



Anlagenkonvolut Teil 1

zum Wortprotokoll der 87. Sitzung
am 13. November 2024

- | | |
|------------|---|
| 20(18)267a | Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes |
| 20(18)267b | Stellungnahme des Präsidenten der Nationalen Akademie der Wissenschaften Leopoldina |
| 20(18)267c | Stellungnahme des Vorsitzenden des Wissenschaftsrates |
| 20(18)267d | Stellungnahme des Präsidenten der Hochschulrektorenkonferenz |
| 20(18)267e | Stellungnahme Universität Göttingen |
| 20(18)267f | Stellungnahme des Geschäftsführers German U15 e.V. |
| 20(18)267g | Stellungnahme der Allianz der Wissenschaftsorganisationen |

Deutscher Bundestag

Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung

Ausschussdrucksache
20(18)267a

08.11.2024



Stellungnahme

Elke Hannack
Stellvertretende Vorsitzende

**des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB), der
Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) sowie der
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) zum
Gesetzesentwurf der Bundesregierung für ein Gesetz zur
Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft**

8. November 2024

Für die Gelegenheit zur Stellungnahme bedanken wir uns.

I. Allgemeine Vorbemerkungen

Der Anteil befristeter Beschäftigung hat in der Wissenschaft ein inakzeptables Ausmaß erreicht. Mit der ersten Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) im Jahr 2016 sollten „[...] insbesondere unsachgemäße Kurzbefristungen im Anwendungsbereich des WissZeitVG unterbunden werden.“

Die 2022 veröffentlichte Evaluation hat gezeigt, dass die Novelle an diesem Ziel weitgehend gescheitert ist. Der Anteil der Verträge mit Laufzeiten von einem Jahr und weniger lag 2020 an den Hochschulen wieder bei über der Hälfte (an HAW bei 56 Prozent, an den Universitäten bei 54 Prozent)¹. Die Befristungsquote lag im Jahr 2020 bei 84 Prozent aller wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen an Universitäten und 76 Prozent an Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAW).²

Der nun, nach langem Hin- und Her, von der Bundesregierung in den Bundestag eingebrachte Gesetzesentwurf stellt daher mit gutem Grund einleitend in der Problem- und Zielbestimmung fest:

„Die Evaluation nach § 8 WissZeitVG aus dem Jahr 2022 (Sommer/Jongmanns/-Book/Rennert, Evaluation des novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes) hat ergeben, dass die gegenwärtige Befristungspraxis entgegen der Intention des Gesetzes nach wie vor stark durch einen immer noch hohen Anteil kurzzeitiger

¹ Vgl. Sommer, J. / Jongmanns, G. / Book, A. / Rennert, C. (2022). Evaluation des novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Abschlussbericht. Berlin, Seite 65 (Abb. 18) und Seite 69 (Abb. 21) [Bericht WissZeitVG](#)

² Vgl. a.a.O. S. 17.

Verträge mit weniger als einem Jahr Laufzeit und insgesamt lange Befristungsphasen geprägt ist.“

Vor diesem Hintergrund führt die Bundesregierung aus, dass die zweite Novellierung des WissZeitVG insbesondere auf mehr Verlässlichkeit, Planbarkeit und Transparenz für Wissenschaftler*innen in frühen Karrierephasen und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie abzielt.

An diesem Anspruch ist der Gesetzentwurf zu messen.

Der vorliegende Gesetzentwurf verfehlt jedoch das Ziel, dass sich die Koalition selbst gesetzt hat.

Aus Sicht des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB), der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) und der weiteren Mitgliedsgewerkschaften des DGB müssen für die erneute Novellierung des WissZeitVG folgende Grundsätze leitend sein, um das gesetzte Ziel zu erreichen:

- Der Qualifizierungsbegriff im WissZeitVG muss konkretisiert werden, um die ausufernde Nutzung dieses Sonderbefristungsrechts einzudämmen.
- Das Ziel wissenschaftlicher Qualifizierung ist mit dem Abschluss der Promotion erreicht und muss von wissenschaftlicher Berufstätigkeit, Berufserfahrung und Fortbildung abgegrenzt werden. Für die wissenschaftliche Qualifizierung braucht es klare Vorgaben, angemessene Vertragslaufzeiten und Beschäftigungsbedingungen.
- Daueraufgaben sind auf Dauerstellen zu erbringen.

In Erinnerung rufen möchten wir die von einem breiten Bündnis von Studierenden- und Wissenschaftsbeschäftigtenorganisationen getragene [WeAct-Petition „Stoppt die Dauerbefristung in der Wissenschaft“](#). Sie wird von über 65.000 Menschen unterstützt und wurde am 12.06.2024 an den Vorsitzenden des Bundestagsausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung, Kai Gehring, MdB, übergeben.

II. Zu zentralen Aspekten des Gesetzentwurfs insgesamt

Qualifizierungsbegriff im WissZeitVG

Um Kurzzeitbefristungen wirksam einzudämmen und allen Akteuren die nötige Rechtssicherheit in der Anwendung des Gesetzes zu geben, fehlen im Gesetzesentwurf Vorgaben zur juristischen Schärfung zentraler Begrifflichkeiten.

Spätestens mit dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts im Jahr 2022³ ist deutlich geworden, dass der Qualifizierungsbegriff im WissZeitVG nachgeschärft werden

³ Vgl. Bundesarbeitsgericht, 7. Senat, Urteil vom 2. Februar 2022: Befristung - wissenschaftliches Personal - Förderung wissenschaftlicher Qualifizierung.

muss. Das Bundesarbeitsgericht ist vor dem Hintergrund des gelten Rechts zu der Entscheidung gekommen, dass jeder Arbeitsvertrag mit wissenschaftlichem oder künstlerischem Personal rechtmäßig befristet ist, wenn neben der Einhaltung einer Höchstbefristungsdauer „die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifikation erfolgt“. Das sei immer dann der Fall, wenn mit der befristeten Tätigkeit eine wissenschaftliche oder künstlerische Kompetenz gefördert wird, die in irgendeiner Form zu einer beruflichen Karriere auch außerhalb der Hochschule befähigt“.

Die weite Auslegung ist letztlich darauf zurückzuführen, dass im Gesetz lediglich von einer „Qualifizierung“ nicht aber von einem Qualifizierungsziel – wie etwa der Promotion – gesprochen wird. Auf dieser Grundlage kann letztlich nahezu jede Tätigkeit im wissenschaftlichen Bereich auch als Qualifizierung interpretiert werden. Das Bundesarbeitsgericht hat die Qualifizierungsbefristung dieser Auslegung entsprechend als sachgrundlose Befristung interpretiert. Damit wird die beabsichtigte Fokussierung der befristeten Beschäftigung auf die eigene wissenschaftliche Qualifizierung ad absurdum geführt und das Tor für eine bis zu sechsjährige sachgrundlose Befristung vor sowie nach der Promotion geöffnet. In der Medizin sind es derzeit nach der Promotion sogar neun Jahre.

Um diese ausufernde Befristungspraxis für die Zukunft zu ändern, muss das Ziel der letzten WissZeitVG-Novellierung noch einmal aufgegriffen und der Qualifizierungsbegriff auf die Sachgründe Promotion sowie anerkannte Qualifizierungsziele im künstlerischen Bereich, fokussiert werden. Ein befristeter Arbeitsvertrag sollte dann an die Bedingung gebunden werden, dass die Befristungsdauer der notwendigen Zeit für den Erwerb der vereinbarten Qualifizierung entspricht. Entsprechende Regelungen wären kein Neuland, sondern sind beispielsweise im Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung (ÄArbVtrG) bereits verankert.

Mit Abschluss der Promotion endet die formale wissenschaftliche Qualifizierungsphase. Dementsprechend ist die Promotion das höchste Kompetenzniveau sowohl im Europäischen als auch im Deutschen Qualifikationsrahmen (EQR, DQR). Entsprechend ist für Postdocs grundsätzlich eine unbefristete Beschäftigung vorzusehen bzw. eine befristete Beschäftigung zumindest mit einer Entfristungszusage bei Erfüllung vertraglich festgelegter, zu erreichender Ziele (Zielvereinbarung mit Anschlusszusage).

Eine reine Verkürzung der Höchstbefristungsdauer von Postdocs von sechs auf vier Jahre plus zwei Jahre in Verbindung mit einer Anschlusszusage, wie im Regierungsentwurf vorgesehen, wird für eine Trendumkehr in der Personalpolitik der Wissenschaftseinrichtungen nicht ausreichen, birgt die erhebliche Gefahr stattdessen zusätzlichen Druck auf Postdocs zu verursachen

Quelle: <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/7-azr-573-20/> (Zugriff 05.11.2025)

und wird vom DGB, ver.di, GEW und den weiteren DGB-Mitgliedsgewerkschaften abgelehnt.

Tarifsperrre

Das WissZeitVG untersagt den Tarifparteien dezidiert, vom Gesetz zu Gunsten der Beschäftigenden abweichende Regelungen auszuhandeln und zu vereinbaren. Die einfachgesetzliche Beschränkung der Tarifautonomie ist im deutschen Arbeitsrecht einmalig. Die Grundrechte der Beschäftigten und die Tarifautonomie der Sozialpartner werden damit in Bezug auf Befristungsregelungen in der Wissenschaft sehr weitgehend eingeschränkt. Dieser unhaltbare Zustand muss beendet werden. Der DGB, ver.di, GEW und die weiteren Mitgliedsgewerkschaften des DGB erwarten eine vollständige Aufhebung der Tarifsperrre.

Die Einschränkungen der Handlungsfähigkeit der Tarifpartner wiegen umso schwerer, weil die gesetzlichen Mindestschutzstandards für Arbeitnehmer*innen im vorliegenden Entwurf so schwach sind.

Mit einer Streichung der Tarifsperrre würde auch der Weg frei gemacht, um in der Fläche einheitliche Rahmenbedingungen für die zur Qualifizierung befristet Beschäftigten in der Wissenschaft tariflich zu vereinbaren. Der jetzige Zustand, dass aufgrund der weitgehenden Befristungsmöglichkeiten des WissZeitVG sowie der juristischen Unklarheit der verwendeten Begrifflichkeiten in der Anwendung des Sonderbefristungsrechts ein Flickenteppich entstanden ist, ist intransparent und kann die Mobilität der Beschäftigten einschränken.

Auf Ebene der Hochschulen und Forschungseinrichtungen hat quasi jede einzelne Wissenschaftseinrichtung explizite oder implizite Leitlinien zu (Mindest-)Laufzeiten von befristeten Arbeitsverträgen, zu Qualifizierungszielen und auch zur verbesserten Vereinbarkeit von Familie, Beruf und wissenschaftlicher Qualifizierung entwickelt. Diese Leitlinien unterscheiden sich teilweise deutlich und damit auch die Auslegungspraxis des WissZeitVG. So interpretiert derzeit nicht nur jedes Bundesland, sondern jede Hochschule bzw. Forschungseinrichtung für sich, wie eng oder weit sie die Vorgaben des WissZeitVG auslegt.

Die seitens des Bundesrates in seiner Stellungnahme vorgetragene Sorge, dass im Gegenteil eine Aufhebung der Tarifsperrre zu einer Zersplitterung des Wissenschaftssystems führen könnte, ist nicht nachvollziehbar.

Die Tarifpraxis der Bundesrepublik zeigt vielmehr, dass die Gewerkschaften wo immer möglich auf Flächentarifverträge abzielen. Es läge damit in der Hand der Arbeitgeberseite, die bestehende Zersplitterung durch den Abschluss eines Flächentarifvertrages bzw. durch die Ergänzung der vorhandenen Flächentarifverträge des öffentlichen Dienstes um entsprechende Regelungen zu überwinden und vergleichbare Bedingungen in allen Bundesländern zu schaffen. Die Aufhebung der Tarifsperrre würde die Voraussetzung dafür schaffen.

Länderöffnung

Das WissZeitVG wird durch zahlreiche Bestimmungen und Aktivitäten der föderal zuständigen Landesebene flankiert. Allerdings wirkt auch auf dieser Ebene die Unsicherheit über die Reichweite der im WissZeitVG getroffenen Regelungen fort. Aktuell droht der Vorstoß des Landes Berlin, Kriterien für eine verpflichtende unbefristete Beschäftigung von promovierten Wissenschaftler*innen im Berliner Hochschulgesetz zu verankern, an der Infragestellung der rechtlichen Zulässigkeit entsprechender Regelungen zu scheitern.

Sollte es nicht gelingen, im Rahmen der WissZeitVG-Novelle zu einer umfassenden Neuregelung zu kommen, die endlich wirklich für mehr Verlässlichkeit und bessere Beschäftigungsbedingungen sorgt, muss mindestens sichergestellt werden, dass nicht Länder, die bessere Regelungen zugunsten ihrer Wissenschaftler*innen treffen wollen, ausgebremst werden.

Geltungsbereich

Das WissZeitVG ist ein Sonderbefristungsrecht, das im Kern die Voraussetzungen für die befristete Beschäftigung von zur eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung Beschäftigten vorgeben soll. Diesem Grundsatz folgend unterstreichen der DGB, ver.di, GEW und die weiteren Mitgliedsgewerkschaften des DGB, dass neben den Hochschullehrer*innen auch die überwiegend mit Lehraufgaben betrauten Mitarbeiter*innen, zum Beispiel Lehrkräfte für besondere Aufgaben, vom Geltungsbereich auszunehmen sind.

Mindestvertragslaufzeiten

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen vom Grundsatz her, dass der Gesetzgeber Mindestvertragslaufzeiten für die Erstverträge Promovierender, für Postdocs sowie studentische Beschäftigte einführen will. Allerdings muss dies verbindlich erfolgen und die Laufzeiten müssen entsprechend des Qualifizierungsziels sachgerecht ausgestaltet werden, das heißt es braucht eine gesetzliche Vorgabe, dass Vertragslaufzeiten so gewählt werden, dass das jeweilige Qualifizierungsziel in diesem Rahmen auch tatsächlich vollständig erreicht werden kann. Für Promovierende bedeutet dies, dass die Mindestlaufzeit keinesfalls unter vier Jahren liegen darf.

Nachteilsausgleich für Drittmittelbeschäftigte

Die Überlegung, die automatische Verlängerung von Zeitverträgen bei Mutterschutz, Elternzeit sowie bei einer Beurlaubung oder Arbeitszeitermäßigung zur Betreuung oder Pflege von Kindern oder Angehörigen, bei einer Beurlaubung für eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit oder Aus-, Fort- und Weiterbildung, bei einer Freistellung für eine Personal- oder Schwerbehindertenvertretung sowie für die Tätigkeit als Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte oder die Ausübung eines Mandats, bei einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit ohne Entgeltfortzahlung und bei Zeiten eines Grundwehr- und Zivildienstes nach § 2 Absatz 5 sowie die familien-

bzw. inklusionspolitische Komponente nach § 2 Absatz 1 Sätzen 4 bis 6 auch für Drittmittelbeschäftigte wirksam zu machen, ist zu begrüßen.

Der vorgeschlagene Weg über einen zeitlichen Vorrang der Qualifizierungsbefristung vor der Drittmittelbefristung birgt jedoch einige Fallstricke und sollte daher überdacht werden. Insbesondere würde die Bundesregierung damit die Aufhebung der Bindung der Vertragslaufzeit an die Laufzeit von Drittmittelprojekten bis zum Ende der individuellen Höchstbefristungsdauer in Kauf nehmen. Durch die im aktuellen Gesetzentwurf mangelnde Engführung des Qualifizierungsbegriffs bedeutet der Vorrang der Qualifizierungsbefristung vor der Drittmittelbefristung zudem eine Verpflichtung zu – und damit eine deutliche Ausweitung – sachgrundloser Befristung.

Zudem besteht die Gefahr, dass die Regelung dazu führt, dass künftig Drittmittelprojekte um kreative Beschreibungen der im Rahmen des Projektes zu erreichenden Qualifizierung ergänzt werden.

Einfacher und klarer wäre es, die Regelungen zum Nachteilsausgleich einschließlich der automatischen Verlängerung von Zeitverträgen bei Mutterschutz, Elternzeit und weiteren Tatbeständen nach § 2 Absatz 5 verbindlich auszugestalten und auch auf Drittmittelbeschäftigte zu erstrecken, ohne einen Vorrang der Qualifizierungsbefristung als weiteres Kriterium vorzusehen.

III. Bewertung der wesentlichen vorgeschlagenen Änderungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

§ 1 Befristung von Arbeitsverträgen

Der Regierungsentwurf sieht vor, die **Tarifsperrre** punktuell für weitere Regelungsverhalte zu öffnen. Im Einzelnen soll § 1 Absatz 1 Satz 3 wie folgt gefasst werden:

„*Durch Tarifvertrag kann*

- 1. die Anzahl der zulässigen Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge nach § 2 Absatz 1 und 2 festgelegt werden;*
- 2. von der Mindestvertragslaufzeit nach § 2 Absatz 1 Satz 2 um bis zu einem Jahr abgewichen werden;*
- 3. für befristete Arbeitsverhältnisse nach § 2 Absatz 1 ein Mindestumfang der Arbeitszeit festgelegt werden; der in § 2 Absatz 1 Satz 10 geregelte gesetzliche Mindestumfang von einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit als Anwendungsvoraussetzung des Gesetzes bleibt hiervon unbenommen;*
- 4. der Katalog der vertragsverlängernden Sachverhalte nach § 2 Absatz 5 Satz 1 um zusätzliche vergleichbare Sachverhalte erweitert werden;*
- 5. von der Mindestvertragslaufzeit nach § 6 abgewichen werden.“*

Zu 1: Der Mehrwert für die Beschäftigten durch die vorgeschlagene Regelungsmöglichkeit erschließt sich auch mit der im Regierungsentwurf

vorgeschlagenen Veränderung kaum. Ein derart eingeschränkter tariflicher Spielraum, der weder die Definition von Voraussetzungen für die Befristung noch konkrete Voraussetzungen für Verlängerungen regelbar macht, sondern sich auf die Definition einer nicht weiter qualifizierten Zahl beschränkt, kann kaum wirksam zu mehr Planbarkeit und Verlässlichkeit für Wissenschaftler*innen in frühen Karrierephasen führen und ist damit tarifpolitisch von geringer Relevanz.

Zu 2: Die hier vorgeschlagene Möglichkeit zur Verlängerung der Mindestlaufzeit für die Postdoc-Phase um ein Jahr eröffnet nur einen äußerst engen Spielraum und birgt damit nur äußerst beschränkte Möglichkeiten zur Verbesserung der Planbarkeit in dieser Phase. Nicht nachvollziehbar ist zudem, dass die hier vorgesehene Tariföffnung auch eine Abweichung nach unten und damit eine Verschlechterung von Arbeitsbedingungen zulassen würde.

Ebenso wenig nachvollziehbar ist, warum hier eine auf die Postdoc-Phase begrenzte Öffnungsklausel vorgeschlagen wird, obwohl auch für die Promotionsphase – gerade aufgrund der bisher sehr geringen vorgeschlagenen gesetzlichen Mindestlaufzeit – entsprechende Regelungsmöglichkeiten der Tarifpartner einen wichtigen Beitrag zu planbaren Berufswegen sowie zur Verringerung der Abbruchquoten in der Promotionsphase leisten könnten.

Zu 3: Dass klargestellt werden soll, dass die Tarifvertragsparteien die Möglichkeit haben, einen erhöhten Mindestumfang für die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit zu vereinbaren, ist zu begrüßen. Dass das Gesetz jedoch einen Mindeststellenumfang von nur 25 Prozent zulässt, ist nicht nachvollziehbar, da hier davon ausgegangen werden muss, dass die angestrebte wissenschaftliche Qualifikation im Wesentlichen außerhalb der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit erfolgt. Siehe auch die Ausführungen zu § 2 Absatz 1 Satz 10.

Zu 4: Dass klargestellt werden soll, dass der Katalog vertragsverlängernder Sachverhalte nach § 2 Absatz 5 Satz 1 um zusätzliche Sachverhalte erweitert werden kann, ist zu begrüßen. Die Einschränkung auf „vergleichbare“ Sachverhalte, die gegenüber dem Referentenentwurf eingefügt worden ist, ist dagegen eine weitreichende und nicht nachzuvollziehende Einengung des tariflichen Spielraums und schafft neue Rechtsunsicherheiten.

Zu 5: Die Möglichkeit, für studentische Beschäftigte längere Mindestlaufzeiten vorzusehen, ist zu begrüßen. Allerdings sollte klargestellt werden, dass eine Änderung der Mindestvertragslaufzeit nach § 6 nur zu Gunsten der betroffenen Beschäftigten möglich ist. Der vorliegende Formulierungsvorschlag würde ein Unterlaufen des gesetzlichen Mindeststandards und damit eine Aushöhlung von Schutzstandards erlauben und ist daher klar abzulehnen.

Regelungen über die Entfristung von Arbeitsverträgen bzw. über konkrete, sachgerechte Voraussetzungen für die Befristung von Arbeitsverträgen in der Wissenschaft würden den Sozialpartnern aufgrund der vorliegenden

Öffnungsklauseln weiterhin versperrt bleiben. Die Umsetzung zentraler Ziele der Gesetzesnovellierung (siehe oben) wäre damit selbst im Rahmen der tariflichen Spielräume nicht sinnvoll weiter zu verfolgen.

Die konkrete, abschließende Regelung möglicher Tarifinhalte im Gesetz wird zudem der Rolle der Sozialpartner im Rahmen der Tarifautonomie in keiner Weise gerecht. Die freie Wahl von konkreten Regelungsinstrumenten, wie sie für die Tarifautonomie prägend ist, würde so nicht ermöglicht.

Der DGB, ver.di und GEW sowie die weiteren Mitgliedsgewerkschaften des DGB bekräftigen ihre Forderung, die Tarifsperre in Gänze aus dem Gesetz zu streichen und die grundrechtlich garantierte Tarifautonomie für Wissenschaftsbeschäftigte wieder herzustellen.

§ 2 Befristungsdauer; Befristung wegen Drittmittelfinanzierung

Nach aktuell geltender Rechtslage ist auf Grundlage des § 2 Absatz 1 WissZeitVG die befristete Beschäftigung nicht-promovierten Personals bis zu sechs Jahre möglich, nach Abschluss der Promotion sind weitere 6 Jahre befristete Beschäftigung möglich (Medizin 9 Jahre). Voraussetzung ist in beiden Fällen, dass die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt. Die Befristungsdauer soll jeweils der angestrebten Qualifizierung angemessen sein.

Qualifizierungsbegriff:

Was genau unter einer Qualifizierung im Sinne des Gesetzes zu verstehen ist und wie lange eine angemessene Dauer zur Qualifizierung ist, ist von dem Gesetz nicht klar definiert und wurde damit der Auslegung durch die Arbeitsgerichte überlassen. Die entsprechende Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hat inzwischen klargestellt, dass auf Grundlage der geltenden Regelungen letztlich nahezu jede Tätigkeit im wissenschaftlichen Bereich als Qualifizierung gewertet werden müsse (siehe oben). Auch der in § 2 Absatz 1 Satz 3 WissZeitVG verankerte Anspruch, die Befristungsdauer so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist, läuft ohne nähere Definition des zugrundeliegenden Qualifizierungsbegriffes ins Leere. Dies ist umso gravierender, als die Einführung eines Anspruchs auf angemessene Laufzeiten im Rahmen der WissZeitVG-Novelle von 2016 als entscheidender Schritt zur Überwindung von Kurz- und Kettenverträgen diskutiert worden war.

Eine Präzisierung dieser unbestimmten Begriffe durch den Gesetzgeber ist im vorliegenden Regierungsentwurf nicht vorgesehen, ist aber, um die bereits 2016 bei der letzten Novellierung des WissZeitVG formulierten Ziele zu erreichen sowie auch aus Gründen der Rechtsklarheit, dringend erforderlich.

Höchstbefristungsrahmen:

Die im Gesetzentwurf der Bundesregierung vorgesehene Verkürzung des Höchstbefristungsrahmens für Promovierte auf vier Jahre ist keine geeignete

Grundlage für eine verbesserte Planbarkeit in der Postdoc-Phase. Mit Abschluss der Promotion endet die formale wissenschaftliche Qualifizierungsphase. Entsprechend ist für Postdocs grundsätzlich eine unbefristete Beschäftigung vorzusehen. Eine Verkürzung des Höchstbefristungsrahmens auf vier Jahre wird für eine Trendumkehr in der Personalpolitik der Wissenschaftseinrichtungen nicht ausreichen, birgt die erhebliche Gefahr stattdessen zusätzlichen Druck auf Postdocs zu verursachen und wird vom DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften abgelehnt.

Die Gewerkschaften bekräftigen den Anspruch, dass die Novellierung des WissZeitVG gerade für die Gruppe promovierter Wissenschaftler*innen erhebliche Verbesserungen bewirken muss. Ein Verzicht auf Veränderungen in der Postdoc-Phase ist deshalb keine sinnvolle Alternative zum vorliegenden Gesetzentwurf. Stattdessen sind umfassende Einschränkungen der Befristungsmöglichkeiten in der Postdoc-Phase unerlässlich; nach der Promotion muss eine unbefristete Beschäftigung der Regelfall sein (siehe auch Abschnitte I und II, Qualifizierungsbegriff, Anschlusszusage).

Sonderregelungen für die Medizin:

Die geplante Streichung des erweiterten Sonderbefristungsrechts für die Beschäftigten in der Medizin aus dem WissZeitVG sowie die Verlagerung von Sonderregelungen, die nur für Ärzt*innen notwendig sind, in das Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung (ÄArbVtrG) ist grundsätzlich zu begrüßen.

Mindestvertragslaufzeiten:

Ergänzt werden soll in § 2 Absatz 1 der Satz:

„Die Dauer des ersten Arbeitsvertrages soll in den Fällen des Satz 1 drei Jahre und in den Fällen des Satz 2 zwei Jahre nicht unterschreiten.“

Die Einführung einer Mindestvertragslaufzeit in der Promotionsphase ist im Grundsatz ein Schritt in die richtige Richtung. Allerdings ist die geplante Dauer von drei Jahren nicht sachgerecht. Der Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs zeigt, dass eine Promotion in Deutschland durchschnittlich 5,7 Jahre dauert (ohne Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften)⁴. Vertragslaufzeiten müssen entsprechend des Qualifizierungsziels sachgerecht ausgestaltet werden. Das heißt, es braucht eine gesetzliche Vorgabe, dass Vertragslaufzeiten so gewählt werden, dass das jeweilige Qualifizierungsziel in diesem Rahmen auch tatsächlich vollständig abgeschlossen werden kann. Für Promovierende bedeutet dies, dass die Mindestlaufzeit keinesfalls unter vier Jahren liegen darf. Zudem muss die Einführung einer Mindestvertragslaufzeit als Muss- statt Soll-Bestimmung ausgestaltet werden. Andernfalls wären weiterhin kürzere Arbeitsverträge möglich, wenn es den Institutionen überlassen bleibt, auch kleinteilige Qualifizierungsphasen zu definieren oder andere Abweichungsgründe zu finden und zur Befristungsbegründung nach WissZeitVG

⁴ Vgl. [Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021 \(buwin.de\)](https://www.buwin.de/fileadmin/redaktion/Berichte/BB_Nachwuchs_2021.pdf), Seite 137

zu machen. In der vorgesehenen Form wird die Einführung einer Mindestlaufzeit nicht verhindern können, dass ein erheblicher Teil der Promovierenden die Doktorarbeit in der Erwerbslosigkeit oder parallel zu unterschiedlichsten Formen anderweitiger Erwerbsarbeit beenden muss, was den erfolgreichen Abschluss erheblich erschwert.

Eine Mindestvertragsdauer von zwei Jahren für befristete Verträge mit promovierten Wissenschaftler*innen, wie im Regierungsentwurf vorgeschlagen, ist deutlich zu kurz.⁵

Nachteilsausgleichsregelungen:

Dass an der familien- und inklusionspolitischen Komponente des WissZeitVG keine grundlegenden Veränderungen vorgesehen sind, ist gemessen an der klaren Festlegung des Koalitionsvertrags, diese Regelungen für alle verbindlich zu machen, befremdlich und enttäuschend.

Die Evaluation hat gezeigt, dass die Verlängerungstatbestände in Bezug auf die Höchstbefristungsgrenze in der Praxis wenig genutzt werden⁶. Dies liegt nicht zuletzt daran, dass eine Verlängerung bei Vorliegen der Voraussetzungen nicht zwingend von Rechts wegen erfolgt, sondern den Arbeitgebern überlassen bleibt. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sprechen sich dafür aus, die familienpolitische Komponente als einen Rechtsanspruch auf die Verlängerung des Arbeitsvertrages auszustalten.

Die Ergänzung der familien- und inklusionspolitischen Komponente um eine Pflegekomponente (§ 2 Absatz 1 Satz 5 ff. neu) ist dem Grundsatz nach zu begrüßen, wird aber vor dem Hintergrund des fehlenden Rechtsanspruchs auf entsprechende Verlängerungen und angesichts der bisherigen Erfahrungen nur sehr begrenzte Auswirkungen haben und keine angemessene Entlastung für die betroffenen Beschäftigten erwirken

Mindeststellenumfang:

Der § 2 Absatz 1 WissZeitVG soll ferner um einen neuen Satz 10 ergänzt werden:
„Eine Befristung nach diesem Absatz ist nur zulässig für Arbeitsverhältnisse mit mindestens einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit.“

Dass die Wissenschaftseinrichtungen ein Sonderbefristungsrecht gewährt bekommen, wird damit begründet, dass die in solchen Arbeitsverhältnissen Beschäftigten zu ihrer eigenen Qualifikation befristet beschäftigt sind. Das impliziert, dass die Qualifizierung innerhalb der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit stattzufinden hat. Eine 25-prozentige Stelle ist aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften keineswegs dafür geeignet, sich wissenschaftlich zu qualifizieren. Vielmehr ist davon auszugehen, dass bei Beschäftigungsverhältnissen mit derart geringem Stellenumfang die Arbeit an der eigenen

⁵ Vgl. unten

⁶ Vgl. [Bericht WissZeitVG \(bmbf.de\), Kapitel 9](http://Bericht WissZeitVG (bmbf.de), Kapitel 9)

Qualifikation außerhalb der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit stattfindet. Damit entfällt der Grund für das Sonderbefristungsrecht. Das gilt sowohl für auf Grundlage des WissZeitVG befristete Beschäftigungsverhältnisse Promovierender als auch für solche nach der Promotion.

Postdocphase und Anschlusszusage:

In § 2 Absatz 1 soll folgender Absatz 1a eingefügt werden:

„(1a) Nach Erreichen der nach Absatz 1 insgesamt zulässigen Befristungsdauer ist eine Befristung bis zu einer Dauer von zwei Jahren zulässig, wenn der Abschluss eines unmittelbar anschließenden unbefristeten Beschäftigungsverhältnisses (Anschlusszusage) unter der Voraussetzung vereinbart wird, dass wissenschaftliche oder künstlerische Leistungen erreicht werden, die bei Abschluss des befristeten Vertrags vereinbart werden (Zielvereinbarung); die zulässige Befristungsdauer verlängert sich in dem Umfang, in dem die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer nicht ausgeschöpft worden ist. Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend. Die Anschlusszusage muss die vereinbarten Leistungsanforderungen berücksichtigen.“

Diese Regelung kommt in der Karriereentwicklung der Promovierten zu spät. Damit ein Anschlusszusage-Modell zumindest einen wirksamen Schritt in Richtung verlässlicherer Beschäftigung bilden kann, müsste es direkt nach der Promotion ansetzen.

Für die Phase nach der Promotion sprechen sich der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften nachdrücklich für eine unbefristete Beschäftigung als Regelfall aus. Die Qualifizierung für einen Verbleib im Wissenschaftssystem ist mit der Promotion abgeschlossen, zu diesem Zeitpunkt müssen die Hochschulen und Forschungseinrichtungen entscheiden, wem sie eine dauerhafte Perspektive eröffnen können und wollen.

Sollte unmittelbar nach der Promotion noch keine Dauerbeschäftigung folgen können, sind hierfür konkrete Sachgründe im Einzelfall zu benennen oder muss zumindest ein planbarer Weg zur Dauerstelle eröffnet und klar definiert werden (Zielvereinbarung mit Anschlusszusage). Die Zielvereinbarung muss mit Vertragsschluss vorliegen und konkrete erreichbare Ziele sowie bei deren Erreichen eine verbindliche Entfristung des Arbeitsvertrages umfassen. Eine weitere Befristung mit Anschlusszusage für zwei Jahre nach einer vorhergehenden sachgrundlosen Befristung von vier Jahren in der Postdocphase erfüllt im Kontext wissenschaftlicher Karrierewege keine Funktion.

Die im Regierungsentwurf vorgesehenen Regelungen zur Postdoc-Phase weichen erheblich vom Leitbild des unbefristeten Arbeitsverhältnisses als Normalarbeitsverhältnis ab, ohne dass hierfür ausreichend Gründe bestehen,

und ohne dass die soziale Schutzbedürftigkeit der Arbeitnehmer*innen und die soziale Verantwortung des Arbeitgebers ausreichend berücksichtigt wird.⁷

§ 6 Wissenschaftliche und künstlerische Hilfstätigkeiten

Die Erhöhung der Höchstbefristungsgrenze für wissenschaftliche Hilfstätigkeiten in § 6 Satz 1 von sechs auf acht Jahre ist angesichts des besonderen Charakters studienbegleitender Beschäftigung begründbar.

Das Vorhaben, auch für diese Stellen eine Mindestvertragslaufzeit einzuführen, wird vom DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften begrüßt.

Im Regierungsentwurf heißt es, dass die Dauer eines Arbeitsvertrages ein Jahr nicht unterschreiten soll. Aus der Studie „Jung. Akademisch. Prekär“ ist bekannt, dass im Bundesdurchschnitt (ohne Berlin) die vereinbarte Vertragslaufzeit mit studentischen Hilfskräften bei 5,7 Monaten liegt.⁸ Berlin stellt mit 14,1 Monaten eine Ausnahme dar, da hier im Landeshochschulgesetz eine Mindestvertragslaufzeit von in der Regel vier Semestern vorgesehen ist.

Um eine wirksame Erhöhung der durchschnittlichen Vertragslaufzeiten zu erreichen, fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften eine Regelvertragslaufzeit von mindestens zwei Jahren für studentische Hilfskräfte, wie sie in Berlin seit vielen Jahren reibungslos funktioniert, in das Gesetz aufzunehmen.

Die vorgeschlagene Regelung birgt zudem die Gefahr, dass die Berliner Regelung mit Verweis auf die konkurrierende Gesetzgebung des Bundes in Frage gestellt wird. Die in § 6 WissZeitVG einzufügende Mindestlaufzeit muss deshalb mindestens um eine Regelung ergänzt werden, die den Ländern die Festlegung längerer Mindestlaufzeiten erlaubt.

§ 8 Evaluation

Eine Evaluation des reformierten WissZeitVG soll erst zum Jahr 2030 erfolgen. Insbesondere vor dem Hintergrund der Erfahrung der letzten Novellierung ist das aus Sicht des DGB, ver.di, GEW und den weiteren Mitgliedsgewerkschaften des DGB zu spät. Wir fordern daher, dass eine Verpflichtung zur Evaluation alle vier Jahren unter Beteiligung der Gewerkschaften gesetzlich verankert wird.

⁷ Vgl. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:31999L0070>

⁸ Vgl. [a515fbddae.pdf \(uni-bremen.de\)](http://a515fbddae.pdf (uni-bremen.de)), Seite 72 (Abb. 32)

V. Kurzbewertung des Antrags der Gruppe die Linke „Gute Wissenschaft braucht gute Arbeitsbedingungen – Paradigmenwechsel beim Wissenschaftszeitvertragsgesetz unverzüglich umsetzen“.

Drucksache 20/10802

Dass es mit der Novellierung des WissZeitVG 2016 weder gelungen ist, die Befristungspraxis im deutschen Wissenschaftsbetrieb einzudämmen noch den Kettenbefristungen entgegenzuwirken, diese kritische Analyse der Gruppe die Linke teilen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften. Das gilt auch für die Feststellung, dass eine zentrale Ursache die verwendeten juristisch unscharfen Begrifflichkeiten sind; allen voran der Qualifizierungsbegriff, der die arbeitsrechtliche Ausgestaltung im Wesentlichen allein den Arbeitgebern überlässt. Auch die kritische Einschätzung, dass personelle Fluktuation Innovationen eben nicht sichert, teilen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften.

Die unter Gliederungspunkt 1 a-h gemachten konkreten Vorschläge für die Novellierung des WissZeitVG werden im Wesentlichen geteilt.

Die über die Novellierung des WissZeitVG hinausgehenden Anregungen und Vorschläge für eine Weiterentwicklung der Finanzierungs- und Beschäftigungspraxis in der Wissenschaft, beinhalten zahlreiche Anregungen, die in der weiteren Debatte eine Rolle spielen sollten.

Die Forderung, dass die Bundesregierung darauf hinzuwirken soll, dass die mehrheitlich vom Bund finanzierten wissenschaftlichen Arbeit- und Drittmittelgeber (BMBF, DFG, Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen etc.) Projektlaufzeiten vorgeben, die im Einklang mit den (im Antrag der Linken geforderten) Mindestlaufzeiten für Qualifikationsstellen stehen und in der Regel Projektlaufzeiten von nicht weniger als drei Jahren vorgesehen werden, wird im Wesentlichen geteilt.

Ebenso die grundsätzlichen Überlegungen in Richtung einer besseren Grundfinanzierung von Hochschulen und Forschungseinrichtungen sowie eines Bund-Länder-Dauerstellenprogramms (vgl. Maßgabebeschluss des Finanzausschusses) zur Flankierung einer Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes.



Öffentliche Anhörung im Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung des Deutschen Bundestags zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft am 13. November 2024

Stellungnahme des Präsidenten der Nationalen Akademie der Wissenschaften Leopoldina Prof. (ETHZ) Dr. Gerald Haug

Ein resilientes und wettbewerbsfähiges Wissenschaftssystem ist eine wesentliche Voraussetzung für den Erhalt der Innovationsfähigkeit und die wirtschaftliche Prosperität Deutschlands. Eine Verschlechterung der Zukunftsaussichten von Studierenden, Doktoranden und Postdoktoranden hätte langfristige Folgen für die Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung wissenschaftlicher Leistungsfähigkeit und Exzellenz im Land. Eine wesentliche Rolle hierfür spielen attraktive Arbeitsbedingungen für Forschende in frühen und mittleren Karrierephasen. Leitmotiv der Reform des WissZeitVG sollte es sein, transparente, verlässliche Karrierewege zu schaffen und gleichzeitig den Wissenschaftsstandort Deutschland im internationalen Wettbewerb attraktiv zu positionieren.

Vor diesem Hintergrund nimmt die Leopoldina zum vorliegenden Referentenentwurf im Rahmen der öffentlichen Anhörung im Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung wie folgt Stellung:

- Die im Referentenentwurf vorgeschlagenen **Regelungen für die Qualifizierungsphase bis zur Promotion unterstützen wir** (R1 – doctoral training stage). Die vorgesehene Mindestvertragslaufzeit von drei Jahren für den Erstvertrag ist eine adäquate Antwort auf das Bedürfnis von Forschenden in der Promotionsphase nach planbaren Arbeitsbedingungen.
- Im Gesetzesentwurf zur Novellierung des WissZeitVG wird mit einer **bis zu vierjährigen R2-Phase (post-doctoral stage)** zwar berücksichtigt, dass Promovierte ausreichend Zeit zur Orientierung und Weiterentwicklung benötigen. Er **entspricht** aber gemäß Erfahrungen aus der Forschungspraxis **nur der absoluten Untergrenze**.
- Den Karriereweg zur Professur über vergleichbare Positionen mit der **R3-Phase im Sinne der European Research Profiles Descriptors (independent researcher stage)** wird im vorgelegten Entwurf **noch nicht ausreichend adressiert**: Für den **Weg zur Professur oder vergleichbaren Positionen erweisen sich die vorgeschlagenen zwei Jahre (nur mit Anschlusszusage) nach Abschluss der vierjährigen R2-Phase als zu kurz**. Die R3-Phase dient der Steigerung der Sichtbarkeit von Forschenden in einer ersten unabhängigen Forschungsposition mit Leitungsaufgaben. Dies ist nur nach mehreren Jahren intensiver Forschungsarbeit möglich, zum Beispiel im Rahmen von Tenure Track Programmen oder renommierten Programmen wie Emmy-Noether. **Daher sollte auch weiterhin ein Befristungsrahmen von bis zu sechs Jahren für die R3-Phase möglich bleiben**. Durch die Verkürzung der R3-Phase könnte sich eine Situation einstellen, in der vor allem diejenigen lange genug forschen können, um berufbar zu sein, die aufgrund von „Ersparniszeiten“ aus früheren Karriereetappen oder Auslandsaufenthalten noch lange genug befristet werden können. Ein rigider zeitlicher Rahmen setzt außerdem die falschen Anreize und wird risikoreiche Forschungsvorhaben während früher Karriereetappen erschweren. Es muss auch ohne „Ersparniszeiten“ weiterhin möglich sein, risikoaffine und besonders innovative Forschung zu betreiben.
- Die im Gesetzesentwurf zur Novellierung des WissZeitVG enthaltene **Öffnung der Tarifklausel birgt die große Gefahr, dass ein unübersichtlicher Flickenteppich von Regelungen und schlimmstenfalls ein**

Gefälle zwischen Organisationen und zwischen Bundesländern entsteht. Denn einrichtungsspezifische, kleinteilige und im Ergebnis nicht mehr überschaubare tarifliche Befristungsregelungen drohen die zwischen Hochschulen und Forschungseinrichtungen erforderliche Mobilität zu erschweren und damit die Wissenschaftsfreiheit unangemessen zu beeinträchtigen – zum Nachteil der internationalen Wettbewerbsfähigkeit

Wir weisen nachdrücklich darauf hin, dass eine **Begrenzung der R3-Phase auf weniger als vier Jahre** Forschende auf ihrem Karriereweg unangemessen einschränken würde – mit der möglichen Folge, dass hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in frühen und mittleren Karrierephasen (R2) noch keine Position auf der nächsten Karrierestufe erreichen können und sich daher für einen **Ausstieg aus der Wissenschaft** entscheiden müssen. Dies **käme faktisch einem Berufsverbot gleich**. In diesem Zusammenhang möchte wir noch einmal auf das von der Allianz der Wissenschaftsorganisationen vorgeschlagene **4-Plus-Modell** verweisen, das die Leopoldina ausdrücklich befürwortet. Dessen Kerngedanke ist es, die Frage und Dauer einer Befristung an den Karrierephasen und -zielen auszurichten.

Ein **Minimalkonsens** in Bezug auf den Befristungsrahmen der Postdoc-Phase zwischen der Idealvorstellung, die die Allianz der Wissenschaftsorganisationen in ihrem 4-Plus-Modell formuliert hat und dem im Gesetzesentwurf enthaltenen Vorschlag stellt eine Anregung des Bundesrates dar: **Auch ohne Anschlusszusage sollte die Höchstbefristungsdauer für die Postdoc-Phase weiterhin bei sechs Jahren belassen werden**. Daraus ergibt sich ein **6-Plus-6-Modell** – ein Befristungsrahmen von 6 Jahren bis zur Promotion und 6 Jahren nach der Promotion, der ein Mindestmaß an flexibler Gestaltbarkeit wissenschaftlicher Karrierewege sichert.

WR

WISSENSCHAFTSRAT

Deutscher Bundestag

Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung

Ausschussdrucksache
20(18)267c

07.11.2024

Ausschuss für Bildung, Forschung, und Technikfolgenabschätzung

Herrn Kai Gehring, MdB
Platz der Republik 1
11011 Berlin

DER VORSITZENDE

Scheidtweilerstraße 4
50933 Köln

www.wissenschaftsrat.de

Köln, 07.11.2024 / SB Tgb.-Nr. 2531V-24

Sehr geehrter Herr Gehring,

mit Schreiben vom 31. Oktober 2024 haben Sie mir Gelegenheit gegeben, zum „Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft“ erneut Stellung zu nehmen. Dieser Aufforderung komme ich gerne nach und erlaube mir, eingangs auf mein Schreiben an Frau Bundesministerin Stark-Watzinger vom 3. Juli 2023 zu verweisen, in dem ich bereits einige Kernpunkte des vorliegenden Gesetzentwurfs aus Sicht des Wissenschaftsrats kommentiert habe (siehe Anlage).

Zu diesen Kernpunkten gehören die Festlegung einer Mindestvertragslaufzeit von Erstverträgen auf drei Jahre für Promovierende bzw. zwei Jahre für Promovierte sowie der zeitliche Vorrang der Qualifizierungsbefristung vor der Drittmittelbefristung. Beide Neuregelungen sind aus Sicht des Wissenschaftsrats geeignet, die Beschäftigungsbedingungen in der Promotions- und Postdoc-Phase für die Beschäftigten verlässlicher auszustalten und mit Blick auf internationale Mobilität und Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern.

Weiterhin gilt auch, dass der Wissenschaftsrat zu einer Befristungsregelung für die Postdoc-Phase keine Empfehlungslage hat. Er hat sich allerdings bereits 2014 (in seinen *Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten*) dafür ausgesprochen, neben der Professur an Universitäten weitere Zielpositionen einzurichten und hat dabei zwei Karriereziele grundsätzlich unterschieden: 1. unbefristete Stellen für *wissenschaftliches* Personal neben der Professur mit selbständiger Forschung und Lehre (aber weniger Ressourcen als eine Professur); 2. unbefristete Stellen für *wissenschaftsnahes* Personal mit Daueraufgaben zum Beispiel in Lehre, Forschungs- und Informationsinfrastrukturen, Transfer oder Wissenschaftsmanagement. Beide Stellenkategorien werden aus Sicht des Wissenschaftsrats dringend benötigt, um einerseits qualifizierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Wissenschaftssystem zu halten bzw. dafür zu gewinnen (wissenschaftliches Personal), andererseits die Professionalisierung bei wissenschaftsunterstützenden Daueraufgaben voranzutreiben (wissenschaftsnahes Personal). Dementsprechend wurde den Universitäten empfohlen, für die unterschiedlichen

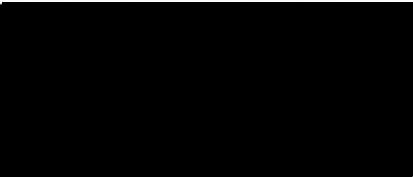
2 | 2

Karriereziele spezifische Stellenprofile, Qualifizierungswege und Auswahlkriterien zu entwickeln. In der universitären Praxis sind solche differenzierten Karriereziele und -wege allerdings bis heute erst in Ansätzen erkennbar.

Umso wichtiger wäre es aus Sicht des Wissenschaftsrats, dass ein reformiertes Wissenschaftszeitvertragsgesetz die Vielfalt von Karrierewegen nach der Promotion berücksichtigt. Die genannten Stellenprofile sind u. a. hinsichtlich der Qualifizierungswege sehr unterschiedlich. So sollte die Qualifizierung für wissenschaftsunterstützende Daueraufgaben auf das jeweilige Aufgabenprofil ausgerichtet sein, d. h. nicht in jedem Fall ist eine vorausgehende, auf vier Jahre befristete Postdoc-Phase erforderlich und angemessen. In solchen Fällen kann und sollte ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis früher erreicht werden. Daher wäre es, wie schon in meinem Schreiben von 2023 ausgeführt, wünschenswert, dass das Sonderbefristungsrecht für die Wissenschaft tatsächlich nur auf *wissenschaftliche* Stellenkategorien bezogen ist, während für *wissenschaftsnahes* Personal mit unterstützenden Daueraufgaben das allgemeine Arbeitsrecht gilt. Für Beschäftigte mit gemischten Aufgabenprofilen sollten begründete Ausnahmen von diesem Grundsatz möglich sein.

Mit der Frage einer Erweiterung von Mitbestimmungsmöglichkeiten der Tarifpartner hat sich der Wissenschaftsrat bisher nicht befasst. Die anhaltende Debatte um die Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, die breit geteilte Wahrnehmung, dass bestehende Probleme der befristeten Beschäftigung in der Wissenschaft nicht allein durch das Arbeitsrecht gelöst werden können, sowie der Umstand, dass die Befristungsfrage zwar eine wichtige, aber nicht die einzige Herausforderung für ein personell zukunftsfähig aufgestelltes Wissenschaftssystem ist, haben ihn jedoch veranlasst, ein Positionspapier zu den „Personalstrukturen im deutschen Wissenschaftssystem“ zu erarbeiten. Er wird dabei alle relevanten Einrichtungstypen – Universitäten, Fachhochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen – in seine Betrachtung einbeziehen und auf diese Weise, so hoffe ich, einen Beitrag zur Verbesserung der Personal- und Beschäftigungsstrukturen im deutschen Wissenschaftssystem leisten können.

Mit freundlichen Grüßen



Professor Dr. Wolfgang Wick

Anlage

Stellungnahme des Vorsitzenden des Wissenschaftsrats zum „Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft“ vom 03.07.2023

Bundesministerin
für Bildung und Forschung
Frau Bettina Stark-Watzinger
11055 Berlin

DER VORSITZENDE

Scheidtweilerstraße 4
50933 Köln
[REDACTED]
vorsitzender@wissenschaftsrat.de
www.wissenschaftsrat.de

Köln, 03 07 2023/Sta Tgb.-Nr. 2520V-23

Sehr geehrte Frau Ministerin,

mit Schreiben vom 14. Juni 2023 haben Sie uns die Gelegenheit gegeben, zu dem Referentenentwurf des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft Stellung zu nehmen. Ich nehme die Gelegenheit gerne wahr und konzentriere mich dabei auf zentrale Aspekte.

Der Wissenschaftsrat würdigt die Bestrebungen des Bundesministeriums, durch eine Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) die derzeit im Wissenschaftssystem häufigen Kurzzeit- und Kettenbefristungen einzudämmen und die Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft auch in der Qualifizierungsphase verlässlicher zu gestalten. Der vorgelegte Referentenentwurf enthält mehrere, aus Sicht des Wissenschaftsrats positiv zu bewertende Neuregelungen: Das betrifft die Festlegung einer Mindestvertragslaufzeit von Erstverträgen auf drei Jahre für Doktorandinnen und Doktoranden bzw. zwei Jahre für Promovierte und den zeitlichen Vorrang der Qualifizierungsbefristung vor der Drittmittelbefristung. Solche Regelungen unterstützen aus Sicht des Wissenschaftsrats eine zeitgemäße Ausgestaltung der Promotions- und Postdoc-Phase mit Blick auf das jeweilige Qualifizierungsziel, führen zu früheren Richtungsentscheidungen im Berufsverlauf und tragen dem Umstand Rechnung, dass deutsche Wissenschaftseinrichtungen einer international mobilen Personengruppe in Zeiten zunehmenden Fachkräftemangels wettbewerbsfähige Beschäftigungsangebote machen sollten.

Inzwischen gibt es eine Vielfalt von Karrierezielen mit wissenschaftlichen oder wissenschaftsunterstützenden Aufgabenprofilen. Der Wissenschaftsrat hat schon 2014 in seinen *Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten* auf solche Ziele hingewiesen und seinerzeit verschiedene Zielpositionen an Universitäten unterschieden, die ich etwas ausdifferenzieren möchte:

2 | 4

Kategorie 1) die Professur mit selbständiger Forschung und Lehre und in *leitender* Funktion,

Kategorie 2) wissenschaftliches Personal neben der Professur mit selbständiger Forschung und Lehre, aber weniger Ressourcen als eine Professur,

Kategorie 3) wissenschaftsnahes Personal mit Daueraufgaben zum Beispiel in Lehre, Transfer, Informations- und Forschungsinfrastrukturen oder Wissenschaftsmanagement.

Die unter Kategorie 2 beschriebene Position hat in Deutschland bislang keine einheitliche Bezeichnung und kein einheitliches Profil gefunden. In den außeruniversitären Einrichtungen könnten zum Beispiel kompetitiv besetzte Abteilungs- oder Bereichsleitungen ein Äquivalent sein, in den Universitäten anderer Länder nennt man diese Personalkategorie *lecturer* oder *reader*, *maître de conference* bzw. *associate professor*. Eine Berufung aus solchen Positionen heraus auf eine Professur ist möglich. Für die Leistungsfähigkeit unseres Wissenschaftssystems wären solche Zielpositionen sehr wichtig, man würde hochqualifizierte Talente halten und forschungsgetrugene Lehre ausweiten. Diese Karriereziele wären m. E. auch attraktiv für Personen, die zwar sehr erfolgreich eine drittmittelgeförderte Forschungsgruppe geleitet oder sich habilitiert haben, im Anschluss aber nicht sofort einen Ruf auf eine Professur erhalten. Bislang sind solche wissenschaftlichen Stellenprofile neben der Professur in Deutschland selten. Das hängt auch mit der Tradition der Lehrstühle zusammen, wohingegen für selbstständiges wissenschaftliches Personal neben der Professur eher Departmentstrukturen mit Personalbudgets geeignet sind. Der Wissenschaftsrat hat 2014 vorgeschlagen, solche Strukturen zu prüfen, deutlich mehr Professuren zu schaffen und im gleichen Umfang Stellen für wissenschaftliche und wissenschaftsunterstützende Daueraufgaben.

Den Entwurf des WissZeitVG lese ich so, dass mit seinen Regelungen ausschließlich Wege für Kategorie 1 und 2 gebahnt werden sollen, da stets von wissenschaftlichen Leistungen die Rede ist. Stellenprofile der Kategorie 3 werden aber ebenfalls in größerer Zahl benötigt. Wissenschaftsunterstützende Daueraufgaben sollten aus Sicht des Wissenschaftsrats von unbefristet beschäftigtem und spezifisch ausgebildetem Personal wahrgenommen werden. Die dafür notwendigen Kompetenzen entwickeln sich keineswegs automatisch durch eine vierjährige oder längere Forschungsphase nach der Promotion. Für die Erfüllung vieler dieser Daueraufgaben ist eine intensive Forschungserfahrung nicht erforderlich, manche setzen eine Promotion voraus, für andere werden weitere Qualifizierungen (Lehrgänge, Aufbaustudien usw.) erforderlich sein. Dementsprechend wäre nur für einen Teil dieser Stellenprofile regelhaft eine vierjährige Post-doc-Phase (R2) und eine weitere befristete Qualifizierungsphase mit selbständiger

3 | 4

Forschung (R3) passend. Viele Personen, die Berufsziele als wissenschaftliche Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter mit Daueraufgaben anstreben, könnten hingegen schon deutlich früher – nach Abschluss der Promotion oder nach einer daran anschließenden spezifischen Qualifizierung – die angestrebte Zielposition und eine unbefristete Beschäftigung erreichen. Es wäre folgerichtig, diese alternativen Karrierewege für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit vorrangig administrativen und organisatorischen Aufgaben ausdrücklich aus dem Geltungsbereich des WissZeitVG herauszunehmen oder gesondert darin zu behandeln. Denn die Inanspruchnahme des Sonderbefristungsrechts für die Wissenschaft ließe sich für viele wissenschaftsunterstützende Aufgaben nicht leicht rechtfertigen.

Leider sind die Karrierewege zu zwei von drei Berufszielen an Universitäten und wissenschaftlichen Einrichtungen noch immer wenig ausgestaltet und erkennbar. Ein reformierter Gesetzesentwurf könnte einen Beitrag dazu leisten, durch eine Spezifizierung des Geltungsbereichs die verschiedenen Qualifikationsziele besser erkennbar zu machen und neben der Professur ein vielfältiges Angebot an Karriereoptionen und strukturierten Karrierewegen entstehen lassen. So könnten unterschiedliche Berufsverläufe ermöglicht werden. Manche wären eine Alternative zur Professur, weniger risikobehaftet, würden deutlich früher zu einer unbefristeten Beschäftigung führen und eine weitere Entwicklung zu einer Professur offenlassen. Der Wissenschaftsrat hat die wissenschaftlichen Einrichtungen schon vor Jahren aufgefordert, für diese Karriereziele spezifische Stellenprofile, Rekrutierungsprozesse und Auswahlkriterien zu entwickeln.

Ich möchte außerdem darauf hinweisen, dass Karriereziele dann attraktiv und erstrebenswert sind, wenn sie unmittelbar und durch spezifische Qualifizierung erreicht und dauerhaft eingenommen werden können. Als reine Auffang- oder Versorgungslösungen ohne spezifische Qualifikation würden sie hingegen abgewertet. Eine solche Wahrnehmung sollte dadurch verhindert werden, dass auch unbefristete Zielpositionen neben der Professur bzw. wissenschaftsnahe Stellenprofile öffentlich ausgeschrieben und wettbewerblich vergeben werden. Dies dient dem Prinzip der Bestenauswahl, gewährt faire Zugangschancen und ermöglicht Mobilität im Laufe einer solchen Berufsbiografie.

Im Arbeitsalltag zeigt sich, dass die Grenzen zwischen weisungsungebundenen wissenschaftlichen Dienstleistungen, wissenschaftsunterstützenden und wissenschaftlichen Aufgaben fließend sein können bzw. Stellenprofile Aufgaben aus verschiedenen Bereichen enthalten. Angesichts dessen wäre es wichtig, dass das WissZeitVG der Vielfalt von Karrierezielen und -wegen in der Wissenschaft Rechnung trägt, indem es diese Differenzierung feststellt, den Geltungsbereich des Sonderbefristungsrechts auf wissenschaftliche Karrieren begrenzt und begründete Ausnahmen für Beschäftigte mit gemischten Aufgabenprofilen zulässt. Dies würde einerseits klare Wege markieren,

4 | 4

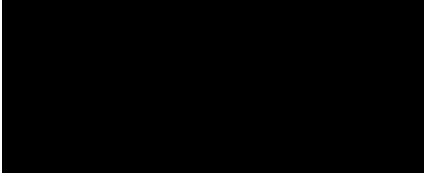
andererseits der Durchlässigkeit zwischen den Karrierewegen dienen, die der Wissenschaftsrat 2014 empfohlen hat.

Zu einer anderen Regelung des Referentenentwurfs zum WissZeitVG – nach vier Jahren Postdoc-Phase soll eine erneute Befristung von maximal zwei Jahren nur unter der Voraussetzung zugelassen werden, dass eine Zielvereinbarung mit Anschlusszusage abgeschlossen wird – hat der Wissenschaftsrat keine Empfehlungslage. Er sah 2014 für den Weg zur Professur nach einer maximal vierjährigen Postdoc-Phase die Bewährung auf einer Tenure-Track-Professur oder alternativ die Leitung einer Forschungsgruppe vor. Nach meiner Auffassung erscheint die Koppelung einer erneuten Befristung an eine Anschlusszusage geeignet, die Verbindlichkeit zugunsten der Beschäftigten zu erhöhen. Sie lässt die Leitung einer fünf bis sechs Jahre geförderten Forschungsgruppe zu und spiegelt die häufige Praxis, für eine solche Förderung ausgewählten Personen eine Anschlusszusage zu machen. Damit eine anschließende Dauerbeschäftigung erreicht werden kann, sollte aber geklärt werden, welche Ressourcen eine Person in den letzten beiden Jahren für die Erfüllung der definierten wissenschaftlichen Leistungen in Anspruch nehmen kann. Auch dürfte es nicht trivial sein, anspruchsvolle wissenschaftliche Leistungsziele so definieren, dass schon vor Ablauf von zwei Jahren eine Entscheidung über eine unbefristete Weiterbeschäftigung getroffen werden kann. Das Gesetz könnte auch die Option eröffnen, die Abfolge der Befristungszeiträume umzudrehen, also zunächst für zwei Jahre eine Erprobung als Postdoc und danach eine vierjährige Bewährungsphase mit strenger Evaluation und hinterlegter Stelle vorsehen. Denn die Gefahr ist nicht auszuschließen, dass von den letzten zwei Jahren und der Anschlusszusage nur sehr selten Gebrauch gemacht wird und viele grundsätzlich geeignete Personen ihren Karriereweg in die Wissenschaft abbrechen müssen.

Der Wissenschaftsrat wird die Entwicklungen im Gesetzgebungsprozess zu Novellierung des WissZeitVG weiterhin mit großem Interesse beobachten. Dabei ist ihm bewusst, dass der hohe Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft nicht allein durch ein arbeitsrechtliches Instrument zu korrigieren ist.

Für Rückfragen stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Professor Dr. Wolfgang Wick

HRK Hochschulrektorenkonferenz

Die Stimme der Hochschulen

Der Präsident

Prof. Dr. Walter Rosenthal

HRK Hochschulrektorenkonferenz, Leipziger Platz 11, 10117 Berlin

Ansprechpartner:

Henning Rockmann

Kontakt:

Zeichen:

Deutscher Bundestag
Ausschuss für Bildung, Forschung und
Technikfolgenabschätzung
Der Vorsitzende

nur per Email:

bildungundforschung@bundestag.de

**Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts
für die Wissenschaft**

7. November
2024

hier: Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung am 13. November 2024

Sehr geehrter Herr Vorsitzender, sehr geehrte Damen und Herren
Bundestagsabgeordnete,

im Namen der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) möchte ich mich dafür bedanken,
dass Sie die Hochschulen mit Blick auf den oben genannten Gesetzentwurf eines
Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft (Ds. 20/11559) und
den Antrag Gute Wissenschaft braucht gute Arbeitsbedingungen – Paradigmenwechsel
beim Wissenschaftszeitvertragsgesetz unverzüglich umsetzen (Ds. 20/10802) bei der
öffentlichen Anhörung berücksichtigen.

Daher möchten wir Ihnen nachfolgend zusammenfassend die Positionen der deutschen Hochschulen zukommen lassen, damit diese in Ihre abschließenden Beratungen einfließen können.

I. Hintergrund

Die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) ist der freiwillige Zusammenschluss der staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen in Deutschland. Die HRK hat gegenwärtig 271 Mitgliedshochschulen, in denen rund 90 Prozent aller Studierenden in Deutschland immatrikuliert sind. Aufgrund dieser starken Mitgliedschaft, in der alle Hochschularten vertreten sind, ist die HRK die Stimme der Hochschulen gegenüber Politik und Öffentlichkeit und das zentrale Forum für den gemeinsamen Meinungsbildungsprozess der Hochschulen. Die HRK befasst sich mit allen Themenfeldern, die Rolle und Aufgaben der Hochschulen in Wissenschaft und Gesellschaft betreffen, vor allem mit Lehre und Studium, Forschung, Innovation und Transfer, wissenschaftlicher Weiterbildung, Internationalisierung sowie den

Fragen der hochschulischen Selbstverwaltung und Governance – und begleitet in dieser Funktion das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) seit seiner Verabschiedung.

II. Grundsätzliches

Mit Blick auf die unterschiedlichen Erwartungen an eine Überarbeitung des WissZeitVG möchten wir an Funktion und Geltungsbereich der Regelung erinnern: Das WissZeitVG regelt nur den Abschluss befristeter Arbeitsverträge in der Wissenschaft und trägt dabei den spezifischen Bedürfnissen wissenschaftlicher Einrichtungen und des wissenschaftlichen Personals Rechnung – im Bereich der Qualifizierung und der Drittmittelforschung. Für die sachgerechte Gestaltung und Förderung der wissenschaftlichen Qualifizierung sowie für die Erfüllung der komplexen Aufgaben der Hochschulen ist das WissZeitVG nach wie vor erforderlich.

Spätestens mit Ende des Qualifizierungszeitraums sollten dann Karrierewege entweder auf einer Juniorprofessur (mit Tenure), einer unbefristeten Stelle neben der Professur oder – der weitaus häufigste Fall – außerhalb der Wissenschaft folgen. Das WissZeitVG muss die Möglichkeit bieten, zu diesem Zweck befristete Arbeitsverträge wissenschaftsadäquat auszugestalten. Zu den unbefristeten Stellen an Universitäten neben der Professur hat die Mitgliedergruppe Universitäten gerade zusammen mit der Jungen Akademie Leitlinien beschlossen, um ihrer Verantwortung in diesem Bereich noch transparenter nachzukommen ([Anlage](#)).

Bei der Promotionsphase und der sich anschließenden Postdoc-Phase innerhalb des Qualifizierungszeitraums handelt es sich um wissenschaftsbezogene, notwendigerweise hoch kompetitive Qualifizierungsphasen, für die jeweils angemessene Vertragslaufzeiten erforderlich sind. Die in beiden Phasen zu erwerbenen Qualifikationen sind breitgefächert und fallen individuell stets spezifisch aus. Das ist keinesfalls mit berufsbegleitenden Fortbildungen zu vergleichen.

Die Hochschulen qualifizieren ihrem Auftrag gemäß in der Promotions- und in der Postdoc-Phase Wissenschaftler:innen im frühen Karrierestadium nicht ausschließlich für akademische Karrierewege, sondern ganz überwiegend für den außerhochschulischen Arbeitsmarkt, der wissenschaftlich qualifizierte Personen stark nachfragt. Damit die Hochschulen dieser für die gesellschaftliche und wirtschaftliche Innovationkraft zentralen und verfassungsgerichtlich betonten Bildungsaufgabe nachkommen können, bedarf es einer zeitlich angemessenen Ausgestaltung der jeweiligen Qualifikationsphase.

III. Grundsätzlich muss auch die Drittmittelbefristungsmöglichkeit des WissZeitVG neben der Qualifizierungsbefristung erhalten bleiben. Sie ermöglicht Wissenschaftler:innen in frühen Karrierephasen wissenschaftsadäquat und flexibel

individuelle Karrierewege und den Hochschulen ihre Aufgabenerfüllung nach den Landeshochschulgesetzen.

Eine Novellierung des bundesgesetzlichen Rahmens für das funktional notwendige Sonderbefristungsrecht der Wissenschaft schafft nicht mehr unbefristete Stellen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, und weder kann noch soll sie die gebotene Ausdifferenzierung hochschulischer Karrierewege neben der Professur regeln. Mehr unbefristete Stellen für Wissenschaftler:innen nach der Promotion erfordern mehr dauerhafte Mittel für die Grundfinanzierung der Hochschulen und eine entsprechend nachhaltig veränderte Finanzstruktur. Dies muss in Absprache mit den Ländern und entsprechend der Bedarfe beraten werden.

Ein Ausgleich unterschiedlicher Interessenlagen bei wissenschaftsadäquat befristeten Arbeitsverträgen insbesondere für Postdoktorand:innen muss wiederum im komplexen Zusammenspiel der einzelnen Regelungen des WissZeitVG erzielt werden. Ein solcher Ausgleich ist in dem vorliegenden Entwurf im Grundsatz zu erkennen, auch wenn die Grenzen des Vertretbaren für die Hochschulen und das System erreicht, an einigen Stellen sogar deutlich überschritten werden.

IV. Zum Formulierungsentwurf

Vor diesem Hintergrund regt die HRK an, den vorgelegten Entwurf noch in folgenden Punkten anzupassen:

1. Regelungen zur Tariföffnung

Allgemein: Eine weitere Tariföffnung führt zu einer Zersplitterung des Wissenschaftssystems, denn die arbeitgebenden Akteure werden durch unterschiedliche Tarifparteien vertreten, die außerhochschulischen Forschungseinrichtungen (ahF) unterfallen zumeist dem TVÖD, die Hochschulen zumeist dem TVL (mit Ausnahmen z. B. Hessen). Die Hochschulen sind nicht mit einer „eigenen Stimme“ in der Tarifgemeinschaft deutscher Länder vertreten, sondern über die Landes(innen)minister:innen. Dies konterkariert die Ziele u.a. des Paktes für Forschung und Innovation, die Aufhebung der Versäulung zwischen den außerhochschulischen Forschungsorganisationen und den Hochschulen – durch unterschiedliche Befristungsregeln würde der Wechsel und die überschreitende Karriereplanung erschwert. Daher halten wir eine Tariföffnung für nicht zielführend.

Daher schlagen wir folgende Formulierung vor:

Streichung der erweiterten Tatbestände der Tariföffnung.

Sollte der Gesetzgeber dennoch daran festhalten, weisen wir auf folgende Probleme hin:

Zu den einzelnen Regelungen:

§ 1 Absatz 1 Satz 3 wird wie folgt gefasst:

„Durch Tarifvertrag kann

1. die Anzahl der zulässigen Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge nach § 2 Absatz 1 und 2 festgelegt werden;

=> Dies kann vor allem im Drittmittbereich die Beschäftigung erschweren, insgesamt halten wir diese Regelung für vertretbar.

(...)

3. für befristete Arbeitsverhältnisse nach § 2 Absatz 1 ein Mindestumfang der Arbeitszeit unter der Voraussetzung des § 2 Absatz 1 Satz 7 festgelegt werden, wobei der in § 2 Absatz 1 Satz 7 geregelte gesetzliche Mindestumfang von einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit als Anwendungsvoraussetzung des Gesetzes hiervon unbenommen bleibt,

=> Dies ist bei aus Drittmitteln finanzierten Stellen problematisch, soweit diese nicht ausfinanziert wären, ebenfalls bei Berufungszusagen, die einen vorgegebenen Stellenanteil umfassen.

Daher schlagen wir folgende Formulierung vor:

3. für befristete Arbeitsverhältnisse nach § 2 Absatz 1 ein Mindestumfang der Arbeitszeit **von maximal 50%** festgelegt werden, wobei der in § 2 Absatz 1 Satz 7 geregelte gesetzliche Mindestumfang von einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit als Anwendungsvoraussetzung des Gesetzes hiervon unbenommen bleibt,

(...)

5. von der Mindestvertragslaufzeit nach § 6 abgewichen werden.“

=> Dies ist immer wieder diskutiert worden, sollte aber – wie es in Nr. 2 für die Verträge nach § 2 Abs. 1 S. 1 ebenso vorgesehen ist – gedeckelt werden.

Daher schlagen wir folgende Formulierung vor:

5. von der Mindestvertragslaufzeit nach § 6 **um bis zu sechs Monate** abgewichen werden.“

2. Regelungen zur Qualifizierungsbefristung und zur Drittmittelbefristung

Allgemein: Zusammen mit den anderen Mitgliedern der Allianz der Wissenschaftsorganisationen hat die HRK wiederholt klargestellt, dass das Wissenschaftszeitvertragsgesetz nur einer der Bausteine guter Beschäftigung im Wissenschaftssystem ist. Wir haben den erklärten Willen, uns auch durch andere Maßnahmen als Organisationen weiterzuentwickeln. Unser Ziel sind optimale Bedingungen für die Entfaltung unserer Talente. Gemeinsam mit unseren Partner:innen aus der Politik wollen und werden wir diese Bedingungen auch jenseits des Rechtsrahmens weiter verbessern. Ein deutliches Zeichen hat die Mitgliedergruppe Universitäten wie oben ausgeführt bereits gesetzt.

Zu den einzelnen Regelungen:

„§ 2 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 2 erster Halbsatz werden die Wörter „sechs Jahren, im Bereich der Medizin bis zu einer Dauer von neun Jahren,“ durch die Wörter „vier Jahren“ ersetzt..

=> Die Beibehaltung der bisherigen sechsjährigen Phase wäre für die wissenschaftliche Qualifizierung in der Postdoc-Phase die den wissenschaftlichen Anforderungen entsprechende Reglung. In dem Entwurf ist mit einer bis zu vierjährigen Postdoc-Phase ein wissenschaftsadäquaterer Vorschlag vorgelegt als in der vorangegangenen politischen Diskussion – wir weisen nachdrücklich darauf hin, dass diese vier Jahre eine absolute Untergrenze darstellen, da Promovierte ausreichend Zeit zur Orientierung und Weiterentwicklung benötigen. Als arbeitgebende Institutionen in der Wissenschaft unterstützen wir in dieser Phase die Entscheidungen von Wissenschaftler:innen in frühen Karrierephasen über verschiedene Karrierewege bestmöglich. Die Verkürzung in der Medizin wird richtigerweise durch eine entsprechende Umgestaltung des ÄArbVtrG begleitet.

bb) Nach Satz 3 wird folgender Satz eingefügt:

„Die Dauer des ersten Arbeitsvertrages soll in den Fällen des Satz 1 drei Jahre und in den Fällen des Satz 2 zwei Jahre nicht unterschreiten.“

=> Dieser Vorschlag ist wissenschaftsadäquat, er ist schon in vielen Fällen Realität (zumindest in der Promotionsphase) an den deutschen Hochschulen.

cc) Die neuen Sätze 5 bis 7 werden durch folgenden Satz ersetzt:

„Die nach den Sätzen 1 und 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich

1. bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind; dies gilt auch, wenn hinsichtlich des Kindes die Voraussetzungen des § 15 Absatz 1 Satz 1 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes vorliegen,
2. bei Vorliegen einer Behinderung nach § 2 Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch oder einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung um zwei Jahre und
3. im Falle der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger im Sinne des § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes um zwei Jahre.

=> Es wird begrüßt, dass auch die Care-Verpflichtungen in die Aufzählungen vergleichbar der familienpolitischen Komponente aufgenommen werden.

dd) Folgender Satz wird angefügt:

„Eine Befristung nach diesem Absatz ist nur zulässig für Arbeitsverhältnisse mit mindestens einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit.“

=> Es wird begrüßt, dass die Rechtsprechung des BAG nunmehr im Gesetz Niederschlag findet.

b) Nach Absatz 1 wird folgender Absatz 1a eingefügt:

„(1a) Nach Ausschöpfung der nach Absatz 1 insgesamt zulässigen Befristungsdauer ist eine erneute Befristung eines Arbeitsvertrages bis zu einer Dauer von zwei Jahren zulässig, wenn die Parteien zugleich vereinbaren,

1. welche wissenschaftlichen oder künstlerischen Leistungen spätestens bis zum Ablauf des befristeten Arbeitsverhältnisses erreicht werden müssen (Zielvereinbarung) und
2. dass bei Erfüllung der Zielvereinbarung und spätestens nach Ablauf des befristeten Arbeitsverhältnisses ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis abgeschlossen wird (Anschlusszusage).

Die zulässige Befristungsdauer für den Abschluss eines Arbeitsvertrags nach Satz 1 verlängert sich in dem Umfang, in dem die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer nicht ausgeschöpft worden ist. Für die Zielvereinbarung gilt Absatz 1 Satz 3 entsprechend. Das im Falle der Zielerreichung nach Satz 1 Nummer 2 abzuschließende unbefristete Beschäftigungsverhältnis muss die in der Zielvereinbarung vereinbarten Leistungsanforderungen berücksichtigen.“

=> Diese zwei Jahre sind kein Ersatz für die R3-Phase, sondern können höchstens helfen, noch fehlende Qualifikationen für eine Stelle neben der Professur gezielt zu erwerben. Die Hochschulen haben bisher keine Erfahrungen mit dem Verfahren einer „Anschlusszusage“, so dass ein erhöhter Verwaltungsaufwand zu erwarten ist („kleine Berufung“ auf eine Dauerstelle).

c) In Absatz 2 wird folgender Satz angefügt:

„Eine Befristung nach Satz 1 ist vor und nach der Promotion nur zulässig, wenn die nach Absatz 1 jeweils zulässige Befristungsdauer ausgeschöpft ist.“

=> Diese Regelung übersieht, dass es sehr wohl Personen gibt, die sich nicht qualifizieren wollen, sondern nur in Drittmittelprojekten arbeiten wollen. Sie übersieht auch, dass die deutschen Hochschulen, FuE-Verträge mit Unternehmen schließen, die nicht der Qualifikation dienen sollen und i.d.R. auch eine Laufzeit unterhalb von 3 Jahren haben. Darüber hinaus trifft die oben gemachte Aussage auch auf eine Reihe von Bundesprojekte, z. B. ZIM-Projektes (BMWk; Laufzeit i.d.R. 2 Jahre) oder die DATI-Sprint-Projekte (BMBF, Laufzeit 1,5 Monate), Projekte der Agentur für Sprunginnovation (Laufzeit der ersten Projektphase i.d.R. 1 Jahr) zu. Ausgangspunkt des Entwurfs scheint lediglich die öffentlich-rechtliche Drittmittelvergabe zu sein, die Qualifizierung vorsieht. Diese bildet nur einen Teil des Drittmittelsystems ab. Auch ist nicht klargestellt, ob und inwieweit Verlängerungen der Höchstbefristungsdauer nach S. 6, 7 und 8 hier durch die Hochschulen berücksichtigt werden müssen.

Daher schlagen wir folgende Formulierung vor:

Streichung: „**Eine Befristung nach Satz 1 ist nur zulässig, wenn die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer ausgeschöpft ist.**“

Sollte sich der Gesetzgeber wider Erwarten gegen eine Streichung dieses Vorschlags entscheiden, könnte als Alternative eine Soll-Vorschrift dienen, da es immer wieder Personen gibt, die keine Qualifizierung wollen, sondern lediglich Drittmittelerfahrung erwerben wollen:

„Eine Befristung nach Satz 1 ist **in der Regel** vor und nach der Promotion nur zulässig, wenn die nach Absatz 1 jeweils zulässige Befristungsdauer ausgeschöpft ist, **soweit durch den Drittmittelgeber Beschäftigung zur eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung vorgesehen wird. Verlängerungen der Höchstbefristungsdauer nach Absatz 1 Sätze 5 bis 8 bleiben dabei unberücksichtigt.**“

Sollte es dem Gesetzgeber allein darum gehen, dass die Tatbestände des § 2 Abs. 5 auf die Drittmittelbefristung angewendet werden sollen, könnte folgende Änderung das Ziel wissenschaftsadäquater erreichen. Dies erfordert aber eine entsprechende finanzielle Absicherung der Hochschulen durch die Drittmittelgeber.

„§ 2 Abs. 5 S. 1: Die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages nach **Absätzen 1 und 2** verlängert sich im Einverständnis mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter um (...)“

d) In Absatz 3 Satz 1 werden die Wörter „mehr als“ durch das Wort „mindestens“ ersetzt.

=> Es wird begrüßt, dass die Rechtsprechung des BAG nunmehr im Gesetz Niederschlag findet.

3. Studentische Beschäftigung:

Zu den einzelnen Regelungen:

§ 6 wird wie folgt geändert:

a) In Satz 1 wird das Wort „sechs“ durch das Wort „acht“ ersetzt.

b) Folgender Satz wird angefügt:

„Die Dauer eines Arbeitsvertrages soll ein Jahr nicht unterschreiten.“

=> Es ist zu begrüßen, dass die Höchstbefristungsdauer für Studierende heraufgesetzt wird, so wird auch in diesem Bereich gesehen, dass nicht alle Studierende ihr Studium in der Regelstudienzeit absolvieren können. Die Mindestlaufzeit von einem Jahr ist allerdings losgelöst von den Bedarfen an den Hochschulen, da dort studentische wissenschaftliche Hilfskräfte häufig begleitend zu einer Lehrveranstaltung eingesetzt werden, die nicht jedes Semester abgehalten wird.

Daher schlagen wir folgende Formulierung vor:

„Die Dauer eines Arbeitsvertrags soll **sechs Monate** nicht unterschreiten.“

4. Übergangsregelungen:

§ 7 Absatz 1 und 2 wird wie folgt gefasst:

„(1) Für die vor dem ... [einsetzen: Tag des Inkrafttretens nach Artikel 3] an staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen sowie an Forschungseinrichtungen im Sinne des § 5 abgeschlossenen Arbeitsverträge gilt § 2 des WissZeitVG in der am 25. Mai 2020 geltenden Fassung fort.

(2) Für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge nach § 2 Absatz 1 Satz 1 und 2 mit Personen, die bereits vor dem ... [einsetzen: Tag des Inkrafttretens nach Artikel 3] in einem befristeten Arbeitsverhältnis zu einer Hochschule, einem Hochschulmitglied im Sinne von § 3 oder einer Forschungseinrichtung im Sinne von § 5 standen, gilt die zulässige Befristungsdauer nach § 2 Absatz 1 Satz 1 und 2 in der am 25. Mai 2020 geltenden Fassung bis längstens zum [Angaben des Tages und des Monats des Inkrafttretens nach Artikel 3 dieses Gesetzes sowie der Jahreszahl des vierten auf das Inkrafttreten folgenden Jahres] fort.“

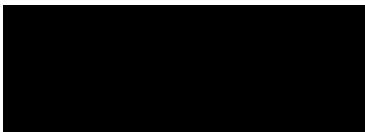
=> Eine an die Dauer der Qualifizierungen angepasste lange Übergangsphase wird begrüßt, sie ist allerdings für Personen, die ihren Karriereweg bereits nach dem alten System begonnen haben, stark verkürzend, da dieser Personenkreis mit sechs Jahren in der Postdoc-Phase geplant hatte.

Daher schlagen wir folgende Formulierung vor:

(2) Für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge nach § 2 Absatz 1 Satz 1 und 2 mit Personen, die bereits vor dem ... [einsetzen: Tag des Inkrafttretens nach Artikel 3] in einem befristeten Arbeitsverhältnis zu einer Hochschule, einem Hochschulmitglied im Sinne von § 3 oder einer Forschungseinrichtung im Sinne von § 5 standen, gilt die zulässige Befristungsdauer nach § 2 Absatz 1 Satz 1 und 2 in der am 25. Mai 2020 geltenden Fassung bis längstens zum [Angaben des Tages und des Monats des Inkrafttretens nach Artikel 3 dieses Gesetzes sowie der Jahreszahl des **sechsten** auf das Inkrafttreten folgenden Jahres] fort.“

Ich wäre Ihnen sehr verbunden, wenn Sie die Anregungen und Hinweise der HRK in die fortgeführten Beratungen zu der Anpassungsnovelle aufnehmen könnten.

Mit freundlichen Grüßen



Professor Dr. Walter Rosenthal

Leitlinien für unbefristete Stellen an Universitäten neben der Professur

Transparenz der Karriere von Wissenschaftler:innen stärken.

Universitäre Exzellenz sichern.

Lecturer, Researcher und Academic Manager etablieren.

Mitgliedergruppe Universitäten
in der Hochschulrektorenkonferenz



Präambel	1
I. Stellenprofile	1
1. Lecturer	
2. Researcher	
3. Academic Manager	
II. Einstellungsvoraussetzungen, Besetzungsverfahren und Aufstiegsmöglichkeiten	3
III. Organisatorische Einbettung und rechtliche Stellung	4
IV. Rahmenbedingungen für mehr unbefristete Stellen	5

Präambel

Universitäten haben einen Bedarf an unbefristet beschäftigten Wissenschaftler:innen neben der Statusgruppe der Professor:innen. Aus Gründen der Generationengerechtigkeit muss dabei das Verhältnis zwischen unbefristeten und befristeten Stellen ausgewogen sein. Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen mit unbefristeten Stellen tragen zur Sicherung der Qualität und Kontinuität in Forschung, Lehre, Transfer sowie Wissenschafts- und Infrastrukturmanagement bei und wirken bei der Umsetzung von administrativen Aufgaben mit.

Eine klare Definition der Aufgaben und die leistungsorientierte Besetzung von unbefristeten Stellen schafft Transparenz über Karrierewege, insbesondere für Wissenschaftler:innen in frühen Karrierephasen. Die Etablierung von Profilen unbefristeter Stellen mit Entwicklungsperspektive erfordert und befördert die Weiterentwicklung der Universitäten. Die Gewährleistung der Selbstständigkeit der unbefristet beschäftigten Mitarbeiter:innen zur Stärkung der Ideen- und Methodenvielfalt, zur Umsetzung des Zusammenwirkens von Forschung und Lehre als auch zur Prävention von Machtmissbrauch bedingt sowohl strukturelle als auch prozessuale Veränderungen, die es fachspezifisch, qualitätsgesichert und qualitätssichernd zu entwickeln und umzusetzen gilt.

Die Ausgestaltung dieser Arbeitsverhältnisse bezüglich der Stellenbezeichnungen, der Tätigkeitsprofile und der mit diesen Positionen einhergehenden Rechte und Pflichten ist in der deutschen Universitätslandschaft derzeit sehr heterogen. Ziel dieser Leitlinien ist es, möglichst einheitliche Rahmenbedingungen für das unbefristet beschäftigte wissenschaftliche Personal in den Fakultäten und den zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen der Universitäten zu schaffen.

Die Beschreibung von drei Stellenprofilen (Lecturer, Researcher und Academic Manager) soll zu transparenten und planbareren Karrierewegen, vergleichbaren Arbeitsbedingungen, der Erhöhung der Attraktivität des deutschen Wissenschaftsstandorts auch für internationale Fachkräfte und zu einer stärkeren Identifikation mit der eigenen beruflichen Rolle führen. Es ist zu erwarten, dass die damit einhergehende Transparenz auch auf die Vereinbarkeit von Familie, Care-Verpflichtungen und Beruf und so auf die Diversitätsziele der Universitäten einzahlen wird.

I. Stellenprofile

Die Stellenprofile können in der Arbeitswirklichkeit nicht immer trennscharf voneinander abgegrenzt werden, doch lassen sich Tätigkeitsschwerpunkte feststellen, die das jeweilige Profil prägen. Die folgenden Aufgabenbeschreibungen sind weder abschließend zu verstehen noch in dem Sinne, dass die genannten Tätigkeiten alle zwingend wahrgenommen werden müssen. Es geht vielmehr darum, idealtypische Leitbilder darzustellen. Dieses Modell bedarf – obgleich schon zum Teil an Universitäten verankert – einer Profilschärfung und einer systematischen, bedarfsorientierten Etablierung.

1. Lecturer

Lecturer sind überwiegend in der Lehre tätig. Sie planen Lehrveranstaltungen, führen sie selbstständig und mit hoher Forschungsaktualität durch und beraten Studierende. Sie verfolgen neue hochschuldidaktische Entwicklungen und beteiligen sich an der Weiterentwicklung in diesem Bereich. Dazu tauschen sie sich über Lehrprojekte mit Akteur:innen aus Wissenschaft, Wirtschaft, Kultur, Politik und Gesellschaft aus und sind entsprechend vernetzt. Lecturer bringen sich in strategische Entwicklungen in der Lehre ein, wie etwa die Neukonzeption von Studiengängen, die Entwicklung innovativer Lehrkonzepte oder die Digitalisierung in der Lehre. Das Lehrdeputat übersteigt in der Regel, je nach Einbindung in Lehre und andere Aufgaben im Bereich Studium und Lehre, nicht 12 SWS (ca. 60 % der Arbeitszeit).

Neben ihrem Schwerpunkt in der Lehre können Lecturer auch ihr eigenes wissenschaftliches Profil durch selbstständige Forschung weiterentwickeln. Sie führen Forschungsvorhaben durch, werben Drittmittel ein, publizieren und organisieren bzw. besuchen Tagungen. Mindestens 20 % der Arbeitszeit sind für selbstständige Forschung vorgesehen.

Lecturer beteiligen sich im Rahmen ihrer zeitlichen Möglichkeiten neben diesen Dienstaufgaben an akademischer Selbstverwaltung.

2. Researcher

Researcher sind überwiegend in der Forschung tätig. Sie forschen, werben Drittmittel ein, leiten Projekte, beteiligen sich an Verbundprojekten, publizieren und halten Vorträge auf wissenschaftlichen Konferenzen. Researcher übernehmen Daueraufgaben in der Forschung im Umfang von bis zu 30 % ihrer Arbeitszeit und bringen sich in hochschulstrategische Diskurse im Bereich Forschung ein. Darüber hinaus stehen mindestens 20 % der Arbeitszeit der selbstständigen Forschung zur Verfügung.

Neben ihrem Schwerpunkt in der Forschung können Researcher selbstständig Lehrveranstaltungen mit hoher Forschungsaktualität durchführen. Researcher haben je nach Einbindung in die Forschung und andere organisatorische Aufgaben in der Regel ein Lehrdeputat, das sich an dem der Professor:innen orientiert (8 SWS; ca. 40 % der Arbeitszeit).

Researcher beteiligen sich im Rahmen ihrer zeitlichen Möglichkeiten neben diesen Dienstaufgaben an der akademischen Selbstverwaltung.

3. Academic Manager

Academic Manager übernehmen hauptsächlich Aufgaben im Wissenschafts- oder Infrastrukturmanagement oder im Transfer. Sie arbeiten an der Schnittstelle zwischen Hochschuladministration einerseits und Forschung und Lehre andererseits. Sie beteiligen sich konzeptionell und strategisch an der Weiterentwicklung der Organisation in Forschung, Lehre und Transfer.

Das Aufgabengebiet der Academic Manager reicht von der Geschäftsführung und Koordination größerer Einheiten in Forschung, Lehre und Transfer über Projektmanagement, Qualitätsmanagement, Budgetplanung und -verantwortung, Leitung und Organisation von komplexer Forschungs- und anderer wissenschaftlicher Infrastruktur bis hin zu Kommunikations- und Veranstaltungsmanagement. Sie können Drittmittel für Projekte einwerben und ihre Forschungsergebnisse publizieren.

Ein Anteil von ungefähr 20 % ist für selbstständige Forschung und/oder Lehre (bis zu 4 SWS) reserviert. Academic Manager beteiligen sich im Rahmen ihrer zeitlichen Möglichkeiten neben diesen Dienstaufgaben an akademischer Selbstverwaltung.

II. Einstellungsvoraussetzungen, Besetzungsverfahren und Aufstiegsmöglichkeiten

Neben einem abgeschlossenen wissenschaftlichen Hochschulstudium ist für die Einstellung eines Lecturer und Researcher eine abgeschlossene Promotion erforderlich. Im Fall eines Academic Manager können an die Stelle einer abgeschlossenen Promotion im Ausnahmefall andere wissenschaftliche Leistungen treten. Für jeden der drei Karrierewege ist die Lehrqualifikation durch den Abschluss einer hochschuldidaktischen Weiterbildung nachzuweisen. Gegebenenfalls sind weitere Qualifizierungsnachweise für die in der Tätigkeitsbeschreibung festgehaltenen Daueraufgaben erforderlich. So haben Personen, die als Researcher eingestellt werden, in der Regel eine mindestens zweijährige Postdoc-Phase durchlaufen.

Sind diese Qualifikationen bzw. Kompetenzen noch nicht gegeben, kann die Stelle im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten befristet besetzt und mit einer Anschlusszusage (Entfristung) bei erfolgreicher Erfüllung einer Zielvereinbarung versehen werden.

Karrierewege an Universitäten basieren auf Exzellenz und Wettbewerb unter der Maßgabe der grundgesetzlich verankerten Prinzipien der Bestenauslese und Gleichstellung. Dies setzt voraus, dass Besetzungsregularien klar, transparent und entkoppelt von individuellen Förderbeziehungen sind, was auch zu den universitären Gleichstellungspolitiken beiträgt.

Die Stellen werden öffentlich und international ausgeschrieben. Kleine Kommissionen entscheiden in qualitätsgeleiteten, objektivierbaren und transparenten Auswahlverfahren über die Besetzung. Mindestens eine Person soll aus Gründen der Qualitätssicherung von der besetzenden Einheit unabhängig sein. An der Besetzung von Lecturer-Positionen sollen Vertreter:innen der Studierendenschaft beteiligt werden.

Aufstiegsmöglichkeiten im Rahmen der drei Stellenprofile sind durch die Etablierung von Senior Positions gegeben (Senior Lecturer, Senior Researcher, Senior Academic Manager), die mit größerer Verantwortung und Selbstständigkeit sowie damit einhergehend mit einer Höhergruppierung verbunden sind. Qualitätssicherung bei Umsetzung des Aufstiegs wird durch externe Begutachtung sichergestellt.

III. Organisatorische Einbettung und rechtliche Stellung

Die drei Profile sind Teil universitärer Personalstrukturentwicklung, dessen Etablierung, Ausbau und Weiterentwicklung eines Gesamtkonzeptes für unbefristete wissenschaftliche Stellen sowie kontinuierlicher Qualitätssicherungsmaßnahmen bedarf. Dies umfasst auch Strukturen für die Personalentwicklung für die systematische Förderung der Kompetenzen sowie der individuellen beruflichen Karriereentwicklungen der Beschäftigten. Es berücksichtigt Querschnittsfelder wie die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Care-Verpflichtungen, Diversitätsmanagement, Geschlechtergleichstellung, Internationalisierung und Gesundheitsförderung.

Zur Festlegung der Stellen müssen die strategischen Lehr- und Forschungsziele einer wissenschaftlichen Einheit (Institut, Fakultät, Fachbereich, zentrale Einrichtung, etc.) und die sich daraus ergebenden Daueraufgaben identifiziert werden. Die Stelleninhaber:innen sind Teil des wissenschaftlichen Personals und unterstehen fachlich in der Regel der Leitung der entsprechenden wissenschaftlichen Einheit. Sie können temporär einer Professur zugewiesen werden. Wissenschaftler:innen in Senior Positions werden keiner Professur, sondern der übergeordneten Einheit zugewiesen. Für die Wahrnehmung der Aufgaben sind den Wissenschaftler:innen eine adäquate Ausstattung und der Zugang zu nötigen Infrastrukturen zur Verfügung zu stellen.

Lecturer, Researcher und Academic Manager sind Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen im Sinne der (Landes-) Hochschulgesetze. Sie werden zunächst i.d.R. in die Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe A 13 bzw. E 13 eingruppiert mit Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten über den Karriereverlauf (Eingruppierung bis A 15 bzw. E 15). Senior Positions sind mit größerer Verantwortung und Selbstständigkeit verbunden.

Lecturer, Researcher und Academic Manager, so letztere in der Lehre tätig sind, sind berechtigt, Abschlussarbeiten (B.A., M.A.) zu betreuen. Researcher und Lecturer sowie promovierten Academic Manager wird regelmäßig und qualitätsgesichert das Recht zur Betreuung und Begutachtung von Promotionen verliehen, soweit die Voraussetzungen aus den Promotionsordnungen der promotionsberechtigten Einrichtungen gegeben sind.

Lecturer, Researcher und Academic Manager können sich zur Wahrnehmung von Drittmittelprojekten von ihren Lehraufgaben freistellen lassen, insbesondere wenn der Drittmittelgeber dies finanziert oder verlangt. Personen auf Senior Positions sollen Freistellungen vergleichbar einem Forschungsfreisemester gewährt werden. Die rechtlichen Rahmenbedingungen sind anzupassen.

IV. Rahmenbedingungen für mehr unbefristete Stellen

Die Gesetzgebung der Länder muss sicherstellen, dass alle Stellenprofile im Sinne der Landeshochschulgesetze **wissenschaftliches Personal** darstellen.

Es bedarf einer grundlegenden **Reform des Kapazitätsrechts**, damit ein Aufwuchs an universitären unbefristeten Stellen zu einer besseren Betreuungsrelation und nicht zur Erhöhung der Studierendenzahl führt bzw. nicht zum Abbau von Professuren.

Aufstiegsmöglichkeiten in Senior Positions sind mit einer entsprechenden **Höhergruppierung** bis A 15 bzw. E 15 zu verbinden, was tarif- und beamtenrechtlich abzubilden ist.

Eine signifikante Steigerung der Zahl unbefristet Beschäftigter erfordert eine **Steigerung der Grundfinanzierung**, da die Umwidmung von Qualifikationsstellen in unbefristet beschäftigte Stellen nicht kostenneutral erfolgen kann.

Die Leitlinien wurden auf der 83. Sitzung der Mitgliedergruppe Universitäten in der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) am 3. Juni 2024 in Berlin und im Sommerplenum der Jungen Akademie am 22. Juni 2024 in Berlin verabschiedet.

Die **Mitgliedergruppe Universitäten** in der HRK ist mit ihren 84 Mitgliedsuniversitäten Stimme der Universitäten gegenüber Politik und Öffentlichkeit und das zentrale universitäre Forum der gemeinsamen Meinungs- und Willensbildung im Wissenschaftssystem. Die Mitgliedergruppe Universitäten befasst sich mit allen Themenfeldern, die Rolle und Aufgaben der Universitäten in Wissenschaft und Gesellschaft betreffen, vor allem mit Lehre und Studium, Forschung, Innovation und Transfer, wissenschaftlicher Weiterbildung, Internationalisierung sowie den Fragen der universitären Selbstverwaltung und Governance.

Die **Junge Akademie** wurde im Jahr 2000 als weltweit erste Akademie für herausragende junge Wissenschaftler:innen ins Leben gerufen. Ihre Mitglieder stammen aus allen wissenschaftlichen Disziplinen sowie aus dem künstlerischen Bereich – sie loten Potenzial und Grenzen interdisziplinärer Arbeit in immer neuen Projekten aus, bringen Wissenschaft und Gesellschaft miteinander ins Gespräch und setzen neue Impulse in die wissenschaftspolitische Diskussion. Die Junge Akademie wird gemeinsam von der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften (BBAW) und der Nationalen Akademie der Wissenschaften Leopoldina getragen.

Mitglieder der gemeinsamen Arbeitsgruppe (2023/24):

Dr. GISELA KOPP

Sprecherin der Jungen Akademie 2023/24
Universität Konstanz
Max-Planck-Institut für Verhaltensbiologie

Professor Dr. GEORG KRAUSCH

Präsident der Johannes Gutenberg-Universität Mainz
HRK-Vizepräsident für Forschung und wissenschaftliche Karrierewege seit 2023

Professor Dr. WALTER ROSENTHAL

Präsident der Friedrich-Schiller-Universität Jena bis 2023
HRK-Vizepräsident für Forschung und wissenschaftliche Karrierewege bis 2023
HRK-Präsident seit 2023

Professor Dr. ENRICO SCHLEIFF

Präsident der Goethe-Universität Frankfurt am Main

Professorin Dr. DORIS SEGETS

Mitglied der Jungen Akademie
Sprecherin der Arbeitsgruppe Wissenschaftspolitik
Universität Duisburg-Essen

Professorin Dr. ANJA STEINBECK

Sprecherin der Mitgliedergruppe Universitäten
Rektorin der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

Professor Dr. TIMO DE WOLFF

Sprecher der Jungen Akademie 2022/23
Technische Universität Braunschweig

Impressum

Leitlinien für unbefristete Stellen an Universitäten neben der Professur. Transparenz der Karriere von Wissenschaftler:innen stärken. Universitäre Exzellenz sichern. Lecturer, Researcher und Academic Manager etablieren.

Mitgliedergruppe Universitäten in der HRK
Leipziger Platz 11 | 10117 Berlin
www.hrk.de | post@hrk.de

Die Junge Akademie
Jägerstraße 22/23 | 10117 Berlin
www.diejungeakademie.de | office@diejungeakademie.de

Veröffentlicht
Berlin, Juni 2024

**Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des
Befristungsrechts für die Wissenschaft (BT-Drs. 20/1159, sowie Antrag in BT-
Drs. 20/10802) für die Anhörung des Ausschusses für Bildung, Forschung und
Technikfolgenabschätzung am 13.11.2024**

1. Kontext

Ausgehend von der letzten Evaluation mit dem Befund, dass Befristungen nach dem WissZeitVG häufig kurzzeitig bei gleichzeitig insgesamt langen Befristungsdauern erfolgen und so prekäre Beschäftigung mit sehr später Entscheidung über einen dauerhaften Verbleib in der Wissenschaft erzeugen, will der Entwurf der Bundesregierung Verlässlichkeit, Planbarkeit und Transparenz erreichen. Vorgesehen sind Maßnahmen zu einer frühen Entscheidung über die Perspektive eines dauerhaften Verbleibs in der Wissenschaft und Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Das soll nachfolgend in seinen wichtigsten Komponenten in den Blick genommen werden. Dabei werden auch die durch die Gruppe Die Linke vom Gesetzentwurf abweichenden Vorstellungen inhaltlich berücksichtigt, ohne dass dies jeweils ausdrücklich angesprochen wird.

Der unionsrechtliche Rahmen wird durch die RL 1999/70/EG geprägt, mit der die Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner vom 18.3.1999 verbindlich gemacht wurde. Die Richtlinie will missbräuchlichen Kettenbefristungen entgegenwirken. Dazu verlangt § 5 der Rahmenvereinbarung, dass die Mitgliedstaaten entsprechende Maßnahmen ergreifen, indem sie sachliche Gründe für Befristungen fordern, die Höchstbefristungsdauer festlegen und/oder eine Höchstzahl an Verlängerungen bestimmen. Das ist im WissZeitVG durch die Konzeption einer Höchstdauer der Befristung, die in § 2 Abs. 1 WissZeitVG mit in einem Sachgrund (Qualifizierung) verbunden wurde, und einer Sachgrundbefristung (Drittmittel) in § 2 Abs. 2 WissZeitVG geschehen. Nach der Rechtsprechung des EuGH ermöglicht dies auch Befristungen im Wissenschaftsbereich, wenn der Missbrauchsschutz durch die entsprechenden Regelungen gewährleistet wird und nicht in Wirklichkeit ein Dauerbedarf abgedeckt werden soll.¹ Das Unionsrecht verlangt insoweit eine Beobachtung der Praxis, um auszuschließen, dass in Wirklichkeit ein dauerhafter Bedarf unter dem Deckmantel eines vermeintlich zeitweiligen Bedarfs mit Kettenbefristungen gedeckt wird.² Dem entspricht das aktuelle Vorhaben des Gesetzgebers, der beobachteten gelebten Praxis Grenzen zum Schutz der Arbeitnehmer zu setzen.

Der verfassungsrechtliche Rahmen wird durch den Schutz von Wissenschaft, Forschung und Lehre und den Schutz der Berufsfreiheit abgesteckt. Die Berufsfreiheit des Art. 12 Abs. 1 GG schützt auch die Entscheidung des Arbeitnehmers für die Beibehaltung oder Aufgabe der einmal gewählten Beschäftigung.³ Das bringt für den Staat das Gebot, den Bestand des Arbeitsplatzes zu schützen, mit sich.⁴ Das Befristungsrecht schafft insoweit einen Ausgleich zwischen den Grundrechten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Dieser Ausgleich ist geboten, um der staatlichen Pflicht zum Schutz der strukturell unterlegenen Arbeitnehmer und dem Sozialstaatsprinzip Rechnung zu tragen.⁵ Auf der Arbeitgeberseite hat das BVerfG im Wissenschaftsbefristungsrecht maßgeblich die

¹ EuGH 13.3.2014 – C-190/13, NZA 2014, 475 – Márquez Samohano.

² EuGH 13.3.2014 – C-190/13, NZA 2014, 475, Rn. 54 ff. – Márquez Samohano.

³ BVerfG 24.4.1991 – 1 BvR 1341/90, AP GG Art. 12 Nr. 70.

⁴ BVerfG 27.1.1998 – 1 BvL 15/87, BVerfGE 97, 169, 175.

⁵ BVerfG 6.6.2018 – 1 BvL 7/14 u.a., AP TzBfG § 14 Nr. 170 Rn. 48.

Wissenschaftsfreiheit des Art. 5 Abs. 3 GG betont.⁶ Das Gesetz muss das Spannungsverhältnis zwischen beiden ausgleichen.⁷

2. Höchstbefristungskonzept 6 + 4 (+ 2)

Ausgehend vom bisherigen Konzept, wonach jeweils 6 Jahre vor und 6 Jahre nach der Promotion als Zeiten der befristeten Beschäftigung zur Verfügung stehen, soll es künftig bei 6 Jahren Pre-doc-Phase bleiben, die Post-doc-Phase aber auf 4 Jahre abgekürzt werden. Der Entwurf geht davon aus, dass 4 Jahre nach der Promotion genügen, um zu klären, ob ein Verbleib in der Wissenschaft möglich ist. Eine weitere Beschäftigung soll dann nur noch im Sinne einer Zukunftsperspektive möglich sein: Eine Befristung bis zu zwei Jahren ist nur zulässig, wenn eine Zielvereinbarung mit Anschlusszusage vorliegt. Die Erfüllung der Zielvereinbarung sichert damit den Weg in die unbefristete Anschlussbeschäftigung.

Der vorliegende Entwurf strebt wie bisher an, Beschäftigungen auf dauerhaft vorhandenen Stellen befristet zu ermöglichen und damit eine Befristungsmöglichkeit neben die Regelungen des § 14 TzBfG zu stellen. Dadurch soll eine erste Qualifizierung, etwa die Promotion, nach dem Studium auf einer befristeten Stelle ermöglicht werden. Die Befristungsmöglichkeit trotz Dauerbedarfs an der Tätigkeit ermöglicht, die Qualifizierungschancen auch nachwachsenden Wissenschaftlergenerationen bei begrenzten Ressourcen zu bieten. An dieser Regelung soll prinzipiell nichts geändert werden, sodass ihre bisher anerkannte Rechtfertigung⁸ auch weiterhin Berechtigung hat.

Demgegenüber wird die Befristungsmöglichkeit in der Post-doc-Phase auf 4 (statt bisher 6 bzw. 9) Jahre abgekürzt. Dabei geht der Entwurf davon aus, dass innerhalb dieser vier Jahre eine „belastbare Beurteilungsgrundlage“ zu Tage getreten ist, ob es zu einem dauerhaften Verbleib in der Wissenschaft kommen soll. Damit wird die Höchstbefristungsdauer abgekürzt, soweit eine positive Perspektive nicht besteht. Die anschließende Befristung von maximal zwei Jahren ist dann nur noch ein Sicherungsnetz für den Fall, dass die Prognose sich als verfehlt erweist und die formulierten Ziele nicht erreicht werden. In diesem Fall ist die Höchstdauer der Befristung unverändert gegenüber dem bisherigen Rechtszustand. Eine erhebliche Veränderung ergibt sich, wenn die Ziele erreicht werden, weil dann (letztlich schon nach vier Jahren) eine Dauerperspektive in der Wissenschaft besteht und gesichert ist. Das ist in der Tat dem *tenure track*, wie er bei Professuren bekannt ist, vergleichbar. Das ist zu begrüßen - aus Sicht der Wissenschaftseinrichtungen, die qualifiziertes Personal, auch unterhalb der Professur gewinnen und halten können, und aus Sicht der Beschäftigten, die rasch eine klare Zukunftsperspektive erhalten. Die Entwurfsbegründung geht davon aus, dass die unbefristete Anschlussbeschäftigung durch die Vertragsparteien zu konkretisieren sei unter Berücksichtigung der festgelegten Leistungen und Ziele.⁹ Fraglich ist, was gilt, wenn eine solche Konkretisierung ausbleibt oder eine unangemessen schlechter qualifizierte Beschäftigung in Aussicht gestellt wird. Insoweit empfiehlt sich eine Rechtsfolgenregelung, wonach bei Erfüllung der Ziele aus der Zielvereinbarung Anspruch auf ein *vergleichbares* unbefristetes Beschäftigungsverhältnis besteht.

Der Bundesrat hat Bedenken geäußert im Hinblick auf Bereiche, in denen an der klassischen Habilitation festgehalten wird. Allerdings bleiben Wege zu dieser. So ist die Habilitation auf befristeten Beamtenstellen weiterhin möglich, freilich mit dem bekannten Problem für lange Zeit ungesicherter Perspektiven, dem mit der Juniorprofessur begegnet werden sollte. Die Habilitation bleibt im Übrigen auch auf einer Juniorprofessur möglich. Schließlich ist die Habilitation auch möglich im Rahmen der Qualifizierungsbefristung nach § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG, wenn es zur Anschlussbefristung nach vier

⁶ BVerfG 24.4.1996 – 1 BvR 712/86, BVerfGE 94, 268.

⁷ Kiel, Jahrbuch Arbeitsrecht 54 (2017), 51, 52 f.

⁸ Dazu BVerfG 24.4.1996 – 1 BvR 712/86, BVerfGE 94, 268.

⁹ BT-Drs. 20/11559.

Jahren kommt, freilich mit einer Anschlussbeschäftigung, die im Rahmen der klassischen Habilitation gerade nicht, jedenfalls nicht beim bisherigen Arbeitgeber/Dienstherrn erfolgt. Insoweit werden Universitäten gezwungen, Farbe zu bekennen, ob sie die Zukunft des/der Habilitand:in in der Wissenschaft sehen. Das erscheint zumutbar.

Nicht recht zu dieser Einschätzung passen will allerdings die Regelung, wonach nicht ausgeschöpfte Zeiten der Pre-doc-Phase die Befristungsdauer in der Post-doc-Phase sollen verlängern können. Eine solche Regelung macht an sich nur Sinn aus einem Interesse der Beschäftigten an einer längeren Beschäftigung im Wissenschaftsbetrieb. Folgerichtig wird sie als Bonuszeit bezeichnet und als Honorierung einer zügigen Promotion.¹⁰ Wenn aber die Verkürzung der Post-doc-Phase einer zügigeren Klärung der Frage des Verbleibs in der Wissenschaft dienen soll, um so prekäre Kettenbefristungen zu vermeiden, macht deren Verlängerung keinen Sinn, unabhängig davon, wie lange die Beschäftigung in der ersten Qualifizierungsphase gedauert hat. Anders ließe sich das nur sehen, wenn die Gesamt-Höchstbefristungsdauer aus Pre- und Post-doc-Phase von (zehn bzw.) zwölf Jahren (sic!) in den Blick genommen wird. Ein solch langer Zeitraum kann aber letztlich nicht als rasche Klärung bezeichnet werden, zumal bei denjenigen, die immerhin zügig promoviert haben. Warum soll es ausgerechnet bei ihnen länger dauern, um zu beurteilen, ob sie dauerhaft in der Wissenschaft bleiben können?

3. Mindestvertragslaufzeiten

Gerade im Hinblick auf das Ziel des Gesetzentwurfs, prekären Beschäftigungen im Wissenschaftsbereich infolge kurzer Vertragslaufzeiten zu begegnen, macht es Sinn, die Befristungsdauern entsprechend dem Qualifizierungsziel zu gestalten. Das verfolgt das Gesetz bereits bislang in § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG, wonach die Dauer dem Qualifizierungsziel angemessen zu gestalten ist. Da das in der Praxis offenbar nicht den gewünschten Erfolg gebracht hat, soll die Regelung nun durch Mindestvertragslaufzeiten für die jeweils erste Vertragsbefristung von drei (in der ersten Qualifizierungsphase) bzw. zwei Jahren (in der Post-doc-Phase) ergänzt werden. Das ist als Konkretisierung der angemessenen Befristungsdauer zu verstehen.

Allerdings ist die Bestimmung nur als Soll-Vorschrift vorgesehen.¹¹ Nach der Entwurfsbegründung sollen kürzere Laufzeiten auch bei Erstverträgen aus qualifizierungsbezogenen Gründen möglich sein.¹² Das gibt denen, die geschützt werden sollen, den Arbeitnehmern, wenig Sicherheit. Sie müssten den Gang durch die Instanzen gehen, um klären zu lassen, ob die vorgesehene, hinter der Standard-Mindestlaufzeit zurückbleibende Vertragslaufzeit im konkreten Fall angemessen ist. Die Argumentationslast würde sich zwar auf die Arbeitgeberseite verschieben. Bis zu einer gerichtlichen Klärung bliebe die Frage dennoch offen, ob eine kürzere Laufzeit aus qualifizierungsbezogenen Gründen gerechtfertigt ist. Außerdem wird es Jahre dauern, bis die höchstrichterliche Rechtsprechung belastbare Grundlagen schafft, auf denen Prognosen zur Gerichtsfestigkeit fußen könnten.

Es böte sich an, eine Vertragslaufzeit zwingend festzuschreiben, von der nur durch Tarifvertrag abgewichen werden kann. Alternativ wäre es geboten, gesetzlich zu konkretisieren, in welchen Fällen eine Verkürzung zulässig ist. Das wäre beispielsweise bei einer Promotionsabschlussbeschäftigung denkbar. Wenn die Mindestvertragslaufzeiten dann im Einzelfall einmal angesichts eines eher geringen Qualifizierungsziels über eine angemessene Dauer hinausgehen sollten, wäre der Schaden gering. Die Arbeitnehmer bleiben ja zur Arbeitsleistung verpflichtet. Wenn sie selbst kein Interesse mehr an einer

¹⁰ Preis/Ulber, WissZeitVG, 2. Aufl. (2017), § 2 Rn. 51; Schmidt, in: Ascheid/Preis/Schmidt (Hrsg.), Kündigungsrecht, 7. Aufl. (2024), § 2 WissZeitVG Rn. 20.

¹¹ Kroll, ZTR 2024, 488, 489.

¹² BT-Drs. 20/11559, S. 26.

Vertragsfortsetzung haben, sind die Vertragsparteien auch nicht gehindert, einen Aufhebungsvertrag zu schließen.

Allerdings würde das gesetzliche Ziel nur unvollkommen verfolgt, würde nach Auslauf dieser Mindestvertragslaufzeiten jede noch so kurze Befristung – auch in häufigerer Abfolge – zulässig sein. Das Gesetz lässt sich seinem Wortlaut nach auch dahin verstehen, dass das Gebot angemessener Dauer auch bei Verlängerungen eingreift. So steht es auch in der Begründung.¹³ Auch der Wortlaut spricht dafür („*jeweils* so zu bemessen ...“).¹⁴ Das würde eine Nachsteuerung der angemessenen Dauer der Gesamtvertragslaufzeit bei Verlängerungen gebieten, was sich nach der Mindestlaufzeit noch einmal besser einschätzen ließe. Hilfreich wäre aber insoweit eine gesetzliche Klarstellung, dass das Gebot angemessener Vertragslaufzeit auch bei Vertragsverlängerungen eingreift.

Auch bleibt unklar, welche Rechtsfolge sich bei unangemessener Dauer einer Vertragsverlängerung ergibt. Denkbar wären

- eine sanktionslose Norm,
- eine Verlängerung der Befristungsdauer auf die angemessene Länge,
- eine Verlängerung auf die jeweilige Höchstbefristungsdauer.

Im Hinblick auf die Bekämpfung missbräuchlicher Vertragsgestaltungen kann die richtige Rechtsfolge allerdings nur darin liegen,

- dass das Arbeitsverhältnis entfristet ist.

Das entspricht der bisherigen Rechtsprechung¹⁵ und Lehre¹⁶. Das scheint rechtspolitisch auch sinnvoll, denn anderenfalls könnten Arbeitgeber risikolos möglichst kurze Befristungen vereinbaren, die Gerichte würden dies dann auf das angemessene Maß verlängern.

In der Literatur wurde eine solche Rechtsfolge allerdings bereits infrage gestellt.¹⁷ Eine gesetzliche Klarstellung wäre insoweit jedenfalls wünschenswert.

4. Stellenumfang

Der Stellenumfang spielt an drei Stellen des Gesetzentwurfs eine Rolle, und zwar zur Ermittlung der Befristungsdauer (a), hinsichtlich der Zulässigkeit einer Qualifizierungsbefristung (b) und bei der Tariföffnung (c).

a) Mindeststellenumfang für die Berechnung der Befristungsdauer

Ein Mindeststellenumfang ist zunächst vorgesehen für die Berücksichtigung von bisherigen Beschäftigungen bei der Ermittlung der zulässigen Befristungsdauer. Dieser soll nach § 2 Abs. 3 des Gesetzentwurfs nunmehr alle Arbeitsverhältnisse mit „mindestens einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit“ erfassen, nicht mehr nur wie bisher „mit mehr als einem Viertel“. Das ist ein relevanter Unterschied, weil damit die klassische „Viertelstelle“, die als begleitende wissenschaftliche

¹³ BT-Drs. 20/11559, S. 25.

¹⁴ So auch I.E. Nebe, in: Däubler/Deinert (Hrsg.), Kündigungsschutzrecht, 12. Aufl. (2024), § 1 WissZeitVG Rn. 6j.

¹⁵ BAG 20.1.2021 – 7 AZR 193/20, NZA 2021, 786, Rn. 50; BAG 2.2.2022 – 7 AZR 573/20, NZA 2022, 767, Rn. 55.

¹⁶ Maschmann/Konertz, NZA 2016, 257, 262; Däubler/Deinert-Nebe (Fn. 14), § 2 WissZeitVG Rn. 6l; Rennpferdt, in: Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, 20. Aufl. (2023), § 39 Rn. 40; Treber/Waskow, in: Bubach u.a., Kündigungsrecht (KR), 13. Aufl. (2022) § 2 WissZeitVG Rn. 20.

¹⁷ Kroll, ZTR 2024, 488, 489 f.

Beschäftigung neben einem Referendariat oder einem Stipendium stattfindet, auf die Höchstbefristungsdauer anzurechnen ist, was nach bisheriger Rechtslage nicht der Fall war¹⁸. Begründet wird dies damit, dass neben einem Stipendium die Tätigkeit zur wissenschaftlichen Qualifizierung erfolgt. Schwieriger erscheint es bei der Beschäftigung neben einem Referendariat. Wenngleich auch diese der Qualifizierung dient und sie ermöglicht, den Kontakt zur Forschungseinrichtung zu halten, ist doch nicht zu erkennen, dass die Weiterqualifizierung jedenfalls in der Post-doc-Phase nur in beschränktem Umfang möglich ist, sodass es abschreckend wirken könnte, wenn Wissenschaftler:innen befürchten müssen, das Qualifizierungsziel durch solche Stellen im Hinblick auf die Höchstbefristungsdauer zu gefährden. Schon zur bisherigen Regelung war das BAG davon ausgegangen, dass der geringe Stellenumfang es regelmäßig nicht zulasse, die Beschäftigung auch zur eigenen Qualifizierung zu nutzen.¹⁹ Gerade in Bereichen, in denen Qualifizierungsstellen rar sind, kann das in die nächste Prekarität führen, wenn Beschäftigte auf der anderen Seite befürchten müssen, bei Aufgabe der Stelle nicht wieder zurückkehren zu können. Ein Ausweichen auf andere Befristungsgründe (z.B. § 14 Abs. 1 Nr. 6 TzBfG - sachlicher Grund in der Person des Arbeitnehmers) hilft dabei nicht, weil auch solche nach § 2 Abs. 3 Satz 2 WissZeitVG auf die Höchstbefristungsdauer angerechnet würden. Angesichts dieses Dilemmas läge ein möglicher Ausweg darin, die Tarifsperrre auch im Hinblick auf die Anrechnungsregelung zu öffnen.

b) Mindeststellenumfang als Zulässigkeitsvoraussetzung der Qualifizierungsbefristung

Der Stellenumfang ist weiterhin in der Regelung des § 2 Abs. 1 Satz 6 des Entwurfs adressiert. Danach ist die Zulässigkeit der Qualifizierungsbefristung von einem Mindeststellenumfang von einem Viertel abhängig. Ein geringerer Stellenumfang führt mithin zur Unzulässigkeit der Befristung. Das trägt der Rechtsprechung Rechnung: Da die Anrechnungsregelung wie gezeigt problematisch wirkt im Hinblick auf das Qualifizierungsziel bei geringem Stellenumfang, ist jene Ausnahme gerechtfertigt.²⁰ Andererseits muss ausgeschlossen werden, dass diese Regelung Anreiz setzt, sie missbräuchlich für Kettenbefristungen mit geringem Stellenumfang auszunutzen. Deswegen hat das BAG betont, dass im Falle der Qualifizierungsbefristung die Möglichkeit der Qualifizierung im Vordergrund stehen müsse. Das aber sei nur bei einem Stellenumfang von mehr als einem Viertel der Normalarbeitszeit der Fall. Die Befristungsmöglichkeiten werden damit auf Arbeitsverhältnisse beschränkt, die nach § 2 Abs. 3 Satz 1 WissZeitVG der Anrechnung unterliegen. Diese Auslegung ist nach Ansicht des BAG auch unionsrechtlich geboten zur Vermeidung missbräuchlicher Kettenbefristungen.²¹ Der Mindeststellenumfang steht daher letztlich gar nicht zur Disposition. Eine gesetzliche Klarstellung und Bestätigung der bisherigen Rechtsprechung ist daher zu begrüßen.

Nicht geregelt ist der Fall, der eigentlich gar nicht vorkommen sollte, dass nämlich eine frühere Befristung nach dieser Bestimmung unzulässig war, dies aber gerichtlich nicht mehr angegriffen werden kann. Die Rechtsprechung geht nämlich davon aus, dass jeder nachfolgend befristete Vertrag eine vorherige Befristung außer Streit stellt, insoweit ein etwa unbefristetes Arbeitsverhältnis stillschweigend aufgehoben und auf eine vollkommen neue Grundlage gestellt wird.²² Dies würde nach der Regelung des § 2 Abs. 3 WissZeitVG dazu führen, dass diese Vertragszeit unberücksichtigt bleibt. Im Hinblick auf das Ziel einer Klärung des Verbleibs in der Wissenschaft in angemessener Zeit, wäre

¹⁸ BAG 20.1.2021 – 7 AZR 193/20, NZA 2021, 786.

¹⁹ BAG 20.1.2021 – 7 AZR 193/20, NZA 2021, 786, Rn. 19.

²⁰ A.A. Hedermann, ZESAR 2015, 109, 111.

²¹ BAG 20.1.2021 – 7 AZR 193/20, NZA 2021, 786; krit. Hanau/Herrmann, NZA 2022, 597 ff.

²² BAG 24.2.2016 – 7 AZR 182/14, NZA 2016, 949, Rn. 14 ff.

das problematisch. Umgekehrt trägt es dem Umstand Rechnung, dass auf einem so geringen Stellenumfang keine sinnvolle Tätigkeit zur Qualifizierung möglich ist.

c) Tarifdispositivität des Mindeststellenumfangs

Schließlich spielt der Stellenumfang eine Rolle bei der Tarifsperrre nach § 1 Satz 3 WissZeitVG. Danach ist eine Abweichung vom Mindeststellenumfang durch Tarifvertrag möglich. Allerdings soll diese nur nach oben möglich sein, der Umfang von mindestens einem Viertel soll nicht zur Disposition stehen. Dies scheint im Hinblick auf die Konzentration auf das Qualifizierungsziel durchaus begrüßenswert, stellt dann aber die Möglichkeiten einer stipendieng- oder referendariatsbegleitenden wissenschaftlichen Tätigkeit infrage, weil nach den für diese maßgeblichen Regelungen (Neben-) Beschäftigungen regelmäßig nicht in größerem Umfang als einer Viertelstelle möglich sind. Das ließe sich allerdings dadurch lösen, dass eine Abweichung von einem tarifvertraglich vorgegebenen höheren Stellenumfang zugunsten einer Viertelstelle auf Wunsch des Arbeitnehmers möglich ist. Wie der Wunsch eines Arbeitnehmers rechtssicher festgestellt werden kann, hat das BAG bereits beim Befristungsgrund in der Person des Arbeitnehmers (§ 14 Abs. 1 Nr. 6 TzBfG) aufgezeigt.²³ Dies ist dementsprechend anzunehmen, wenn der bzw. die Wissenschaftler:in sich für den geringeren Stellenumfang auch dann entschieden hätte, wenn eine Stelle mit größerem Umfang zur Verfügung gestellt worden wäre.

Eine solche Ausnahme wäre auch geboten zur Vermeidung eines Wertungswiderspruchs. Denn der Gesetzgeber hat das Interesse eines Arbeitnehmers an einem geringe(re)n Stellenumfang bereits in §§ 8 und 9a TzBfG mit den Ansprüchen auf Arbeitszeitverringerung und zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit (Brückenteilzeit) rechtlich anerkannt. Im Übrigen würde das Ausbleiben einer solchen Ausnahme zu (legalen) Umgehungversuchen über eben diese Ansprüche herausfordern.

5. Verlängerungen der Höchstbefristungsdauer

Neben die gesetzlichen Verlängerungsgründe hinsichtlich der Höchstbefristungsdauer in den Fällen der Kinderbetreuung und der Behinderung/chronischen Erkrankung soll mit der Betreuung eines pflegebedürftigen Angehörigen ein weiterer Verlängerungsgrund treten. Das entspricht dem Konzept der Förderung privater Pflege und ist insoweit zu begrüßen, als dem Umstand Rechnung getragen wird, dass in einer solchen Situation keine volle Konzentration auf das Qualifizierungsziel möglich scheint, dies zumindest gefährdet scheint.

Dabei wäre noch zu klären, in welchem Umfang eine solche Betreuung stattfinden muss. Die Entwurfsbegründung geht darauf nicht ein. Sie verlangt nur einen Nachweis der Betreuungssituation „in geeigneter Weise“. Das spricht für eine niederschwellige Voraussetzung und wiche dann etwa ab von der rentenversicherungsrechtlichen Voraussetzung für die Versicherungspflicht in § 3 Satz 1 Nr. 1a SGB VI, wonach mindestens eine pflegebedürftige Person mit mindestens Pflegegrad 2 wenigstens zehn Stunden wöchentlich, verteilt auf regelmäßig mindestens zwei Tage in der Woche, gepflegt werden muss.

Nicht unproblematisch erscheint der gesamte Regelungskomplex allerdings im Hinblick darauf, dass er nur vordergründig die Arbeitnehmer schützt. Nicht der Vertrag verlängert sich, sondern die Möglichkeit der Höchstbefristung. Ähnlich wie beim Verschieben ungenutzter Zeiten aus der Promotionsphase in die Post-doc-Phase (s.o. 3) mag dies dem Einzelnen im konkreten Fall auf der Suche nach Beschäftigung gelegen kommen (die Begründung spricht von einem „Nachteilsausgleich“),

²³ BAG 18.1.2017 – 7 AZR 236/15, NZA 2017, 849, Rn. 30.

schiebt am Ende aber nur die an sich vom Gesetzentwurf als zeitnah angestrebte Entscheidung über den Verbleib in der Wissenschaft nach hinten hinaus. Das lässt sich noch durch die Überlegung rechtfertigen, dass in den durch § 2 Abs. 1 Satz 5 WissZeitVG beschriebenen Konstellationen eine Konzentration auf die Qualifizierung herabgesetzt sein wird, sodass die Zeit für die Qualifizierung insgesamt erhöht werden müsste. Am Ende schafft die Regelung aber vor allem für die Wissenschaftseinrichtungen zusätzliche Befestigungsmöglichkeiten. Einen Anspruch auf Fortsetzung des Arbeitsvertrages haben Arbeitnehmer nämlich nicht nach dieser Konzeption. Wenn es ernst damit gemeint ist, einen familienpolitischen, Behinderungs-, Krankheits- oder Pflegeausgleich zu schaffen, läge es an sich nahe, die dort geregelten Tatbestände in die Bestimmung des § 2 Abs. 5 WissZeitVG zu überführen, bei denen sich das Arbeitsverhältnis kraft Gesetzes verlängert. Es verwundert ein wenig, dass diese Frage nicht weiter erörtert wird, denn auch die Regelung des § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 1 WissZeitVG wird in der Begründung zu dieser Regelung erwähnt, ohne dass der feine, aber bedeutsame Unterschied Erwähnung findet.²⁴

6. Vorrang der Qualifizierungsbefristung

Angesichts der Zunahme von Drittmittelbefristungen in der Praxis identifiziert der Entwurf ein Dilemma, das sich aus dem Umstand ergibt, dass bislang die familien- bzw. inklusionspolitische Komponente der Vertragsverlängerung bei Kinderbetreuung, Behinderung oder schwerer chronischer Erkrankung (sowie im Falle der Verabschiedung auch der Pflege von Angehörigen, s.o. 5) nicht für die Drittmittelbefristung greift. Das Problem soll dadurch gelöst werden, dass die Drittmittelbefristung künftig nur nachrangig zulässig sein soll. Dabei wird an die Ausschöpfung der Befristungsdauer nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG geknüpft. Damit dürften wohl sämtliche Befristungskomponenten bis zur Höchstbefristungsdauer einschließlich Verlängerungen und in die Post-doc-Phase übertragene nicht ausgeschöpfte Befristungsdauern aus der Pre-doc-Phase gemeint sein. Lediglich die zulässige Befristungsmöglichkeit der hier als Zukunftsperspektive bezeichneten Art nach Abs. 1a wird nicht erfasst. Eine Drittmittelbefristung ist danach immer dann zulässig, wenn die Höchstbefristungsdauern ausgeschöpft sind, wobei nach der Entwurfsbegründung auch im Laufe der Beschäftigung ein Wechsel von der Qualifizierungsbefristung zur Drittmittelbefristung möglich sein soll.²⁵

Es bleibt zu fragen, ob diese Regelung zielgenau ist. Die Möglichkeit der Drittmittelbefristung trägt an sich dem Umstand Rechnung, dass die Mittel nur für einen begrenzten Zeitraum zur Verfügung stehen. Die Kombination aus Drittmittelfinanzierung und angemessener Befristungsdauer kann aber dazu führen, dass Stellen unter Umständen mit *dieser* Person nicht besetzt werden, weil sie der Qualifizierungsbefristung unterliegt. Das ist etwa denkbar, wenn Mittel noch für eine Beschäftigung für ein Jahr vorhanden sind, die angemessene Befristungsdauer aber mit drei Jahren länger ist. Das würde dann dazu führen, jemand anderes zu berücksichtigen, wo die Drittmittelbefristung möglich ist. Es scheint fraglich, ob diese Vorgehensweise der Wissenschaftsfreiheit aus Art. 5 Abs. 3 GG gerecht wird. Das BVerfG hatte die Drittmittelbefristung vor allem damit gerechtfertigt, dass der Gefahr begegnet werden solle, Arbeitnehmer über das Ende der gesicherten Finanzierung hinaus zu beschäftigen. Das würde durch die angestrebte Regelung partiell infrage gestellt, weil explizit angestrebt wird, auch bei Drittmittelfinanzierung die Vertragsverlängerungsoptionen nach § 2 Abs. 5 WissZeitVG, die nicht alle kostenneutral sind (etwa bei Tätigkeit in einer Interessenvertretung), zur Anwendung zu bringen.²⁶ Das BVerfG hat auch betont, dass die Drittmittelbefristung dem Umstand gerecht werden solle, dass für bestimmte Forschungsprojekte spezielle Mitarbeiter mit spezifischer

²⁴ BT-Drs. 20/11559, S. 27.

²⁵ BT-Drs. 20/11559, S. 30.

²⁶ BT-Drs. 20/11559, S. 30.

Qualifikation erforderlich seien.²⁷ Das wäre passgenau nicht mehr realisierbar, wenn vor allem auf die Ausschöpfung der Qualifizierungsbefristung „geschielt“ würde und mithin die persönliche Vertragssituation bei der Stellenbesetzung eine größere Rolle spielen würde als die Qualifikation.

Das hätte dann zweierlei Effekt. Einerseits würde die Drittmittelbefristung vermutlich häufig die systemwidrige Verlängerung der Post-doc-Phase bedeuten, die eben doch nicht zur raschen Klärung des Verbleibs in der Wissenschaft führt. Andererseits bleibt eine „Zwei-Klassen-Gesellschaft“: zum einen die Teile der Wissenschaft mit Inklusions- und Familienkomponente und zum anderen der Teil der Wissenschaft ohne diese. Was die Regelung im Übrigen für die Besetzung von Drittmittelstellen durch für die Stelle besonders qualifizierte Personen bedeutet, die gar keine Qualifizierung anstreben, scheint gar nicht bedacht zu sein. Mit ihnen könnte eine Drittmittelstelle wohl nur nach § 14 Abs. 1 oder Abs. 2 TzBfG besetzt werden, weil die Besetzung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG mangels Qualifizierungsabsicht nicht in Betracht käme.

Das alles legt es nahe, noch einmal darüber nachzudenken, ob nicht besser die Drittmittelbefristung *neben* der Qualifizierungsbefristung bleiben sollte.²⁸ Die Befristungsdauer müsste bei dieser nicht angemessen zum Qualifizierungsziel sein, sondern würde sich nach der Verfügbarkeit der Mittel richten. Das ließe sich sogar damit verbinden, dass bei einer Drittmittelbefristung bei gleichzeitigem Qualifizierungsziel die Dauer angemessen zu diesem unter dem Vorbehalt ausreichender Mittel sein müsste. Eine entsprechende Verlängerungsmöglichkeit wegen Erziehung, Behinderung, chronischer Erkrankung oder Pflege könnte aber für diese geschaffen werden. Dasselbe gilt für die Verlängerungsoptionen nach § 2 Abs. 5 WissZeitVG, und zwar sogar dann, wenn dies nicht kostenneutral wäre. Der Entwurf weist darauf hin, dass bereits jetzt Drittmittelgeber bereit sind, solchen Umständen Rechnung zu tragen. Wenn es sich um eine gesetzliche Möglichkeit handeln würde, wäre das umso eher noch zu erwarten. Gegenwärtig werden ja auch eventuelle Mehrkosten der Beschäftigung in gewissem Rahmen eingepreist, abgesehen vom hier angesprochenen Fall etwa höherer Stufen oder erwarteter Tarifsteigerungen. Mangels Refinanzierung müssten die Forschungseinrichtungen diese verlängerten Beschäftigungen aus Haushaltsmitteln tragen. Da es sich um befristete Beschäftigungen und mithin überschaubare Zeiträume handelt, wäre dies sicher zumutbar.

Bei einem Festhalten an dem Vorrang der Qualifizierungsbefristung wäre jedenfalls noch über eine Öffnung der Tarifsperre nachzudenken (s. sogleich u. 7).

7. Tarifsperre

a) Keine verfassungsrechtliche Vorgabe

Der Ausschluss tarifvertraglicher Regelungen erscheint bei unbefangener Betrachtung ein wenig überraschend, doch hat er Tradition im Wissenschaftszeitvertragsrecht. Er erklärt sich nur aus einer historischen Perspektive²⁹: Prinzipiell war das Befristungsrecht an Hochschulen tarifvertraglich durch den BAT geregelt. Nach Forderungen aus der Politik nach einer tarifvertraglichen Regelung, die mangels Einigung nicht zu Stande kam, wurde die Drohung mit einem Gesetz wahrgemacht und die Regelungen der §§ 57a ff. HRG im Wege des HFVG³⁰ geschaffen. Der Sache nach hat der Staat damit eine gesetzliche Zwangsschlichtung in eigener Sache herbeigeführt. Anders als bei einer Schlichtung

²⁷ BVerfG 24.4.1996 – 1 BvR 712/86, BVerfGE 94, 268, 288 ff.

²⁸ I.E. ebenso Kroll, ZTR 2024, 488, 491.

²⁹ Anschaulich beschrieben in BVerfG 24.4.1996 – 1 BvR 712/86, BVerfGE 94, 268 ff.

³⁰ Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen v. 14.6.1985, BGBl. I 1065.

sollte es aber bei einer dauerhaften Lösung bleiben, indem tarifvertragliche Regelungen für die Zukunft durch die gesetzliche Tarifsperrre des damaligen § 57a Satz 2 HRG a.F. ausgeschlossen wurden³¹. Das BVerfG hat die dagegen gerichteten Verfassungsbeschwerden zwar zurückgewiesen, allerdings betont, dass der Abschluss von Tarifverträgen auch in diesem Bereich grundsätzlich durch die Koalitionsfreiheit des Art. 9 Abs. 3 GG geschützt sei.³²

Die Entscheidung ist insofern bedeutsam, als sie nicht einfach dahin gedeutet werden kann, dass die Tarifsperrre nicht zur Disposition stehe. Vielmehr sollten die Gründe in dem geänderten rechtlichen Umfeld und angesichts der tatsächlichen Entwicklungen der letzten fast 30 Jahre noch einmal reflektiert werden. Die grundsätzlichen Befristungsregelungen wurden maßgeblich dadurch als gerechtfertigt angesehen, dass eine kontinuierliche Nachwuchsförderung bei beschränkt vorhandenen Mitteln nur dadurch ermöglicht werde, dass die Stellen immer wieder frei würden. Die Drittmittelbefristung hingegen wurde maßgeblich damit gerechtfertigt, dass die Hochschulen davor geschützt werden sollten, Mitarbeiter über die gesicherte Finanzierung hinaus beschäftigen zu müssen und so Qualifizierungsstellen preisgeben zu müssen. Im Hinblick auf die Befristungsgründe wurde die Rechtfertigung in beiden Fällen aus dem starken Grundrecht der Freiheit von Wissenschaft, Forschung und Lehre aus Art. 5 Abs. 3 GG für die Arbeitgeberseite hergeleitet. Für die Gestaltungsmöglichkeiten des Gesetzgebers, heißt das aber nicht, dass dies die einzige Lösung wäre, diesem Grundrecht Rechnung zu tragen. Auch die Tarifvertragsparteien könnten die Befristungsgründe regeln.

Das BVerfG hatte sich damals tatsächlich gar nicht mit der Frage auseinandergesetzt, ob von der Tarifautonomie Gefahren für die Wissenschaftsfreiheit ausgehen, die einen gesetzlichen Ausschluss von Tarifverträgen erfordern. Es hat sich darauf zurückgezogen, der Gesetzgeber müsse im Rahmen seiner Einschätzungsprärogative nicht als gesichert davon ausgehen, dass seine Regelungen durch die Tarifvertragsparteien nicht abgeändert würden. Der Aspekt, dass damit eine Zwangsschlichtung in eigener Sache verbunden war, wurde gar nicht gesehen. *Jürgen Kühling*, der für das Arbeitsrecht zuständige Richter, hatte dies in einem Sondervotum kritisiert: „Der Wunsch des Gesetzgebers, dass die Regelung unangefochten bestehen möge, kann allein nicht ausreichen“. Mit Recht hat er im Übrigen darauf hingewiesen, dass die Vorstellung, die Tarifvertragsparteien seien nicht in der Lage, Probleme des Befristungsrechts in der Wissenschaft zu regeln, wirklichkeitsfremd sei. Die Tarifvertragsparteien hätten sich auch in der Vergangenheit nicht der Befristung im Wissenschaftsbereich verschlossen. Zudem müsste die Arbeitgeberseite sich darauf nicht einlassen. Für einen Arbeitskampf um entsprechende Sonderregelungen ließe sich die Kampfbereitschaft der Mitglieder nicht mobilisieren.³³

Nicht berücksichtigt hatte das Gericht damals in seinen Abwägungen, den Arbeitnehmerschutz. Im Vordergrund stand die Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien in einer Abwägung mit der Wissenschaftsfreiheit. Dass auch die betroffenen Arbeitnehmer in ihren grundrechtlichen Positionen erheblich betroffen sind, wenn durch immer wieder kurze Befristungen bei insgesamt langen Laufzeiten starke Abhängigkeiten und prekäre Beschäftigungssituationen entstehen, war damals nicht vorausgesehen worden. Die Praxis hat aber anderes ergeben und das ist ja auch der Grund, warum nun die gesetzliche Regelung angepasst werden soll. Dies ist auch geboten, weil das Unionsrecht in den Worten des EuGH fordert, der „Quelle potentiellen Missbrauchs zu Lasten, der Arbeitnehmer“ zu begegnen und „die Prekarisierung der Lage der Beschäftigten (zu) verhindern“.³⁴ Er betont, dass eine konkrete Gefahr eines missbräuchlichen Rückgriffs auf befristete Verträge mit dem Ziel der

³¹ Krit. insoweit auch Däubler/Deinert-Nebe (Fn. 14), § 1 WissZeitVG Rn. 16.

³² BVerfG 24.4.1996 – 1 BvR 712/86, BVerfGE 94, 268.

³³ Kühling, sprechende Meinung zu BVerfG 24.4.1996 – 1 BvR 712/86, BVerfGE 94, 268, 294 ff.

³⁴ EuGH 13.3.2014 – C-190/13, NZA 2014, 475, Rn. 41 – Márquez Samohano.

Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner unvereinbar sei.³⁵ Das BVerfG hatte damals zwar hervorgehoben, dass der (grundrechtlich geforderte, s.o. 1) Schutz der Arbeitnehmer vor Befristungen als Koalitionsbetätigung durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützt sei. Im Rahmen der Abwägung sei aber zu berücksichtigen, ob es sich um einen Schwerpunkt tarifvertraglicher Regelungsgegenstände handele, was zum damaligen Zeitpunkt verneint wurde.³⁶ Was nicht bedacht werden konnte, ist der Umstand, dass in der Praxis ein wachsender Bedarf für den Schutz der Arbeitnehmer entstehen würde, der in erster Linie den Tarifvertragsparteien im Sinne einer Normsetzungsprärogative zur Aufgabe gemacht ist³⁷. Die Tarifsperre hindert sie aber für alle Zukunft daran, dass dieser Arbeitnehmerschutz zum Schwerpunkt tarifvertraglicher Regelungsgegenstände gemacht wird, während sich gleichzeitig die Rechtfertigung immer wieder dadurch erneuert und zementiert, dass es keine tarifvertraglichen Regelungen gibt, die es aber wegen des gesetzlichen Verbots gar nicht geben kann - usw. usf.

Überhaupt nicht in den Blick genommen hatte das BVerfG den Umstand, dass die gesetzliche Regelung als solche schon das Zustandekommen von Tarifverträgen erschwert und auch von daher nicht zu erwarten war, dass Tarifverträge ein Vertragschaos an den Hochschulen herbeiführen würden. Anders als in einer gedachten Welt unzulässiger Befristungen, in der die Schaffung von Befristungsmöglichkeiten durch Tarifverträge erforderlich ist, erreicht eine Gewerkschaft ihre eigenen Vorstellungen über den Arbeitnehmerschutz nämlich vor dem Hintergrund der gesetzlichen Befristungsregelungen nicht schon durch Verweigern von Verhandlungen oder einer bestimmten Einigung, sondern ist selbst in der Position des Fordernden.

Nach allem ist die Tarifsperre verfassungsrechtlich nicht geboten³⁸ und es spricht vieles dafür, die strikte Tarifsperre noch einmal zu überdenken. Dass die Tarifvertragsparteien nicht nach Belieben zulasten der Grundrechtsträger Regelungen schaffen dürfen, ist andererseits ebenfalls klar. Das BAG betont gerade hinsichtlich tarifvertraglicher Abweichungen vom gesetzlichen Befristungsrecht eine diesbezügliche Schutzwürdigkeit auch der staatlichen Gerichte und nimmt insoweit eine Rechtskontrolle der tarifvertraglichen Abweichungen vor.³⁹ In dem Zusammenhang kann (und muss, wie auch bisher schon⁴⁰) gleichermaßen dem Schutz der Wissenschaftsfreiheit vor erdrosselndem Befristungsrecht Rechnung getragen werden wie dem Schutz des Arbeitnehmers aus Art. 12 Abs. 1 GG.

b) Mögliche Gegenstände von Tarifverträgen

Eine mögliche abweichende Regelung könnten sich etwa auf den Vorrang der Qualifizierungsbefristung, sofern an diesem festgehalten wird (s.o. 6), beziehen, was durchaus im Interesse der Arbeitgeber wäre, während zugleich alternative Arbeitnehmerschutzregelungen für Drittmittelbefristete geschaffen werden könnten. Auch wäre denkbar, die Zukunftsperspektive im Rahmen der Qualifizierungsbefristung (s.o. 2) einvernehmlich zu gestalten, was insbesondere die Frage des – mangels Gesetzgebungskompetenz – im Gesetzentwurf unterbelichteten Aspekts der Bereitstellung von zusätzlichen Dauerstellen in den Fokus rücken würde. Dass die Arbeitgeberseite hier gleichsam im Wege eines Erzwingungsstreiks „über den Tisch gezogen“ würde, ist, wie ausgeführt, fernliegend. Worauf sie sich einlässt, ist Frage der Gesamtkalkulation eines möglichen Tarifabschlusses. Ein weiterer möglicher Gegenstand für tarifvertragliche Abweichungen wäre eine Regelung zum Stellenumfang bei der Anrechnung auf die Höchstbefristungsdauer (s.o. 4 a).

³⁵ EuGH 13.3.2014 – C-190/13, NZA 2014, 475, Rn. 47 – Márquez Samohano

³⁶ BVerfG 24.4.1996 – 1 BvR 712/86, BVerfGE 94, 268, 287.

³⁷ Vgl. BVerfG 24.5.1977 – 2 BvL 11/74. BVerfGE 44, 322.

³⁸ So auch sinngemäß *Preis/Ulber* (Fn. 10), § 2 Rn. 89.

³⁹ BAG 17.4.2019 – 7 AZR 410/17, NZA 2019, 1223.

⁴⁰ KR-Treber/Waskow (Fn. 16), § 1 WissZeitVG Rn. 59.

Die Liste der Beispiele ließe sich fortsetzen. So könnte an Regelungen zur Bereitstellung einer bestimmten Menge an Dauerstellen gedacht werden.

Ferner ist daran zu erinnern, dass die Bestimmung, der angemessenen Vertragsdauer nach allen Umständen des Einzelfalls vorzunehmen ist. Leitlinien der Wissenschaftseinrichtungen akzeptiert die Rechtsprechung gerade nicht, weil sie letztlich auf eine Bestimmung durch den Arbeitgeber hinauslaufen.⁴¹ Anders wäre es bei tarifvertraglichen Regelungen.

Ebenso könnten beispielsweise durch Tarifvertrag Anforderungen an ein Qualifizierungsziel im Sinne des § 2 Abs. 1 WissZeitVG geregelt werden. Wenn der Gesetzgeber von einer klaren Vorgabe absieht, was angesichts der Vielfalt und Breite von Wissenschaft Sinn macht, könnten die Tarifvertragsparteien konkretere Anforderungen, gegebenenfalls auch nur für bestimmte Disziplinen, formulieren. Das BAG hatte angesichts der dünnen Formulierung („Förderung der eigenen [...] Qualifizierung“) genügen lassen, dass irgendeine Kompetenz gleichsam „on the job“ angestrebt werde.⁴² Im Ergebnis ist die zusätzliche Befristungsvoraussetzung damit sehr weit heruntergesetzt. Hier wäre Spielraum für strengere Regelungen, insbesondere aber auch für konkretere Regelungen.

Darüber hinaus könnten durch Tarifvertrag auch Rahmenbedingungen für die Aufstellung von Zielvereinbarungen sowie das Verfahren der Evaluierung gestaltet werden.

Schließlich sei der von der Gruppe die Linke ins Spiel gebrachte Vorschlag eines Mindestanteils der Arbeitszeit für die Promotion aufgegriffen. Eine solche Regelung hat natürlich Einfluss darauf, ob die Befristungsdauer in angemessenem Umfang zur angestrebten Qualifikation steht. Auch dies lässt sich selbstverständlich tarifvertraglich regeln. Allerdings ist diese Frage auch bislang schon nicht von der Tarifsperrre erfasst gewesen.

Bei alledem soll nicht verkannt werden, dass die Arbeitgeberseite bei Tarifverhandlungen vermutlich eher zu Zugeständnissen bereit ist, wenn dies „nichts kostet“. So ist die Bereitschaft zur Einrichtung zusätzlicher Dauerstellen sicher geringer als die Bereitschaft, einen Mindestarbeitsumfang für Promotionsvorhaben zu reservieren. Die Kehrseite, dass die betroffenen Arbeitnehmer entsprechend weniger für andere Aufgaben in Forschung und Lehre zur Verfügung stehen, trifft in der Regel nicht diejenigen, die die Mittel bereitstellen, sondern diejenigen, die als Forscher effektiv Arbeitgeberfunktionen wahrnehmen. Das aber kann nicht zu dem Schluss zwingen, dass Gewerkschaften nicht für die Arbeitnehmerinteressen eintreten dürfen. Es ist dann vielmehr Aufgabe der Wissenschaftseinrichtungen, bei der Politik die angemessene Ausstattung für Forschung und Lehre einzufordern.

c) Ausgestaltung der Tarifdispositivität

Vorstehend wurden Gegenstände angesprochen, deren tarifliche Regelung sich auf der Folie des Neuregelungskonzepts aufdrängen. Es wurde aber auch gezeigt, dass noch deutlich mehr Gegenstände in Betracht kommen. Vor diesem Hintergrund spricht viel dafür, die Tarifsperrre regelungstechnisch umzukehren und nur die explizit von der Tarifautonomie ausgenommenen Bereiche zu bestimmen. Als solche Bereiche könnten etwa die Unabdingbarkeit der Qualifizierungsbefristung an sich, das System der Höchstbefristungsdauer mit grundsätzlicher Mindestvertragslaufzeit oder die Kopplung der Befristungsdauer an das Qualifizierungsziel identifiziert werden. Im Übrigen könnte eine Verpflichtung der Tarifvertragsparteien auf das Ziel eines Ausgleichs von Wissenschaftsfreiheit und Arbeitnehmerschutz gesetzlich festgelegt werden, was der Arbeitsgerichtsbarkeit die

⁴¹ BAG 20.1.2021 – 7 AZR 193/20, NZA 2021, 786, Rn. 37 ff.

⁴² BAG 2.2.2022 – 7 AZR 573/20, NZA 2022, 767, Rn. 47 ff.

Kontrollberechtigung und die Kontrollaufgabe mit Blick auf ihre Schutzpflichten deutlich vor Augen führen würde.

STELLUNGNAHME

GESETZENTWURF ZUR ÄNDERUNG DES BEFRISTUNGSRECHTS FÜR DIE WISSENSCHAFT (DS 20 / 11559)

German U15 e.V.

Ansprechpartner

Dr. Jan Wöpking

Geschäftsführer

[REDACTED]
[REDACTED]

German U15 e. V.

Chausseestraße 111

10115 Berlin

www.german-u15.de

ÜBERGREIFENDE EINSCHÄTZUNG

- Die Leistungsfähigkeit des deutschen Wissenschaftssystems beruht wesentlich auf den Menschen, die in ihm arbeiten, ob in Forschung, Lehre, Verwaltung oder Management. Es braucht daher möglichst attraktive Arbeitsbedingungen, um auch weiterhin starke Persönlichkeiten für die Wissenschaft gewinnen und in ihr halten zu können. Hochschulen, darunter insbesondere auch die in German U15 verbundenen Universitäten, haben in den letzten Jahren mit hohem Einsatz an der Verbesserung der bestehenden Karrieresysteme gearbeitet.
- Das WissZeitVG stellt eine wichtige, aber auch nur eine von zahlreichen Stellschrauben des akademischen Karrieresystems dar. Viele Themen, die in diesem Kontext diskutiert werden, von Departmentstrukturen über Dauerstellenquote bis zu Stellenprofilen neben der Professur, haben nichts mit dem Zweck des WissZeitVG zu tun und sollten nicht darüber geregelt werden (Übersteuerungsgefahr). Das WissZeitVG sollte ferner so **allgemein und flexibel** bleiben, dass es der differenzierten deutschen Wissenschaftslandschaft gerecht wird, die von regionalen Hochschulen über internationale Forschungsuniversitäten bis zu außeruniversitären Zentren reicht sowie diverse unterschiedliche Fachkulturen umfasst. Dabei sollte jede Novellierung die **Autonomie von Wissenschaftseinrichtungen bewahren** und **möglichst bürokratiearm** sein, d.h. insbesondere die Schaffung neuer administrativer Prozesse und Berichtspflichten vermeiden.
- Die Maßnahmen des Gesetzesentwurfes lassen sich in drei Kategorien einteilen:
 - **Klar sinnvoll** sind insbesondere die Regelungen zu Mindestvertragslaufzeiten, die Abbildung der pflegepolitischen Komponente, die Beibehaltung der Übertragbarkeit zwischen Promotion und Postdoc-Phase und die Höchstbefristungsdauer in der Promotion → Empfehlung: beibehalten
 - **Der Intention nach sinnvoll, aber in der vorgeschlagenen Regelung verbessерungsbedürftig** ist insbesondere die Einführung des Qualifizierungsvorrangs → Empfehlung: überarbeiten
 - **(Hoch) problematisch** sind die Verkürzung der Höchstbefristungsdauer in der Postdoc-Phase sowie die vorgeschlagene Tariföffnung, beide sind aktiv hinderlich für die Zielsetzung der Verbesserung der Karriereswege → Empfehlung: streichen

KURZFASSUNG

PROMOTIONSPHASE

- Alle Regelungen sind sinnvoll: Soll-Mindestvertragslaufzeit 3 Jahre, Einführung pflegepolitische Komponente, Höchstbefristungsdauer 6 Jahre.

POSTDOC-PHASE

- Die Einführung der pflegepolitischen Komponente, die Mindestvertragslaufzeit von 2 Jahren (Soll) und die Übertragbarkeit nicht genutzter Befristungszeiträume aus der Promotions- in die Postdoc-Phase sind allesamt sinnvoll.
- Die Höchstbefristungsdauer von „4+2 Jahren“ (Anschlusszusagenmodell) ist gegenüber dem Status Quo eine Verschlechterung: 4 Jahre ist die absolute untere zeitliche Grenze, innerhalb derer eine Qualifikation nach der Promotion überhaupt noch realisierbar ist, erhöht aber den zeitlichen Druck auf die Beschäftigten enorm. **Wir plädieren für die Beibehaltung der bestehenden Regelung (6 Jahre).**
- Welche Wirkungen das Instrument der Anschlusszusage haben wird, ist aktuell noch schwer einzuschätzen. Hypothetisch könnte sie ein hilfreiches Instrument sein.

QUALIFIZIERUNGSVORRANG

- Wir begrüßen die Intention, die mit der Einführung des Qualifizierungsvorrangs verbunden ist, sehen aber in dem Umsetzungsvorschlag Schwierigkeiten, der durch die Umwandlung in eine Soll-Vorschrift behoben werden sollte.

TARIFOFFNUNG

- Die vorgeschlagene Tariföffnung sehen wir mit großer Sorge und lehnen sie nachdrücklich ab: Sie könnte zu einer Zersplitterung und Versäulung des wissenschaftlichen Karrieresystems in Deutschland führen, wissenschaftsinadäquate Regelungen befördern, die Anschlussfähigkeit von Karrierewegen erschweren und wäre international nicht vermittelbar.

STUDIENBEGLEITENDE BESCHÄFTIGUNG

- Die Erhöhung der Höchstbefristungsdauer auf acht Jahre ist sinnvoll, die Einführung einer Mindestvertragslaufzeit von einem Jahr als Soll-Regelung vertretbar.

MEDIZIN

- Die Regelungen über ÄArbVtrG sind sinnvoll.

ÜBERGANGSPHASEN

- Für Personen, die ihre akademische Karriere unter dem jetzigen WissZeitVG begonnen haben, sollte ein Vertrauenschutz für die Befristungshöchstdauer in der Postdoc-Phase gelten (6 Jahre).
- Eine sechsmonatige Frist bis zum Inkrafttreten des Gesetzes ist zu kurz – sie sollte von 6 auf mindestens 12 Monate verlängert werden.

LANGFASSUNG

1. REGELUNGEN ZUR PROMOTIONSOPHASE

Wir begrüßen die Regelungen zur Ausgestaltung der Promotionsphase. Sie erhöhen die Verlässlichkeit und Transparenz der Karrierewege. Wir begrüßen die Einführung einer Erstmindestvertragslaufzeit von 3 Jahren als Soll-Vorschrift. Wir begrüßen ebenfalls ausdrücklich die Einführung der pflegepolitischen Komponente in §2 (1).

Kein Änderungsvorschlag

2. POST-DOC PHASE

Die Vorschläge des Gesetzentwurfes für die Qualifizierungsphase nach der Promotion würden eine erhebliche Restrukturierung der Postdoc-Phase implizieren, insbesondere dadurch, dass die Höchstbefristungsdauer (ohne Anschlusszusage) von 6 auf 4 Jahre und damit um ein ganzes Drittel reduziert wird. Wir halten sie für eine deutliche Verschlechterung gegenüber der aktuellen Regelung – insbesondere für die Beschäftigten. Daher plädieren wir dafür, die aktuelle Regelung (6 Jahre) beizubehalten.

- Wir begrüßen die Einführung einer Mindestvertragslaufzeit von zwei Jahren als Soll-Vorschrift. Sie entspricht internationalen Standards. Eine Regelungsklarheit besteht im Widerspruch zwischen der Anforderung des Gesetzes, „die vereinbarte Befristungsdauer jeweils so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist“. Das kann in bestimmten Fällen im Widerspruch zur Mindestvertragslaufzeit stehen. Der auf Verwaltungsebene aufzulösende Widerspruch von tatsächlichem Qualifizierungsziel zu vorgegebenen Mindestvertragslaufzeiten wird einen erheblichen administrativen Mehraufwand und gegebenenfalls Rechtsunsicherheit mit sich bringen.
- Eine Höchstbefristungsdauer von vier Jahren ohne Anschlusszusage stellt aus unserer Sicht **die absolute untere zeitliche Grenze dar**, innerhalb derer eine Qualifikation nach der Promotion und der damit verbundene Aufbau eines eigenständigen, sichtbaren wissenschaftlichen Profils noch realisierbar sind. Würde sie unterschritten, wäre beides nicht mehr möglich. Die Verkürzung auf vier Jahre erzeugt erheblichen Druck auf die Beschäftigten. Sie ist insgesamt eine **Verschlechterung gegenüber der aktuellen Gesetzeslage**. Daher plädieren wir nachdrücklich dafür, **bei der bestehenden Regelung (6 Jahre) zu bleiben**.
- Die Einführung einer Befristungsoption mit Anschlusszusage kann ein hilfreiches neues Element zur Ausgestaltung verlässlicher, planbarer Karrierewege sein. Die derzeit angestrebte Regelung ist aber deutlich zu kurz, um die R3-Phase abzubilden.

Für eine definitive Aussage, ob sie sich in der Praxis bewähren kann, ist es allerdings noch zu früh. Dies hängt insbesondere davon ab, wie gut die Umsetzung in der Praxis gelingt.

- Die Gesetzesbegründung legt bezüglich der Anschlusszusage fest, dass die Erreichung der vereinbarten Ziele in „einem qualitätsgesicherten, transparenten Verfahren zu evaluieren“ ist und verweist auf die Verfahren und Erfahrungen aus der Einführung der Tenure-Track Professuren. Während Tenure-Track-Professuren allerdings auf einen Zeitraum von sechs Jahren angelegt sind, ist die Anschlusszusage aktuell auf 2 Jahre begrenzt. Das legt nahe, dass die Verfahren im Rahmen von Tenure-Track nur bedingt auf das Modell der Anschlussstelle übertragbar sein dürften. Wir begrüßen die Präzisierung bezüglich der Zielvereinbarung für die Anschlusszusage im Gesetzesentwurf gegenüber dem Referentenentwurf, werben aber dennoch an dieser Stelle dafür, noch einmal die Perspektive aus der Praxis einzuholen, um eine Formulierung im Gesetzestext zu finden, die ein pragmatisches und praxistaugliches Evaluierungsverfahren ermöglicht.
- Es gilt zudem zu berücksichtigen, dass im Gegensatz zu Tenure-Track-Professuren, bei der im Gesetzesentwurf avisierten zweijährigen Bewährungsbeschäftigung, das damit verbundene Aufgabenfeld nicht mit der zukünftig zu besetzenden Dauerstelle identisch sein muss.
- Wir begrüßen nachdrücklich die Beibehaltung der Übertragbarkeit nicht in Anspruch genommener Befristungszeiten aus der Phase vor der Promotion in die Phase nach der Promotion. Sie stellt einen effektiven Anreiz für weitere Anstrengungen in Richtung kürzerer Promotionszeiten dar.
- Wir begrüßen auch hier die Einführung der pflegepolitischen Komponente in §2 (1).

Änderungsvorschlag

Beibehaltung der bestehenden Höchstbefristungsregelungen (6 Jahre). Prüfung der Formulierung in der Gesetzesbegründung, wie das Evaluierungsverfahren rechtssicher und praxistauglich auszustalten ist, mit dem die Zielerreichung im Rahmen einer Befristung nach Anschlusszusage überprüft wird.

3. VERHÄLTNIS VON QUALIFIZIERUNGSBEFRISTUNG UND DRITTMITTELBEFRISTUNG (QUALIFIZIERUNGSVORRANG)

Der Gesetzesentwurf führt einen Qualifizierungsvorrang ein dergestalt, dass eine Befristung wegen Drittmittelfinanzierung erst zulässig ist, wenn die zulässige Befristungsdauer der Qualifizierungsbefristung ausgeschöpft ist, konkret also 6 Jahre vor der Promotion und 4 Jahre nach der Promotion.

Wir begrüßen die mit der Einführung des Qualifizierungsvorrangs verbundene Gleichstellung der Rahmenbedingungen für die Durchführung wissenschaftlicher Qualifikationsvorhaben, unabhängig ob sie aus Haushalts- oder Drittmitteln finanziert werden: Dies betrifft den Anspruch, dass die Vertragslaufzeit unabhängig von der Laufzeit eines ggf. zugrundeliegenden Forschungsprojekts der angestrebten Qualifizierung entsprechen muss und die Ansprüche auf die sozial-, familien- und (neu) pflegepolitisch begründeten Vertragsverlängerungsoptionen nach § 2 (1) WissZeitVG.

Obwohl wir die Intention klar begrüßen, sehen wir in der jetzigen Fassung **folgende kritischen Punkte, für die wir nachdrücklich eine Korrektur vorschlagen:**

- Die vorgeschlagene Regelung greift nicht bei Drittmittelvorhaben, die kein Qualifizierungsziel verfolgen oder ein Qualifikationsziel, das zeitlich kürzer als die vorgeschriebene Mindestvertragslaufzeit ist. Ausgangspunkt des Gesetzentwurfs scheint die nationale öffentlich-rechtliche Drittmittelevergabe zu sein, die in der Regel eine Qualifizierung vorsieht. Dies bildet jedoch nur einen Teil des Drittmittelsystems ab. Viele Drittmittelprojekte sehen strukturell keinen Qualifikationsanteil vor. Der Gesetzesentwurf berücksichtigt zudem nicht die Fälle, in denen sich eine Person nicht qualifizieren, sondern nur in einem Drittmittelprojekt arbeiten will. Der Gesetzesentwurf bildet insbesondere ebenfalls nicht den Fall echter FuE-Verträge mit Unternehmen ab, die nicht der Qualifikation dienen. Um in diesen Fällen die vorgeschlagene Regelung erfüllen zu können, müsste ein artificielles Behelfsqualifikationsziel verwendet werden, das einen die Mindestvertragslaufzeit abdeckenden Beschäftigungszeitraum begründen würde. Die ist nicht zweckmäßig. Wir schlagen deshalb vor, den Qualifizierungsvorrang zu einer Soll-Regelung zu verändern, um den genannten Fällen Rechnung zu tragen.

Die Einführung des Qualifizierungsvorrangs führt ebenfalls zu Mehrkosten. Für die Hochschulen schätzt das BMBF diese auf 8,7 Mio. € p.a. und zwar bezogen auf familienpolitische Vertragsverlängerungen (Mutterschutz, Elternzeit). Die tatsächlichen Mehrkosten dürften deutlich darüber liegen. Ein Ausgleich dieses Mehrbedarf durch die Mittelgeber ist bisher in vielen Fällen nicht üblich. Wir halten es deshalb für wichtig, dass sich Bund, Länder und Hochschulen gemeinsam bei den Fördermittelgebern für eine entsprechende Aufstockung der Projektmittel einsetzen. Bund und Länder sind jeweils gefordert, hier als öffentliche Vorbildgeber voran zu gehen.

Änderungsvorschlag

Änderung der Muss- in eine Soll-Vorschrift: „Eine Befristung nach Satz 1 soll erst genutzt werden, wenn die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer ausgeschöpft ist.“

4. TARIFÖFFNUNG

Wir sehen die im Gesetzesentwurf abgebildete Erweiterung der bisherigen Tariföffnung aus folgenden Gründen **mit großer Sorge**:

- (i) Sie kann zu einer **Zersplitterung und Versäulung** des wissenschaftlichen Karrieresystems in Deutschland führen, wenn auf unterschiedlichen Ebenen unterschiedlichen Tarifvereinbarungen gelten würden. Während außeruniversitäre Forschung überwiegend dem TVöD (Bundesebene) unterliegt, unterliegen Hochschulen dem Tarifvertrag der Länder (TV-L) mit der Ausnahme von Hessen. Sollte es zu abweichenden Regelungen zwischen einzelnen Ländern oder zwischen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen kommen, hätte dies **gravierende Folgen für die innersystemische Anschlussfähigkeit von Karrierewegen und für die Kooperationsfähigkeit zwischen Einrichtungen**: Was wäre etwa, wenn der TVöD eine Beschäftigung an einem außeruniversitären Institut in einem Fall ermöglichte, der TV-L hingegen nicht – wie sollten in diesem Fall außeruniversitäres Institut und Hochschule in einem gemeinsamen Projekt zusammenarbeiten?
- (ii) Tarifverhandlungen werden typischerweise von Innen-/Finanzressorts geführt, nicht durch das Wissenschaftsressort. Wir sehen das Risiko, dass die Suche nach **wissenschaftsadäquaten Lösungen in den Verhandlungsrunden nicht hinreichend im Vordergrund** stehen könnte.
- (iii) Bereits jetzt sind die Besonderheiten des deutschen akademischen Karrieresystems **international schwer zu vermitteln**. Sollten in Folge der Tariföffnung noch Unterschiede zwischen außeruniversitären und universitären Einrichtungen, zwischen Bundesländern oder gar einzelnen Einrichtungen entstehen, würde dies die Situation weiter verkomplizieren und könnte die Attraktivität des deutschen Systems herabsetzen.

Änderungsvorschlag

Streichung der erweiterten Tatbestände zur Tariföffnung.

5. STUDIENBEGLEITENDE BESCHÄFTIGUNG

Höchstbefristungsdauer

Wir begrüßen die Heraufsetzung der **Höchstbefristungsdauer** für studentische Beschäftigte von sechs auf acht Jahre.

Mindestvertragslaufzeit

Wir halten die **Einführung einer Mindestvertragslaufzeit** von einem Jahr als Soll-

Vorschrift für grundsätzlich hilfreich. Zugleich sehen wir, dass es in einer Reihe von begründeten Fällen notwendig sein wird, diese Vertragslaufzeit zu unterschreiten. Wir begrüßen daher den entsprechenden Passus in der Gesetzesbegründung, dass kürzere Vertragslaufzeiten möglich sind, wenn „die Art der Tätigkeit dies unbedingt erfordert“. Wir begrüßen ebenfalls, dass der Gesetzesentwurf Beispiele für solche Fälle aufnimmt und dadurch größere Rechtssicherheit schafft.

6. MEDIZIN

Der Gesetzesentwurf sieht vor, die befristungsrechtlichen Rahmenbedingungen für Weiterbildungen im Bereich der Humanmedizin und der Psychotherapie über das Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung (ÄArbVtrG) zu regeln. Diese Verlagerung ist ein grundsätzlich gangbarer Weg. Wir begrüßen zudem die Ergänzungen im ÄArbVtrG, wo die Gründe, aus denen die Höchstbefristungsdauer für Ärztinnen und Ärzte sowie Psychotherapeuten und Psychotherapeutinnen in Weiterbildung verlängert werden kann, erweitert wurden.

7. ÜBERGANGSPHASE UND EVALUATION

Inkrafttreten des Gesetzes

Bei einer Novellierung des WissZeitVG entlang des Gesetzesentwurfs erwarten wir erheblichen Neuregelungsbedarf auf Seiten der Länder und Universitäten. Der vorgeschlagene Übergangszeitraum von nur sechs Monaten ist daher deutlich zu kurz, um eine Umsetzung zu planen und in qualitätsgesicherter Weise vorzunehmen. Insbesondere wird zu prüfen sein, wie die Novellierung des WissZeitVG mit bereits bestehenden landes- und universitätsspezifischen Regelungen zu Karrierewegen in Einklang zu bringen ist. Zusätzlich ist dem signifikanten Gremienabstimmungsbedarf im Rahmen der akademischen Selbstverwaltung Rechnung zu tragen. Um eine reibungslose Operationalisierung der Novelle zu gewährleisten, sollte die Übergangsphase nach dem Inkrafttreten des Gesetzes sinnvollerweise 18 Monate betragen und keinesfalls 12 Monate unterschreiten. Für Personen, die ihre Postdoc-Phase im bisherigen WissZeitVG begonnen haben, sieht der Gesetzesentwurf einen Vertrauensschutz von 4 Jahren bezüglich der Höchstbefristungsdauer vor. Dies erscheint nicht angemessen, da diese Personen sich unter der Perspektive einer Höchstbefristungsdauer von 6 Jahren für eine Postdoc-Phase entschieden haben – der Vertrauensschutz sollte entsprechend angepasst werden.

Änderungsvorschlag

Verlängerung der Frist bis zum Inkrafttreten des Gesetzes auf mindestens 12 Monate. Vertrauensschutz von 6 Jahren für Postdoc-Phase.

**Allianz der
Wissenschaftsorganisationen**

Alexander von Humboldt-Stiftung
Deutsche Forschungsgemeinschaft
Fraunhofer-Gesellschaft
Hochschulrektorenkonferenz
Leibniz-Gemeinschaft

Nationale Akademie der Wissenschaften Leopoldina
Deutscher Akademischer Austauschdienst
Helmholtz-Gemeinschaft
Max-Planck-Gesellschaft
Wissenschaftsrat

Stellungnahme

zuerst veröffentlicht am 27. März 2023

Für attraktive wissenschaftliche Karrieren in Deutschland

Deutscher Bundestag
Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung

Ausschussdrucksache
20(18)267g

07.11.2024

Die jüngsten Diskussionen um die Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes sind geprägt von hohen Erwartungen an eine Planbarkeit und Verlässlichkeit fördernde Weiterentwicklung der Rahmenbedingungen für wissenschaftliche Karrieren in Deutschland.

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz kann mit seinem Fokus auf rechtlich definierte Befristungsgründe und –dauern nur einen Teil dieser Rahmenbedingungen regeln. Uns ist beides wichtig: Eine umfassende Verbesserung der Perspektiven aktueller und zukünftiger Generationen von Wissenschaftler:innen und leistungsfähige Wissenschaftseinrichtungen. Dafür wird es Anstrengungen brauchen, die über die Gesetzesreform hinausgehen und auch die Finanzierungs- und Personalstrukturen in den Blick nehmen. Dabei sind die Wissenschaftsorganisationen ebenso gefragt wie ihre Partner in Bund und Ländern.

Es braucht deshalb beides: Die Weiterentwicklung des WissZeitVG und die Weiterentwicklung der Karrierewege für Wissenschaftler:innen in Deutschland.

Das BMBF hat am 17.03.23 Eckpunkte für eine Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes veröffentlicht. Die Allianz der Wissenschaftsorganisationen begrüßt den größten Teil dieser Eckpunkte:

- Die für die Qualifizierungsphase vor der Promotion vorgeschlagenen Regelungen tragen wir mit. Die Mindestvertragslaufzeit von 3 Jahren für den Erstvertrag entspricht der guten Praxis; die Ausgestaltung als Soll-Vorschrift schafft Raum für begründete Abweichungen. Wir begrüßen die Beibehaltung des Qualifizierungsbegriffs und die Verbindlichkeit durch die Klarstellung zur wissenschaftlichen Qualifizierung in der Begründung.
- Dass weiterhin Zeiten aus der Promotionsphase bei schnellerem Abschluss in die Postdoc-Phase übertragen werden, schafft Raum für individuelle und fachspezifische Lösungen.
- Wir teilen das Ziel einer frühen Planbarkeit der wissenschaftlichen Karriere. Aus unserer Sicht ist dafür der Übergang zwischen der frühen Postdoc-Phase (R2 im Sinne der Forschungsqualifikationsprofile der Europäischen Kommission) und der Karriephase R3 „etablierte Wissenschaftler:in“ der entscheidende Zeitraum, der in unseren Vorschlägen unten näher beleuchtet wird.
- Die Möglichkeit, weiterhin im Kontext von Drittmittelprojekten ohne zeitliche Obergrenzen befristen zu dürfen, ist für das Funktionieren des Wissenschaftssystems elementar. Hilfreich wären praktikable Regelungen, um befristete Projektmittel für die Finanzierung unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse einsetzen zu können.
- Wir können uns einen Vorrang der Qualifikationsbefristung vor der Drittmittelbefristung vorstellen und praktizieren dies bereits umfassend. Allerdings muss gesetzlich gewährleistet sein, dass diese Vorrangregelung als Soll-Vorschrift nur dann zum Tragen kommt, wenn tatsächlich eine Qualifizierung vertraglich vereinbart ist, um in anderen Fällen (vor allem im Bereich des Transfers und bei privaten Mittelgebern) die erforderliche Flexibilität zu erhalten.

Wir würdigen außerdem ausdrücklich die Gesprächsöffnenheit und Ausgewogenheit, die den gesamten Prozess bislang gekennzeichnet hat.

Es verbleiben zwei kritische Punkte, die wir zur Diskussion stellen wollen:

1. Die weitere Öffnung der Tarifsperrre. Eine weitere Öffnung der Tarifklausel, d.h. die Überlassung wichtiger Elemente der Befristungsregelungen zur Regelung durch das Tarifrecht hält die Allianz weder für sachgerecht noch für geboten. Diese Öffnung widerspricht der Verpflichtung des Gesetzgebers, alle wesentlichen Elemente selbst zu regeln, wenn er sich zu einer gesetzlichen Regelung entschließt. Befristungsregelungen in Flächentarifverträgen würden den unterschiedlichen Hochschulen und Forschungseinrichtungen und deren individuellen Missionen und Karrierewegen nicht gerecht. Die weitere Öffnung der Tarifklausel kann zu einer vollen Zersplitterung der Beschäftigungsbedingungen in den Ländern und im Bund führen. Einrichtungsspezifische, kleinteilige und im Ergebnis nicht mehr überschaubare tarifliche Befristungsregelungen würden die zwischen Hochschulen und Forschungseinrichtungen erforderliche Mobilität erschweren und damit die Wissenschaftsfreiheit unangemessen beeinträchtigen – zum Nachteil der internationalen Wettbewerbsfähigkeit. Wird die gesamte Qualifizierungsbefristung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG in die Dispositionsfreiheit der Tarifpartner gelegt, sind die Folgen für den Wissenschaftsstandort Deutschland schwerwiegend.

2. Die Senkung der Höchstbefristungsdauer auf 3 Jahre für die Qualifizierungsphase nach der Promotion.

Die Allianz der Wissenschaftsorganisationen begrüßt die Ankündigung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF), einen der am meisten kritisierten Punkte aus dem Eckpunkte-Papier für die Reform des WissZeitVG erneut zur Diskussion zu stellen. Eine Begrenzung der Postdoc-Phase auf drei Jahre schränkt Forschende auf ihrem Karriereweg unangemessen ein – mit der möglichen Folge, dass hochqualifizierte Wissenschaftler:innen in frühen und mittleren Karrierephasen (R2) noch keine Position auf der nächsten Karrierestufe erreichen können und sich daher für einen Ausstieg aus der Wissenschaft entscheiden müssen. Die jüngsten Diskussionen haben deutlich gemacht, dass die Betroffenen selbst diesen Zeitraum als deutlich zu kurz empfinden, um sich für anschließende Karrierepositionen zu qualifizieren. Im großen Bereich der Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAW)/Fachhochschulen (FH) verhindert die Begrenzung auf drei Jahre zudem die Anwendung der etablierten und sehr erfolgreichen Tandemprogramme, die für eine Professur qualifizieren.

Wir schlagen deshalb ein **4-Plus-Modell** vor. Der Kerngedanke ist, die Frage und Dauer einer Befristung an den Karrierephasen und -zielen auszurichten:

4 Jahre für R2:

Die **R2-Phase des Postdocs** ist eine Phase der Weiterqualifizierung und Profilbildung. Sie dient dazu einen eigenständigen Beitrag zum gewählten Forschungsbereich zu leisten, nach erfolgreicher Promotion das individuelle wissenschaftliche Profil weiter herauszuarbeiten und sich für eine Karriere innerhalb oder außerhalb der Wissenschaft weiter zu qualifizieren. Dies erfolgt in der Regel durch Publikationen, Technologieentwicklung und Patente, die Einwerbung von Drittmitteln, Konferenzbeiträge, aber auch durch das Aufbauen von Lehr-, Betreuungs- und Führungserfahrung. Häufig ist die Postdoc-Zeit auch das Zeitfenster für Mobilität zwischen Wissenschaftseinrichtungen und im internationalen Raum. Im Bereich der HAW/FH dient diese Phase dem notwendigen Aufbau von Expertise in Wissenschaft und Wirtschaft, die die Berufbarkeit erst ermöglicht.

Wissenschaftseinrichtungen, die Postdoc-Leitlinien für sich formuliert haben, bemessen die R2-Phase auf ungefähr **vier Jahre**. Eine Richtungsentscheidung über den weiteren Werdegang ist rechtzeitig vor dem Ende dieser Phase angebracht. Voraussetzung dafür sind Angebote der Qualifizierung, uneigennützigen Beratung sowie Feedbackmechanismen der arbeitgebenden Institutionen. Sie sind in der Pflicht, die **Voraussetzungen für eine eigenverantwortliche Karriereentscheidung der Wissenschaftler:innen** zu schaffen.

Die entscheidende Weichenstellung erfolgt am Ende der R2-Phase – mit folgenden Optionen:

- 1) Der Weg in den außerakademischen Arbeitsmarkt
- 2) Eine dauerhafte Tätigkeit in der Wissenschaft ohne Berufung
- 3) Der Ausbau des wissenschaftlichen Profils mit dem Ziel der Berufungsfähigkeit auf eine Professur (R3 mit dem Ziel des Übergangs zu R4)

Plus-Komponente nach der bis zu vierjährigen R2-Phase:

Wir schlagen vor, dass für den weiteren Weg innerhalb der Academia und jenseits von Dritt-mittelprojekten (Wege 2) und 3)) nur dann eine erneute Befristung möglich sein soll, wenn sie mit einem Karriereweg mit definiertem Ziel, Dauer, Wegmarken, Kriterien und der Perspektive auf eine unbefristete Position verbunden ist. Dieser Karriereweg ist von den arbeitgebenden Einrichtungen allgemein, transparent, planbar und verbindlich festzulegen, und zwar...

Ad 2) ... für die **dauerhafte Tätigkeit in der Wissenschaft ohne Berufung** durch Entfristungsleitlinien, ggf. ergänzt durch Qualifikationsformate für Karrierewege mit spezifischen Aufgabenschwerpunkten wie Lehre, Weiterentwicklung wissenschaftlicher Infrastruktur, Data Scientists o.Ä. **Auf diesem Karriereweg wird entweder unmittelbar im Anschluss an die R2-Phase entfristet oder, falls eine spezifische Weiterqualifikation geboten ist, in der Regel spätestens zwei Jahre nach Abschluss der R2-Phase in einem transparenten Verfahren.**

Ad 3) Für die **Herstellung der Berufungsfähigkeit** haben sich in den letzten Jahren vielfältige Formate entwickelt und bewährt. Beispiele im deutschen Wissenschaftssystem sind W1-Professor:innen, Tenure Track Professuren, Programme wie Emmy-Noether, Leibniz-/ Helmholtz- / Max-Planck-Gruppenleitung bzw. Advanced Max Planck Research Group, ERC Starting Grant oder auch Wissenschaftler:innen in Habilitationsverfahren. Eine Befristung auf einem solchem Karrieretrack in der R3-Phase sollte unabhängig von der Geldquelle – also auch auf der Basis von Haushaltsmitteln – **bis zu maximal 6 Jahren nach Abschluss der R2-Phase** möglich sein, wenn die folgenden **Kriterien** zutreffen:

- Für den Karriereweg können überdurchschnittlich hohe Chancen auf eine erfolgreiche Berufung belegt werden.
- Wettbewerblicher Eintritt in den Karrieretrack in einem transparenten Begutachtungsverfahren. Die Positionen müssen öffentlich und international ausgeschrieben werden.
- Klare Ausrichtung auf die Herstellung von Berufungsfähigkeit. Das bedeutet konkret, dass die Person auf diesem Track angemessene Ressourcen sowohl in zeitlicher als auch in materieller Sicht bekommt, um qualitativ wie quantitativ exzellente Forschung und Lehre zu betreiben.
- Wissenschaftliche Unabhängigkeit. Personen auf diesem Track setzen ihre Forschungsagenda selbst und verfügen eigenständig über die ihnen zugeordneten Ressourcen.

Die Wissenschaftsorganisationen sind bereit, sich für die benannten Punkte und definierte Ziele nachhaltig zu engagieren, darüber zu berichten und an entsprechenden Evaluationen mitzuwirken. Mit dem Pakt für Forschung und Innovation steht für die außeruniversitären Wissenschaftseinrichtungen ein Instrument bereit, das diese Schwerpunktsetzung in der nächsten Phase ab 2026 aufnehmen kann.

Die Allianz der Wissenschaftsorganisationen ist ein Zusammenschluss der bedeutendsten Wissenschaftsorganisationen in Deutschland. Sie nimmt regelmäßig Stellung zu wichtigen Fragen der Wissenschaftspolitik. Die Max-Planck-Gesellschaft ist Mitglied der Allianz und hat für 2024 die Sprecherrolle übernommen.

Weitere Mitglieder sind die Alexander von Humboldt-Stiftung, der Deutsche Akademische Austauschdienst, die Deutsche Forschungsgemeinschaft, die Fraunhofer-Gesellschaft, die Helmholtz-Gemeinschaft, die Hochschulrektorenkonferenz, die Leibniz Gemeinschaft, die Nationale Akademie der Wissenschaften Leopoldina und der Wissenschaftsrat.

Website

www.allianz-der-wissenschaftsorganisationen.de

Medienkontakt

Dr. Christina Beck
Leiterin Abteilung Kommunikation
Max-Planck-Gesellschaft
Generalverwaltung
Hofgartenstr. 8
80539 München

[REDACTED]
www.mpg.de



Anlagenkonvolut Teil 2

zum Wortprotokoll der 87. Sitzung
am 13. November 2024

- | | |
|------------|---|
| 20(18)268a | nicht angeforderte Stellungnahme der Initiator_innen von #IchBinHanna |
| 20(18)268b | nicht angeforderte Stellungnahme der Universität Duisburg-Essen |
| 20(18)268c | nicht angeforderte Stellungnahme der HUB zu Berlin |
| 20(18)268d | nicht angeforderte Stellungnahme PostdocNet Max Planck |
| 20(18)268e | nicht angeforderte Stellungnahme Max-Planck-Gesellschaft |
| 20(18)268f | nicht angeforderte Stellungnahme Landespersonalrätekonferenz der wissenschaftlich Beschäftigten an Hochschulen und Universitätsklinika in der Trägerschaft des Landes NRW |
| 20(18)268g | nicht angeforderte Stellungnahme VHD |
| 20(18)268h | nicht angeforderte Stellungnahme Verband der Historiker und Historikerinnen Deutschlands |
| 20(18)268i | nicht angeforderte Stellungnahme yHEP association |

An den Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung
des Deutschen Bundestages:

Stellungnahme zur Änderung des Befristungsrechts in der Wissenschaft

*Jun.-Prof. Dr. Amrei Bahr, PD Dr. Kristin Eichhorn, Dr. Sebastian Kubon
(Initiator_innen von #IchBinHanna)*

Die ausufernde Befristungspraxis in der Wissenschaft, die durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) ermöglicht und legitimiert wird, war zentraler Ausgangspunkt des 2021 entstandenen Protests im Rahmen unserer Initiative #IchBinHanna.

Das WissZeitVG schafft ein **Sonderbefristungsrecht für die Wissenschaft, das über die Regelungen des allgemeinen Arbeitsrechts weit hinausgeht**. Dies stellt insbesondere das promovierte wissenschaftliche Personal vor das Problem, über sehr lange Zeiträume ohne verlässliche berufliche Perspektive zu verbleiben: Mit dem vorgeschenbenen Grund einer vermeintlichen Qualifizierung können die betreffenden Personen sechs Jahre ohne jede Verbindlichkeit befristet beschäftigt werden und sind anschließend regelmäßig zur beruflichen Neuorientierung gezwungen – in einem Lebensalter, in dem dies alles andere als einfach ist. Die so entstehende mangelnde Planbarkeit hat **massive Auswirkungen auf die Beschäftigten**: Sie sind bis ins vierte und fünfte Lebensjahrzehnt **mit berechtigten Existenzsorgen konfrontiert, die sie in ihren Lebensentscheidungen beschneiden**.

Wer sich jahrzehntelange Unsicherheit aufgrund persönlicher Voraussetzungen nicht leisten kann, wird von vornherein **aus der Arbeit in der Wissenschaft ausgeschlossen**. Das limitiert in ungerechter Weise Teilhabechancen und schadet der Wissenschaft, der es dadurch an vielfältigen Perspektiven mangelt. **Die eigentlich gewollte Bestenauslese wird so zur Verbliebenenauslese**.

Wir begrüßen ausdrücklich, dass sich die Bundesregierung vorgenommen hat, diesem Missstand bei der Reform des Befristungsrechts in der Wissenschaft Abhilfe zu schaffen. Nun ist aber ausgerechnet die Regelung der Postdoc-Phase in den Verhandlungen der Koalitionspartner besonders umstritten.

Bereits in unserer Stellungnahme zum Referentenentwurf aus dem Juli 2023 haben wir darauf hingewiesen, dass die zuletzt vorgeschlagene **4+2-Lösung nicht geeignet** ist, um der von uns mit #IchBinHanna artikulierten Problematik beizukommen. Dies liegt daran, dass auf diese Weise immer noch sehr umfassende Befristungsmöglichkeiten gegeben wären, **die von wissenschaftlichen Arbeitgebern ausgenutzt werden können**, um ihr Personal weiterhin nach wenigen Jahren auszutauschen, statt ihm eine unbefristete Perspektive anzubieten. **Die geplante Anschlusszusage käme im aktuellen Modell viel zu spät**, um ihre Wirkung tatsächlich zu entfalten. Es wäre damit zu rechnen, dass die Institutionen die vier Jahre Höchstbefristungsdauer ausreizen und es in der Praxis kaum Zwei-Jahres-Verträge mit Anschlusszusage geben wird.

Es ist jedoch **falsch davon auszugehen, dass stattdessen dem Status quo mit einer sechsjährige Höchstbefristungsdauer der Vorzug zu geben wäre**. Vielmehr sind beide Varianten gleichermaßen ungeeignet, um die Befristung in der Wissenschaft effektiv einzudämmen, wie man an der gegenwärtigen Praxis erkennt. Inzwischen ist auch schon bei den Studierenden angekommen, wie unattraktiv Wissenschaft als Beruf in Deutschland ist. In der Folge suchen sich sehr gute und **engagierte Talente frühzeitig alternative Karrierepfade**.

Die **Postdoc-Tätigkeit als „Qualifizierung“ zu bezeichnen ist irreführend**, weil die in ihrem Rahmen erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten keine Ausbildung für den allgemeinen Arbeitsmarkt darstellen, sondern allenfalls eine Weiterentwicklung hin zur wissenschaftlichen Leitungstätigkeit im Rahmen einer Professur. Diese Weiterentwicklung dient allein der Rekrutierung des eigenen Führungspersonals für die Wissenschaft selbst – so, wie auch in anderen Branchen eine Weiterentwicklung den Aufstieg bzw. die Beförderung der Beschäftigten ermöglichen kann. Der Qualifizierungsbegriff, der die Postdoc-Phase mit Studium und Promotion gleichsetzt, verschleiert diesen Umstand, um die umfassenden Befristungsmöglichkeiten in der Wissenschaft zu rechtfertigen. **Wissenschaftler*innen sind aber nach der Promotion für die Wissenschaft abschließend qualifiziert, wie auch der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) ausweist**.

Es ist eine der Wissenschaft durchaus zumutbare Aufgabe, die Rekrutierung ihres eigenen Führungspersonals im Rahmen von strukturierter Personalentwicklung auf unbefristeten Stellen durchzuführen. Die Auslagerung auf befristete

vermeintliche Qualifikationsstellen sorgt aktuell dafür, dass Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen keine solche Personalentwicklung betreiben müssen. Vielmehr bereiten sie deutlich mehr Personal auf wissenschaftliche Leistungspositionen vor, als am Ende benötigt wird, womit der weitaus überwiegende Teil der wissenschaftlichen Beschäftigten nach der Promotion fahrlässig in absehbare berufliche Sackgassen geführt wird – **über- und fehlqualifiziert für Berufsfelder außerhalb der Wissenschaft. Ein solches Verfahren ist eine massive Verschwendung von Steuergeldern.**

Forderungen nach einer längeren Befristungsdauer mit der Begründung, dass diese nötig sei, um die Voraussetzungen für die Berufung auf eine Professur zu erreichen, verfehlten den Kern der Debatte, denn es geht hier eben nicht um Professuren und die Voraussetzungen für deren Erhalt, sondern um unbefristete Stellen *neben* der Professur. **Das im Koalitionsvertrag von SPD, Grünen und FPD festgeschriebene Ziel einer früheren Karriereentscheidung in der Wissenschaft setzt den Ruf auf eine Professur gerade nicht zwingend voraus, sondern lediglich den Erhalt einer unbefristeten Stelle.** Dafür sind die wissenschaftlichen Qualifikationen, die im Rahmen der Promotion erworben wurden, ausreichend, wie bereits die aktuell für solche Stellen übliche Besetzungspraxis hinlänglich zeigt.

Wir fordern die Abgeordneten des Deutschen Bundestages dazu auf, alles ihnen Mögliche zu tun, um diesen Missstand im Rahmen der Reform des WissZeitVG zu beseitigen. **Dazu müssen die Befristungsoptionen für Postdocs deutlich begrenzt werden.**

Folgende Instrumente sind geeignet, um dieses Ziel zu erreichen:

- 1) eine Höchstbefristungsdauer** in der Postdoc-Phase von nicht mehr als zwei Jahren (eine weitere Befristung darüber hinaus muss zwingend eine Anschlusszusage für eine unbefristete Beschäftigung enthalten)
- 2) die Festschreibung einer Befristungshöchstquote** im WissZeitVG
- 3) der vollständige Wegfall der Tarifsperrre** im WissZeitVG
- 4) eine Tariföffnungsklausel**, die den Bundesländern erlaubt, eigene Befristungshöchstquoten festzulegen bzw. die Höchstbefristungsdauer über die Regelungen des WissZeitVG zu verkürzen

Universität Duisburg-Essen • IAQ • 47048 Duisburg



Stellungnahme des IAQ zur geplanten Reform des WissZeitVG:

Schwerpunkt: Probleme bei der Durchführung von Drittmittelprojekten aufgrund des geplanten (verpflichtenden) Vorrangs der Qualifizierungsbefristung vor der Drittmittelbefristung

Das vorliegende Papier wurde vor dem Hintergrund der sich aus den geplanten Neuregelungen im Entwurf für eine Novellierung des WissZeitVG ergebenden Probleme am Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) geschrieben, einem Forschungsinstitut an der Fakultät für Gesellschaftswissenschaften der Universität Duisburg-Essen, das sowohl grundlagen- als auch anwendungsorientierte Forschung zu sozial, arbeitsmarkt- und bildungspolitischen Themen betreibt und einen hohen Drittmittelvolumen aufweist (jährlich ca. 60% Prozent seines Gesamthaushalts). Zwar treffen die im Folgenden angesprochenen Probleme ein solches Institut in besonderem Maße; grundsätzlich sind sie jedoch in den Hochschulen für alle Bereiche relevant, in denen drittmitelfinanzierte Forschung durchgeführt wird.

Prof. Dr. Ute Klammer
Geschäftsführende Direktorin

Tel.: [REDACTED]
Fax: [REDACTED]
E-Mail: [REDACTED]

Mai 2024

Sekretariat
Susanne Reimann
Tel.: [REDACTED]
Fax: [REDACTED]
E-Mail: [REDACTED]

47057 Duisburg
Forsthausweg 2
Gebäude LE

www.uni-due.de/iaq/

Geplante Neuregelungen

Das WissZeitVG setzt die Rahmenbedingungen für befristete Arbeitsverträge mit „wissenschaftlichem und künstlerischem Personal mit Ausnahme der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer“ (§ 1 Abs. 1) und betrifft wissenschaftliche Mitarbeiter*innen (WMA) somit unabhängig davon, ob sie zum Zweck ihrer Qualifizierung oder zum Zweck der Mitarbeit in Forschungsprojekten beschäftigt sind, und unabhängig davon, ob sie eine Hochschulkarriere anstreben oder ob sie zeitweise an der Hochschule arbeiten wollen, um das erworbene Wissen in anderen Arbeitsfeldern zu nutzen.

Die Regelungen in § 2 WissZeitVG tragen diesen Unterschieden Rechnung. § 2 Abs. 1 regelt die Höchstdauer der Befristung für die persönliche Qualifizierung und die Verlängerung der Dauer der Qualifizierungsphase aufgrund familiärer oder gesundheitlicher Bedingungen (Qualifizierungsbefristung). § 2 Abs. 2 regelt die Befristung zur Bearbeitung von Drittmittelprojekten mit zeitlich begrenzter Finanzierung und legt fest, dass die Laufzeit des Vertrages der Laufzeit des Drittmittelprojektes entsprechen muss (Drittmittelbefristung). § 2 Abs. 5 regelt Ansprüche auf Verlängerung von Qualifizierungsverträgen nach § 2 Abs. 1 aufgrund von Beurlaubungen und Teilzeitbeschäftigung aus unterschiedlichen, insbesondere familiären und gesundheitlichen Gründen. Da die Drittmittel, abhängig von der zugrunde liegenden Bewilligung, zeitlich befristet verfügbar sind und ein Drittmittelprojekt in der Regel zu dem in der Bewilligung vorgesehenen Zeitpunkt abgeschlossen werden muss, sind für Drittmittelbefristungen nach § 2 Abs. 2 keine derartigen Verlängerungsoptionen vorgesehen.

Probleme ergeben sich daraus, dass WMA zum Teil Qualifizierungsziele anstreben (Promotion, Habilitation), ihre Arbeitsverträge aber über Drittmittel finanziert werden und damit an die Laufzeit von Drittmittelprojekten gebunden sind. Je nach Laufzeit der Drittmittelprojekte sind die Vertragslaufzeiten oft zu kurz, um das angestrebte Qualifizierungsziel zu erreichen, und familiäre Rahmenbedingungen werden nicht berücksichtigt.

Vor diesem Hintergrund soll „mit der Novellierung des WissZeitVG [...] die individuelle wissenschaftliche Qualifizierung noch stärker als bisher in den Mittelpunkt der gesetzlichen Regelungen gestellt werden“ (Einleitung zum Gesetzentwurf, S. 1). Daher sollen zum einen Mindestlaufzeiten für Qualifizierungsverträge nach § 2 Abs. 1 eingeführt werden („Nach Satz 3 wird folgender Satz 4 eingefügt: *,Die Dauer des ersten Arbeitsvertrages soll in den Fällen des Satz 1 [vor der Promotion, d. Verf.] drei Jahre und in den Fällen des Satz 2 [nach der Promotion, d. Verf.] zwei Jahre nicht unterschreiten.*“). Zum anderen soll eine Drittmittelbefristung nach § 2 Abs. 2 nur noch möglich sein, wenn die Höchstbefristungsdauer nach § 2 Abs. 1 ausgeschöpft ist („In Absatz 2 wird folgender Satz 2 angefügt: *,Eine Befristung nach Satz 1 ist nur zulässig, wenn die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer ausgeschöpft ist.*“)

Der geplante, verpflichtende Vorrang der Qualifizierungsbefristung vor der Drittmittelbefristung, insbesondere in Verbindung mit Mindestvertragslaufzeiten für die Erstverträge mit Qualifizierungsbefristung, führt zu erheblichen Einschränkungen für die Durchführbarkeit von Drittmittelprojekten und trägt weder der Heterogenität der Projektlandschaft noch der Heterogenität der Interessen der Beschäftigten Rechnung.

Unterschiedliche Strukturen von Drittmittelprojekten

Nur ein (kleiner) Teil der Drittmittelprojekte an Hochschulen wird vorrangig mit dem Ziel der Förderung der Qualifizierung von Mitarbeiter*innen geplant und durchgeführt; Drittmittelprojekte dienen häufig in erster Linie der Förderung der Forschung. Eine Ausnahme stellen spezielle Förderformate dar, die speziell auf die Qualifizierung abzielen, bspw. die Förderung von Nachwuchsgruppen oder von Graduiertenkollegs. Darüber hinaus enthalten einige Förderrichtlinien die Möglichkeit, Promotions- oder auch Habilitationsstellen vorzusehen oder Zeitanteile für die persönliche Qualifizierung der WMA zu integrieren. Derartige Projekte sind häufig auf mindestens drei Jahre angelegt. Bei diesen Projekten widerspricht es in der Tat dem Sinn des WissZeitVG, wenn anstelle der durchaus möglichen Qualifizierungsbefristung nach § 2 Abs. 1 die Drittmittelbefristung nach § 2 Abs. 2 genutzt wird. Diese in der Begründung zum Gesetzentwurf kritisierte Praxis wird aus der Sicht von Hochschulen damit begründet, finanzielle Risiken zu minimieren, die sich aus den Ansprüchen auf Vertragsverlängerungen aufgrund von familienbedingten Ausfallzeiten nach § 2 Abs. 5 ergeben.

Die meisten Drittmittelprojekte dienen, wenn überhaupt, dann nur indirekt der Qualifizierung. So fördern bspw. Stiftungen die Forschung vor dem Hintergrund ihres jeweiligen gesellschaftspolitischen Anspruchs und auf der Grundlage ihres jeweiligen Forschungsprogramms. Das BMBF fördert Projekte auf der Basis von Förderrichtlinien, die sich an dem wahrgenommenen Forschungsbedarf im jeweiligen Feld orientieren. Auch große und in hoch kompetitiven Verfahren eingeworbene EU-Projekte sind auf die Förderung bestimmter Inhalte in der Forschung ausgerichtet. Alle diese Projekte ermöglichen häufig durchaus die Entwicklung und Durchführung von Qualifizierungsvorhaben; es ist jedoch nicht ihr vorrangiges Ziel. Noch weniger auf die Förderung von Qualifizierung ist die Auftragsforschung ausgerichtet. Hier geht es bspw. um Evaluationspro-

ekte im Auftrag von Bundes- oder Landesministerien, um Expertisen, mit denen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ihrer Kompetenzen in die Politikberatung einbringen, oder auch um kleine Projekte bspw. in Kooperation mit Kommunen oder zivilgesellschaftlichen Akteuren. Publikationen und die wissenschaftliche Nutzung erhobener Daten und damit auch die Einbindung von Qualifizierungsvorhaben sind in derartigen Projekten nicht vorgesehen und nicht oder nur begrenzt möglich. Der Nutzen derartiger Projekte besteht vor allem darin, dass Hochschulen ihre Kompetenzen für die Gesellschaft nutzbar machen; für die eingesetzten WMA bieten sie wichtige Erfahrungsmöglichkeiten, sowohl mit Blick auf eine eventuelle (spätere) Entwicklung von Qualifizierungsvorhaben als auch auf die Nutzung der erworbenen anwendungsorientierten Kompetenzen auf dem hochschulexternen Arbeitsmarkt.

Allen diesen Projekten ist gemeinsam, dass sie in der Regel zu einem bestimmten Zeitpunkt abgeschlossen sein müssen und nicht aufgrund von Personalausfall verlängert werden können. Bei Ausfallzeiten der WMA müssen Vertretungen finanziert werden; im Falle von Fluktuation müssen die Stellen schnellstmöglich neu besetzt werden, um das Projekt zeitgerecht und erfolgreich abschließen zu können. Die Laufzeit der Projekte liegt oft unterhalb der Schwelle von drei Jahren; sehr häufig sind Laufzeiten zwischen einem und zwei Jahren vorzufinden. Auch kürzere Laufzeiten sind nicht selten, bspw. bei kurzfristig benötigten Expertisen im Auftrag von Ministerien. Wenn bei derartigen Projekten je nach persönlichen Voraussetzungen der WMA Arbeitsverträge mit Qualifizierungsziel abgeschlossen müssten, wie es der Entwurf zur Novellierung des WissZeitVG vorsieht, würde dies in vielen Fällen bedeuten, dass Qualifizierungsziele definiert werden müssten, deren Realisierung im Rahmen des jeweiligen Projektes weder zeitlich noch inhaltlich möglich ist. Außerdem würde diese Praxis den heterogenen Wünschen der WMA mitunter zuwiderlaufen; etwa dann, wenn Absolvent*innen im Anschluss an das Studium (PreDoc-Phase) oder an die Promotion (PostDoc-Phase) hauptsächlich in Projekten forschen möchten und sich bezüglich einer Qualifizierung nach WissZeitVG § 2 Abs. 1 erst orientieren müssen oder sogar schon wissen, dass für sie eine solche Qualifizierung (im Regelfall eine Promotion bzw. Habilitation) nicht infrage kommt – worauf im nächsten Kapitel noch genauer eingegangen wird.

Verbunden mit der Mindestlaufzeit von Verträgen in der Qualifizierungsphase von drei bzw. zwei Jahren müssten vielfach Arbeitsverträge abgeschlossen werden, die zeitlich länger dauern als das Projekt, so dass eine Zusatzfinanzierung aus Haushaltssmitteln der Hochschule erforderlich wäre. Auch das Risiko von Vertragsverlängerungen bei Ausfallzeiten müsste von der Hochschule getragen werden. Je nach Laufzeit der Drittmittelprojekte müsste die Hochschule für ein Projekt mehr an Haushaltssmitteln investieren, als sie an Drittmitteln einnehmen würde (bspw. ein Jahr Projektfinanzierung plus zwei Jahre Haushaltfinanzierung für einen Dreijahresvertrag). Vor diesem Hintergrund ist die geltende Regelung des § 2 Abs. 2 zu sehen, der bei Drittmittelfinanzierung die Laufzeit der Verträge an die Laufzeit des Drittmittelprojektes bindet und nicht an die persönlichen Qualifizierungsziele und -zeiten der WMA.

Auswirkungen der geplanten Neuregelungen am Beispiel des IAQ

Am IAQ wird bei Drittmittelprojekten, die explizit der Qualifizierung dienen (bspw. Nachwuchsgruppen), die Qualifizierungsbefristung nach § 2 Abs. 1 genutzt. Des Weiteren wird die Qualifizierungsbefristung in Einzelfällen genutzt, wenn ein Projekt längerfristig (mindestens auf drei Jahre) angelegt ist oder Projektverlängerungen bzw. Anschlussprojekte mit hoher Wahrscheinlichkeit zu erwarten sind UND die oder der WMA bereits am Institut beschäftigt ist und ein Promotionsvorhaben entwickelt hat

(das auch in der Arbeitsplatzbeschreibung dokumentiert wird), so dass mit hoher Wahrscheinlichkeit zu erwarten ist, dass sie oder er das Vorhaben bei einer entsprechend qualifizierungsförderlichen Vertragsgestaltung erfolgreich abschließen kann. Da bei vielen Drittmittelprojekten keine finanziellen und zeitlichen Ressourcen für Qualifizierung vorgesehen sind, werden im IAQ nach Maßgabe verfügbarer Haushaltssmittel und anhand des im Institut verabschiedeten Personalentwicklungskonzepts Vertragsaufstockungen oder -verlängerungen zur Förderung der Promotion finanziert. Um ggf. Vertragsverlängerungen nach § 2 Abs. 5 finanzieren zu können, werden Haushaltsreserven genutzt.

Wenn man diese Praxis auf alle Drittmittelprojekte ausdehnen würde, wäre das finanzielle Risiko sehr hoch – für ein einzelnes Institut und für die Hochschule als Ganzes, denn insbesondere familienbedingte Ausfallzeiten stellen gerade in der Lebensphase der Qualifizierung keineswegs eine seltene Ausnahme dar.

Bei Drittmittelprojekten, die nicht explizit der Qualifizierung dienen und die eine kürzere Laufzeit aufweisen, und bei Beschäftigten, die (noch) nicht sicher sind, ob sie eine Promotion oder Habilitation anstreben, wird am IAQ daher die Befristung nach § 2 Abs. 2 genutzt. Die Arbeitsverträge werden bis zum Ende der Projektlaufzeit abgeschlossen. Insbesondere für Berufsanfänger*innen sind solche Verträge – auch solche mit kürzerer Laufzeit – attraktiv, um sich erst einmal zu orientieren und sich darüber klar zu werden, ob sie eine Promotion anstreben oder die erworbenen Kenntnisse für den Übergang in den Arbeitsmarkt außerhalb der Hochschule nutzen wollen; analog gilt dies für WMA nach der Promotion mit Blick auf eine mögliche Habilitation (bzw. andere Formen der weiteren Qualifizierung für eine wissenschaftliche Karriere). Gerade nach anwendungsorientierten Projekten findet ein solcher Übergang in die Praxis sowohl vor als auch nach der Promotion sehr häufig statt. In anderen Fällen entwickeln WMA innerhalb ihres ersten Projektes eine Idee für ein Promotionsvorhaben, das sie dann im Rahmen von Folgeprojekten bearbeiten; PostDoc nutzen derartige Projekte für Publikationen und die Sammlung erster Erfahrungen aus Projektleitung. Darüber hinaus wird am IAQ angestrebt, WMA durch die Einwerbung von inhaltlich miteinander zusammenhängenden Projekten im Kontext des Forschungsprogramms des Instituts längerfristig zu beschäftigen, so dass am Institut ein Potenzial an qualifizierten Beschäftigten für Projekte zur Verfügung steht und die WMA die Möglichkeit haben, durch die Bearbeitung mehrerer, aufeinander folgender Projekte Qualifizierungsvorhaben zu entwickeln und durchzuführen – oder ihre Erfahrungen mit dem Ziel der Nutzung auf dem externen Arbeitsmarkt zu vertiefen. Auch in solchen Fällen werden ggf. Drittmittelverträge über eine Promotionsförderung aus Haushaltssmitteln des Instituts ergänzt. Für promovierte WMA sieht das Personalentwicklungskonzept auf der Grundlage der verfügbaren Haushaltssmittel Möglichkeiten der Entfristung vor.

Bei der Bearbeitung von Drittmittelprojekten würden sich durch die geplante Neuregelung bspw. die im Folgenden aufgeführten Probleme stellen:

- a) Nach der geplanten Neuregelung könnten Berufsanfänger*innen für die Bearbeitung von Drittmittelprojekten nur noch mit einem Vertrag mit Qualifizierungsbefristung für mindestens drei Jahre eingestellt werden, auch wenn das Projekt eine deutlich kürzere Laufzeit hat. Eine Einstellung von Berufsanfänger*innen würde also voraussetzen, dass erstens den Kandidat*innen klar ist, dass sie promovieren wollen, dass zweitens die Projektleitung und die Personalverantwortlichen am Institut relativ sicher sind, dass die Promotion für diese Person der geeignete Weg ist, und dass drittens Haushaltssmittel zur Verfügung stehen, um einen Arbeitsvertrag abzuschließen, der

über die Laufzeit des Projektes hinausgeht. Das heißt, obwohl Arbeitgeber und Beschäftigte sich noch unsicher sind, ob eine Promotion sinnvoll ist, müssten Haushaltssmittel investiert werden, um einen Arbeitsvertrag abzuschließen, der die Bearbeitung des Projektes ermöglicht, und Reserven für die Finanzierung von eventuellen familienbedingten Ausfallzeiten vorgehalten werden.

- b) Auch nach der Promotion streben nicht alle WMA eine wissenschaftliche Weiterqualifizierung an. Durch den Vorrang der Qualifizierungsbefristung würden sie aber faktisch dazu gezwungen, ein Qualifizierungsziel anzugeben, auch wenn sie eigentlich eher daran interessiert wären, Projekte zur bearbeiten und damit ggf. weitere Erfahrungen zu sammeln, um sich auf dem externen Arbeitsmarkt zu bewerben.
- c) Vertragsverlängerungen für WMA für die Bearbeitung neuer Drittmittelprojekte während der Pre- oder der PostDoc-Phase würden durch die Neuregelung erheblich erschwert, weil immer neue Qualifizierungsbefristungen begründet werden müssten – obwohl der tatsächliche Befristungsgrund in der Bearbeitung des Projektes besteht. Die Möglichkeit, stattdessen in solchen Fällen einen längerfristigen Arbeitsvertrag zunächst aus Haushaltssmitteln abzuschließen und ihn dann durch neu eingeworbene Drittmittel zu refinanzieren, ist angesichts der Förderrichtlinien und der Praxis vieler Drittmittelgeber nur sehr begrenzt gegeben; so wird bspw. bei einer Förderung durch das BMBF in der Regel davon ausgegangen, dass ein auf der Grundlage von Haushaltssmitteln der Hochschule abgeschlossener Arbeitsvertrag ausfinanziert ist und die Refinanzierung durch Drittmittel eine Doppelförderung bedeuten würde.
- d) Bei Fluktuation würde die für die Bearbeitung des Drittmittelprojektes erforderliche Neubesetzungen erschwert. Wenn ein*e WMA mit einem Dreijahresvertrag bspw. ein Jahr vor Projektende kündigt, müsste für eine Nachfolge erneut ein Vertrag mit Qualifizierungsziel und entsprechender Mindestdauer abgeschlossen werden, verbunden mit der Vorhaltung von Reserven für die Finanzierung von Vertragsverlängerungen bei eventuellen Ausfallzeiten – obwohl ein großer Teil der Projektgelder schon für den Vertrag der/des ausgeschiedenen WMA abgeflossen wäre.
- e) Eine Alternative wäre, dass eine Person nach Ende der Qualifizierungsphase gefunden würde, was eine Befristung nach § 2 Abs. 2 ermöglichen würde. Damit würden sowohl die Möglichkeiten einer personell passenden Besetzung der Stelle als auch die Beschäftigungsmöglichkeiten von WMA in der Qualifizierungsphase eingeschränkt. Die Schwelle für den Berufseinstieg nach Hochschulabschluss und für eine Weiterbeschäftigung nach der Promotion würde somit erhöht.
- f) Nicht nur bei Nachfolgeregelungen im Falle von Fluktuation, sondern auch anderen Konstellationen würde die Neuregelung dazu führen, dass Personalentscheidungen weniger nach inhaltlicher Passung für das Projekt und nach thematischen Interessen der WMA getroffen würden, sondern danach, wessen Arbeitsvertrag nach § 2 Abs. 2 befristet werden kann. Wenn bspw. eine Stelle für ein einjähriges Drittmittelprojekt besetzt werden müsste und zwei WMA wären an dieser interessiert, würde tendenziell die Person ausgewählt, deren Vertrag nach § 2 Abs. 2 zu befristen ist – also beispielsweise nicht diejenige, die zügig promoviert hat und sich in der Qualifizierungszeit nach der Promotion befindet, sondern diejenige, die es nicht geschafft hat, ihre Promotion in sechs Jahren abzuschließen.

g) Wenn das Institut sich entscheiden würde, alle über die Projektlaufzeit hinausgehenden Vertragslaufzeiten für Arbeitsverträge mit Qualifizierungsziel aus Haushaltssmitteln zu finanzieren und für alle Projekte Reserven für Vertragsverlängerungen nach § 2 Abs. 5 anzulegen, würden diese Mittel an anderer Stelle fehlen – beispielsweise für die Promotionsförderung oder für die Entfristung von Postdoc-Stellen. Da dies – gerade auch mit Blick auf die Förderung von Qualifizierung und der Schaffung von langfristigen Perspektiven – nicht wünschenswert wäre, würde wahrscheinlich die Durchführung von Drittmittelprojekten reduziert. Dies würde sowohl die Möglichkeiten der Forschung als auch der Beschäftigung von WMA einschränken. Auch WMA nach der Promotion, die bislang über kleinere Drittmittelprojekte erste Erfahrungen in der Akquise und als Projektleitung sammeln können, wären in ihren Forschungsmöglichkeiten eingeschränkt, was sich negativ auf ihre Karriereperspektiven auswirken würde.

Mögliche Problemlösungen

Eine Finanzierung von über die Projektlaufzeiten hinausgehenden Vertragslaufzeiten oder von Vertragsverlängerungen aufgrund familienbedingter Ausfallzeiten aus hochschulweiten Haushaltssmitteln als Alternative zum Einsatz von Haushaltssmitteln eines einzelnen Instituts kommt in der Praxis nicht in Betracht. Der Anteil an Drittmittelprojekten mit kürzerer Laufzeit und ohne Ressourcen für Qualifizierung ist in den einzelnen Fakultäten und Instituten unterschiedlich hoch, so dass sich Verteilungsfragen stellen würden; Mittel für die Finanzierung von Vertragsverlängerungen nach § 2 Abs. 5 würden bei einer Ausdehnung der Anzahl der Verträge mit Qualifizierungsbefristung nach § 2 Abs. 1 sehr häufig benötigt, so dass die Ressourcen auch hochschulweit für andere Formen der Personalentwicklung – insbesondere für die Entfristung von Stellen – nicht zur Verfügung stünden. Darüber hinaus müssten in einigen Fällen Qualifizierungszeiten für WMA finanziert werden, die (noch) kein Qualifizierungsziel anstreben, was hochschulweit ebenso wenig sinnvoll wäre wie im einzelnen Institut.

Eine mögliche Lösung des Problems könnte darin bestehen, in der Novellierung des WissZeitVG die Anwendung der Qualifizierungsbefristung nach § 2 Abs. 1 für drittmitfinanzierte Verträge dann vorzusehen, wenn erstens die Laufzeit des Drittmittelprojektes tatsächlich eine Qualifizierung ermöglicht und/oder Qualifizierungsstellen im Projekt vorgesehen sind UND wenn zweitens mit der oder dem WMA ein klares Qualifizierungsziel (Promotion oder Weiterqualifizierung in der PostDoc-Phase) vereinbart wird. In diesen Fällen ist auch die Anwendung von § 2 Abs. 5 (mit Blick auf die im Gesetzentwurf angestrebte Gleichstellung zwischen haushalts- und drittmitfinanzierten Qualifizierungswegen) sachgerecht und die Reserven, die vorgehalten werden müssen, um ggf. Vertragsverlängerungen nach Auslaufen eines Projektes zu finanzieren, bleiben in einem überschaubaren Rahmen. Für die Beschäftigung in anderen Drittmittelprojekten bleibt die an die Projektdauer gebundene Finanzierung und Befristung nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG für alle Gruppen von WMA eine im Interesse der Beschäftigten und der Bearbeitbarkeit der Projekte sachgerechte Lösung.

Auf einen Blick

Der Vorschlag zum verpflichtenden Vorrang der Qualifizierungs- gegenüber der Projektbefristung berücksichtigt die heterogenen Karrierewünschen der WMA nur unzureichend und würde in der Praxis Personalentscheidungen und -auswahlverfahren gefährden, die dem Prinzip der Eignung und Bestenauslese verpflichtet sind, und ferner auch zu einer Verknappung von anderen personellen Förderinstrumenten führen, da beträchtliche Reserven für ein Risikomanagement vorgehalten werden müssten. Negative Auswirkungen auf Entfristungskapazitäten wären zu erwarten.

Die finanziellen Herausforderungen dieser Verpflichtungsregelung sind für die Hochschulen kaum kalkulierbar und stellen insbesondere im Zusammenspiel mit dem Vorschlag, Verlängerungen aufgrund familiärer oder gesundheitlicher Bedingungen auch bei Projektbefristungen auszusprechen, finanzielle Unwägbarkeiten dar, die größere Forschungsinstitute wie das IAQ ebenso wie die kleinsten Einheiten eines Lehrstuhls treffen, wobei letzteren in der Regel wenige bis keine Mittel für ein Risikomanagement zur Verfügung stehen. Ein hochschulweites Risikomanagement würde einen hohen Abstimmungsaufwand und Verteilungskonflikte mit sich bringen (die sich insbesondere für die Geistes- und Gesellschaftswissenschaften wahrscheinlich nachteilig auswirken würden). Vor diesem Hintergrund würde eine Umsetzung der Planung in der Praxis zu erheblichen Einschränkungen der Durchführbarkeit von Drittmittelprojekten und damit zum Abbau von Beschäftigung an den Hochschulen führen.

Anhang:

Aktuelle Fassung WissZeitVG:

Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz - WissZeitVG)

§ 2 Befristungsdauer; Befristung wegen Drittmittelfinanzierung

(1) Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Absatz 1 Satz 1 genannten Personals, das nicht promoviert ist, ist bis zu einer **Dauer von sechs Jahren zulässig, wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt**. Nach abgeschlossener Promotion ist eine Befristung bis zu einer Dauer von sechs Jahren, im Bereich der Medizin bis zu einer Dauer von neun Jahren, zulässig, wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt; die zulässige Befristungsdauer verlängert sich in dem Umfang, in dem Zeiten einer befristeten Beschäftigung nach Satz 1 und Promotionszeiten ohne Beschäftigung nach Satz 1 zusammen weniger als sechs Jahre betragen haben. Die vereinbarte Befristungsdauer ist jeweils so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist.

Die nach den Sätzen 1 und 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind.
Satz 4 gilt auch, wenn hinsichtlich des Kindes die Voraussetzungen des § 15 Absatz 1 Satz 1 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes vorliegen. Die nach den Sätzen 1 und 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich bei Vorliegen einer Behinderung nach § 2 Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch oder einer

schwerwiegenden chronischen Erkrankung um zwei Jahre. **Innerhalb der jeweils zulässigen Befristungsdauer sind auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages möglich.**

(2) Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Abs. 1 Satz 1 genannten Personals ist auch zulässig, wenn die Beschäftigung **überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert** wird, die Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt ist und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter überwiegend der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt wird; **die vereinbarte Befristungsdauer soll dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen.**

(...)

(5) Die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages nach Absatz 1 verlängert sich im Einverständnis mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter um

1. Zeiten einer **Beurlaubung oder einer Ermäßigung der Arbeitszeit um mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit, die für die Betreuung oder Pflege eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren**, auch wenn hinsichtlich des Kindes die Voraussetzungen des § 15 Absatz 1 Satz 1 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes vorliegen, oder pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger gewährt worden sind,

2. Zeiten einer Beurlaubung für eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit oder eine außerhalb des Hochschulbereichs oder im Ausland durchgeführte wissenschaftliche, künstlerische oder berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung,

3. Zeiten einer Inanspruchnahme von **Elternzeit** nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz und Zeiten eines Beschäftigungsverbots nach den §§ 3 bis 6, 10 Absatz 3, § 13 Absatz 1 Nummer 3 und § 16 des Mutterschutzgesetzes in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist,

4. Zeiten des Grundwehr- und Zivildienstes,

5. Zeiten einer Freistellung im Umfang von mindestens einem Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit zur Wahrnehmung von Aufgaben in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung, von Aufgaben eines oder einer Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten oder zur Ausübung eines mit dem Arbeitsverhältnis zu vereinbarenden Mandats und

6. Zeiten einer **krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit, in denen ein gesetzlicher oder tarifvertraglicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht besteht.**

In den Fällen des Satzes 1 Nummer 1, 2 und 5 soll die Verlängerung die Dauer von jeweils zwei Jahren nicht überschreiten. Zeiten nach Satz 1 Nummer 1 bis 6 werden in dem Umfang, in dem sie zu einer Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages führen können, nicht auf die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer angerechnet.

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN

INSTITUT FÜR PHILOSOPHIE

PROF. DR. TOBIAS ROSEFELDT



Prof. Dr. Tobias Rosefeldt • HUB • Institut für Philosophie • Unter den Linden 6 • D-10099 Berlin

Deutscher Bundestag	Geschäftszeichen:	TR
Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung	Raum:	UL 6 / Zi. 3040
Ausschussdrucksache 20(18)268c	Telefon:	[REDACTED]
	Telefax:	[REDACTED]
	E-Mail:	[REDACTED]
07.11.2024	Datum:	18.10.2024

Stellungnahme zum Gesetzentwurf für das Wissenschaftszeitvertragsgesetz

Es ist mittlerweile breiter Konsens, dass die im vorliegenden Gesetzentwurf enthaltene sogenannte „4+2“-Regel nicht dazu geeignet ist, die Arbeitsbedingungen promovierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Deutschland zu verbessern. Die Regelung verschärft einseitig den Druck auf die Beschäftigten, ohne im Gegenzug eine nennenswerte regulatorische Wirkung in Richtung der Schaffung von mehr nachhaltigen und international attraktiven Stellenprofilen zu entfalten. Auf der anderen Seite hat die politische Diskussion der letzten zwei Jahre gezeigt, dass im Moment anscheinend keines der Alternativmodelle, die zu einer nachhaltigeren Stellenstruktur führen könnten, innerhalb der Regierungskoalition konsensfähig ist. Im schlimmsten Fall würde nach mehrjähriger intensiver Debatte also alles so bleiben, wie es ist. Zusammen mit dem Scheitern des Versuchs, über ein Bund-Länder-Programm positive Anreize für eine Verringerung der Befristungsquote zu setzen, wäre das ein für den Wissenschaftsstandort Deutschland verheerendes und für die Betroffenen zutiefst frustrierende Signal.

In dieser für alle Parteien unbefriedigenden Situation möchte ich einen konstruktiven und meines Erachtens zustimmungsfähigen Vorschlag machen, wie sich das neue WissZeitVG so ausgestalten ließe, dass es zumindest offen ist für einen weiteren politischen Reformprozess und einen solchen Prozess im besten Fall sogar anregt. Ich möchte vorschlagen, dass das Gesetz eine **Länderöffnungsklausel** enthält, durch die es den Bundesländern explizit gestattet wird, die befristete Beschäftigung an ihren Hochschulen und Forschungseinrichtungen durch weitere Maßnahmen zu regulieren, die im Moment auf Bundesebene nicht zustimmungsfähig sind. Solche Maßnahmen könnten in kürzeren Befristungshöchstdauern, der Pflicht zu früheren Anschlussvereinbarungen, Modellen mit einem Mittelbau-Tenure-Track oder aber Höchstquoten für den Anteil befristeter Beschäftigung bestehen. Eine entsprechende Klausel könnte etwa den folgenden Wortlaut haben:

„Durch Landesgesetz kann die Höchstbefristungsdauer in § 1 Abs. 1 S. 1, 2 WissZeitVG verkürzt sowie Voraussetzungen für die Befristung von Arbeitsverhältnissen, namentlich Anschlusszusagen, Tenure-Track-Optionen oder Befristungshöchstquoten, vorgesehen werden.“

Eine solche Länderöffnungsklausel ist mindestens aus den folgenden drei Gründen sinnvoll:

1. Beseitigung rechtlicher Unsicherheit

Bekanntlich ist gegen die strengere Befristungsregel in § 110 des neuen Berliner Hochschulgesetzes Klage vor dem Bundesverfassungsgericht eingereicht worden. Die Kläger argumentieren, dass das Gesetz der vorrangigen Gesetzgebungskompetenz des Bundes in arbeitsrechtlichen Fragen zuwiderläuft. Gleichzeitig wurde von Vertretern des BMBF die Ablehnung von Befristungshöchstquoten im neuen WissZeitVG damit begründet, dass der Bund mit solchen Quoten zu stark in die Autonomie der Hochschulen und forschungspolitische Kompetenz der Länder eingreifen würde. Ob diese Argumente sachlich zutreffen, ist fraglich. Zusammen genommen führen sie aber zu einem hochschulpolitisch lähmenden Patt der Zuständigkeiten, und allein schon die Unsicherheit der Rechtslage droht den nötigen weiteren politischen Reformprozess besonders auf Länderebene zu verhindern. Eine explizite Länderöffnungsklausel würde diese Rechtsunsicherheit beseitigen.

2. Politische Signalwirkung und bedürfnisorientierte Lösungen

Die Länderöffnungsklausel würde ein starkes politisches Signal senden, sinnvolle und prinzipiell zustimmungsfähige Maßnahmen wie Befristungshöchstquoten und Anschlusszusagenmodelle nach Verabschiedung des WissZeitVG nicht ganz ad acta zu legen, sondern ihre gesetzliche Implementierung auf Länderebene weiter zu verfolgen. Einige der Maßnahmen ließen sich hier tatsächlich einfacher durchsetzen und könnten verzahnt werden mit einer langfristigen hochschulpolitischen Strukturentwicklung, die über das Arbeitsrecht hinausgeht und für die in der Tat die Länder zuständig sind. Insbesondere Befristungsquoten bieten die Chance, in einem zeitlich gestreckten und deswegen generationengerechten Prozess direkt auf die Anzahl der unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse Einfluss zu nehmen, ohne dies nur indirekt über Verkürzung der zulässigen Befristungslänge zu versuchen, und würden so den Reformdruck von den Beschäftigten auf die Hochschulen umlenken. Die Bundesländer könnten untereinander in einen Wettbewerb um möglichst attraktive Personalstrukturmodelle treten, und zwar ohne dabei immer auch zugleich Lösungen finden zu müssen, die auch den Bedürfnissen der vom Bund geförderten außeruniversitären Forschungseinrichtungen gerecht werden.

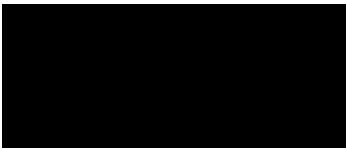
3. Autonomie der Forschungs- und Bildungspolitik gegenüber den Tarifverhandlungen

Der im Moment ebenfalls diskutierte partielle oder vollständige Verzicht auf die Tarifsperrre im WissZeitVG mag ein wichtiger Baustein sein, um Verbesserungen der Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft durchzusetzen. Die genaue Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen für promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler hat aber genuin forschungs- und bildungspolitische Aspekte, die nicht allein von den Tarifparteien entschieden werden sollten. Eine Länderöffnungsklausel würde deutlich machen, dass der weitere Prozess hin zu besseren Arbeitsbedingungen in der deutschen Wissenschaft künftig nicht vollständig in den Händen der Tarifparteien liegt, sondern weiter als genuin politische Aufgabe verstanden wird.

Diesen drei Argumenten für eine Länderöffnungsklausel möchte ich noch eine Replik auf ein mögliches Argument dagegen hinzufügen, das in ähnlicher Form auch gegen den Wegfall der Tarifsperrre vorgebracht worden ist: das sogenannte „**Flickenteppich-Argument**“. Die Sorge hinter diesem Argument ist, dass unterschiedliche Befristungsregeln in verschiedenen Bundesländern den Arbeitgeberwechsel zwischen verschiedenen deutschen Universitäten auf unzulässige Weise erschweren würde. Es ist wichtig, sich klarzumachen, dass diese Sorge unbegründet ist. Der Wechsel von einem Bundesland mit einer strengeren Befristungsregel in eines mit einer liberaleren ist ohnehin kein Problem. Aber auch der Wechsel von einem Bundesland mit einer liberalen Befristungsregel in eines, in dem es z.B. eine Befristungshöchstquote oder die Forderung einer früheren Anschlusszusage gibt, ist weiterhin problemlos möglich, solange dort die betreffende Befristungshöchstquote noch nicht ausgeschöpft ist oder die neue befristete Stelle mit einer Anschlusszusage versehen wird. Natürlich werden manche die genannten regulatorischen Instrumente generell ablehnen und es deswegen auch nicht gutheißen, wenn einzelne Bundesländer sich für sie entscheiden. Aber zusätzliche Gründe gegen diese Maßnahmen, die auf mangelnde Flexibilität im Wechsel zwischen den Bundesländern abheben, gibt das „Flickenteppich-Argument“ nicht her.

Ich würde mich deswegen freuen, wenn die Abgeordneten des deutschen Bundestages eine Fassung des WissZeitVG verabschieden würden, die eine Länderöffnungsklausel enthält. Sie würden so dazu beitragen, dass der Reformprozess zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Deutschland auf Länderebene fortgesetzt wird und die dafür nötige Rechtssicherheit herstellen. Das wäre zwar sicher weniger, als sich viele von der Reform des WissZeitVG versprochen haben. Aber es wäre immerhin mehr als deren vollständiges Scheitern im Hinblick auf die Phase nach der Promotion.

Mit freundlichen Grüßen,



Deutscher Bundestag
Ausschuss für Bildung, Forschung
und Technikfolgenabschätzung
Ausschussdrucksache
20(18)268e

07.11.2024



MAX-PLANCK-GESELLSCHAFT

3. Mai 2024

Stellungnahme zum WissZeitVG: Hanna geht weg

Als gewählte Sprecher*innen der mehr als 12000 Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen der Max-Planck-Gesellschaft möchten wir zu der geplanten Neuregelung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) Stellung nehmen.

Selbstverständlich begrüssen wir Bemühungen zur Verbesserung der prekären Beschäftigungssituation in der akademischen Forschung. Allerdings glauben wir, dass die vorgeschlagenen Änderungen am WissZeitVG das Problem nicht lösen, sondern sogar noch dramatisch verschärfen werden. Insbesondere die sogenannte "4+2"-Regelung für Stellen nach der Promotion erscheint uns problematisch. Da mit diesem Gesetz keine einzige Dauerstelle neu geschaffen wird, wird dieses Gesetz de facto dazu führen, dass solche Stellen in aller Regel auf vier Jahre befristet sein werden. Mit anderen Worten, die Phase nach der Promotion wird schlichtweg von bisher sechs auf nunmehr vier Jahre verkürzt.

Die Konsequenz ist, dass sich promovierte Wissenschaftler*innen innerhalb von nur vier Jahren hinreichend in der Wissenschaft profilieren müssen, um sich erfolgreich auf eine unbefristete Gruppenleitungsposition oder eine Professur bewerben zu können. Diese Anforderung ist jedoch in vielen Fachbereichen unrealistisch, da hierfür eine Habilitation und/oder eigenständige Forschungsprojekte mit bedeutenden Ergebnissen und Publikationen erforderlich sind – was in der Regel mehr als vier Jahre beansprucht. Junge Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen werden daher aus dem deutschen Wissenschaftssystem verdrängt, bevor solche Vorhaben erfolgreich abgeschlossen werden können. Dies wird einen "Brain Drain" verursachen, dessen Früchte vermutlich von ausländischen Institutionen geerntet werden.

Ein weiterer Aspekt, der in diesem Kontext von Bedeutung ist, ist die Tatsache, dass im Ausland erbrachte wissenschaftliche Tätigkeiten nicht auf die Befristungsgrenzen des WissZeitVG angerechnet werden. Dies wird mit hoher Wahrscheinlichkeit dazu führen, dass deutsche Institutionen bevorzugt Wissenschaftler*innen aus dem Ausland einstellen werden, da dies

eine einfache Methode ist, die Restriktionen des WissZeitVG zu umgehen. Somit werden in Deutschland promovierte Wissenschaftler*innen in Zukunft mit erheblichen Schwierigkeiten konfrontiert sein, wenn sie den Einstieg in eine wissenschaftliche Karriere in Deutschland anstreben. Dies wird dazu führen, dass viele exzellente Wissenschaftler*innen ihre Berufschancen in Deutschland gefährdet sehen und, falls erforderlich, ins Ausland abwandern werden.

Wir sind der Überzeugung, dass das WissZeitVG nicht das geeignete Instrument ist, um das Problem prekärer Beschäftigungsverhältnisse zu lösen. Vielmehr bedarf es einer grundlegenden Neugestaltung der Wissenschaftslandschaft in Deutschland, die insgesamt mehr Dauerstellen für Daueraufgaben vorsehen sollte. Dies kann das WissZeitVG nicht leisten und es sollte einer solchen Neugestaltung auch nicht vorgreifen. Auf keine Fall aber darf die Höchstbefristungsdauer über die gegenwärtigen sechs Jahre hinaus verkürzt werden. Alles andere wäre eine Katastrophe!

PD Dr. Gabriele Lohmann (Biologisch-Medizinische Sektion)

*Max Planck Institut für Biologische Kybernetik, Max-Planck-Ring 8-14, 72076 Tübingen,
email: [REDACTED]*

PD Dr. Udo von Toussaint (Chemisch-Physikalisch-Technische Sektion)

*Max-Planck-Institut für Plasmaphysik, Boltzmannstraße 2, 85748 Garching,
email: [REDACTED]*

Prof. Dr. Christoph Brumann (Geistes-, Sozial- und Humanwissenschaftliche Sektion)

*Max-Planck-Institut für ethnologische Forschung, Advokatenweg 36, 06114 Halle,
email: [REDACTED]*

*(Die Unterzeichneten sind die Sprecher der Mitarbeiter*innenvertreter der Max-Planck-Institute aus den drei Sektionen der MPG)*

**Landespersonalrätekonferenz
der wissenschaftlich Beschäftigten an
den Hochschulen und Universitätsklinika
in der Trägerschaft des Landes NRW**



Deutscher Bundestag

Ausschuss für Bildung, Forschung
und Technikfolgenabschätzung

Ausschussdrucksache
20(18)268f

07.11.2024

LPKwiss c/o FH SWF Postfach 2061 58590 Iserlohn

An den

Ausschuss für Bildung, Wissenschaft und Technik-
folgenabschätzung

- per E-Mail -

Geschäftsführung LPKwiss

Bernadette Stolle
Dr. Ulrich Schütz

07.11.2024

Geschäftsstelle der LPKwiss NRW
c/o Fachhochschule Südwestfalen
Postfach 20 61

58590 Iserlohn

**Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts für die
Wissenschaft (BT-Dr. 20/11559)**

Sehr geehrte Damen und Herren,

ein maßgebliches Puzzlestück, um dem im Koalitionsvertrag festgelegten Ziel „Dauerstellen für Daueraufgaben“ näher zu kommen, ist sicherlich die Novellierung des WissZeitVG.

Wir, die Landespersonalrätekonferenz der wissenschaftlich Beschäftigten in NRW (LPKwiss), bieten Ihnen hiermit unsere Unterstützung an, um diesem Ziel näher zu kommen.

Nordrhein-Westfalen ist das Bundesland mit den meisten Hochschulen. Die LPKwiss ist der Zusammenschluss der Personalräte der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten von insgesamt 37 Universitäten, Hochschulen für angewandte Wissenschaften und Kunst- und Musikhochschulen, sowie 6 Universitätskliniken. Im Gegensatz zu den personalvertretungsrechtlichen Regelungen in vielen anderen Bundesländern, erstrecken sich die Mitbestimmungsrechte der Personalräte der wissenschaftlich Beschäftigten in NRW auch auf Einstellung und Befristung von wissenschaftlich Beschäftigten mit Ausnahme der Professor*innen.

Anliegend finden Sie nicht nur die Stellungnahme zu den im vorliegenden Gesetzentwurf vorgesehenen Änderungen des WissZeitVG, sondern konkrete Vorschläge, die wir aus unseren alltäglichen Erfahrungen ableiten. Für die Berücksichtigung unserer Argumente im weiteren Gesetzgebungsverfahren wären wir sehr dankbar.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Bernadette Stolle

...



Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft (BT-Dr. 20/11559)

Zusammenfassung der notwendigen Maßnahmen, um mehr Verlässlichkeit, Planbarkeit und Transparenz für Wissenschaftler*innen zu erreichen und letztlich Dauerstellen für Dauerauf- gaben zu schaffen

Das WissZeitVG ist hinsichtlich seines Status als Sonderbefristungsrecht für den Wissenschaftsbereich dergestalt zu schärfen, dass es dessen Spezifik fokussiert und auf diese beschränkt wird:

- Es ist zu regeln, dass wissenschaftliche bzw. künstlerische Qualifizierungen arbeitsrechtlich einen Befristungssachgrund darstellen, entsprechend muss mindestens die Hälfte der Arbeitszeit einer Vollzeitbeschäftigung dieser Qualifizierung dienen.
- Vom Geltungsbereich des WissZeitVG sind Beschäftigte ausdrücklich auszunehmen, die überwiegend Tätigkeiten in der Lehre oder im Wissenschaftsmanagement ausüben.
- Die einzige (erste) wissenschaftliche Qualifizierungsmöglichkeit nach Abschluss eines wissenschaftlichen Hochschulstudiums, die sich aus der Sonderstellung der Hochschulen und Forschungseinrichtungen ableiten lässt, ist die Promotion (unbeschadet analoger künstlerischer Qualifikationen für künstlerisch Beschäftigte).
- Das vorrangige Ziel einer Qualifizierung in der Postdoc-Phase ist die Erlangung der Berufsfähigkeit. Ergänzend und unter bestimmten Bedingungen sind Qualifizierungsziele entsprechend der unterschiedlichen Fachkulturen denkbar.
- Die Befristungsdauer muss der angestrebten Qualifizierung angemessen sein. Sie ist möglichst fachspezifisch zu ermitteln und wird in einer Rechtsverordnung festgelegt.
- Eine eigenständige Regelung zur Drittmittelbefristung im WissZeitVG ist nur dann gerechtferigt, wenn sich daraus für die wissenschaftlich Beschäftigten ein spezifischer Mehrwert gegenüber dem TzBfG ergibt.
- Die Bedingungen für eine Beschäftigung neben dem Studium sind neu zu fassen, wobei zwischen Bachelorstudium und Masterstudium zu unterscheiden ist. Im Masterstudium ist auf eine Engführung auf Hilfskrafttätigkeiten zu verzichten und sind tarifgebundene Arbeitsverhältnisse zu ermöglichen.
- Im Sinne der Rechtssicherheit ist im WissZeitVG explizit zu regeln, dass die Corona-bedingte Verlängerung des Höchstbefristungszeitraums um ein Jahr für alle wissenschaftlich Beschäftigten der Hochschulen und Forschungseinrichtungen gilt, die in der Zeit zwischen dem 1. März 2020 und dem 31. März 2021 auf der Grundlage des WissZeitVG befristet beschäftigt waren.



- Die Befristung zur Fachärzt*innenweiterbildung sollte nicht mehr auf der Grundlage des WissZeitVG erfolgen, sondern wie sonst üblich auf der des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung (ÄArbVtrG).

I. Vorbemerkungen

Unstrittig ist, dass die im Koalitionsvertrag geforderten verlässlicheren Arbeitsbedingungen nicht nur durch Veränderungen im Wissenschaftszeitvertragsgesetz zu erreichen sind. Es bedarf weiterer gesetzlicher Regelungen auf Bundesebene und auf Ebene der Länder. Die Grundfinanzierung der Hochschulen ist auch zu Lasten bisheriger staatlicher Drittmittel zu erhöhen und nicht zuletzt gestalten die Arbeitgeber die Arbeitsvertragsbedingungen und tragen damit auch unmittelbar Verantwortung für die Beschäftigungsbedingungen.

Das gesamteuropäische und damit auch das deutsche Arbeitsrecht geht vom Standard des unbefristeten Vollzeitarbeitsverhältnisses aus. Befristete Arbeitsverhältnisse bilden immer nur eine Ausnahme. Solche Ausnahmen sind grundsätzlich zu begründen bzw. nur für kurze Zeit zulässig. Die bisherigen Regelungen des WissZeitVG führen dazu, dass der überwiegende Teil der wissenschaftlich Beschäftigten der Hochschulen und Forschungseinrichtungen diese arbeitsrechtliche Ausnahme als Regelfall erlebt. Der stetige Austausch von Personal an den Hochschulen ist auch ein Grund dafür, dass Hochschulen im Gegensatz zu sonstigen Arbeitgebern außerhalb der Wissenschaft kaum Organisations- und Personalentwicklung betreiben.

Diese Gemengelage führt nicht nur dazu, dass Beschäftigte im Wissenschaftssystem individuell die Erfahrungen von mangelnder Verlässlichkeit, unzureichender Planbarkeit und letztlich fehlender Wertschätzung machen, sondern auch dazu, dass Hochschulen und Forschungseinrichtungen für Arbeitnehmer*innen insbesondere nach der Promotion keine attraktiven Arbeitgeber darstellen und viele kluge Köpfe, die Forschung und Lehre voranbringen würden, sich beruflich anders orientieren. Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen ist damit nicht nur arbeits- und sozialpolitisch geboten, sondern wie im Einleitungstext des Gesetzentwurfs richtigerweise beschrieben auch gesamtgesellschaftlich zwingend erforderlich, denn „attraktive Arbeitsbedingungen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen sind ein wesentlicher Schlüssel für den Erhalt und den Ausbau der internationalen Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit Deutschlands“.

II. Kommentierung der vorgesehenen Änderungen und Ergänzungen, um dem Ziel der Gesetzesnovelle näher zu kommen

Nachfolgend werden in chronologischer Abfolge der Paragraphen des WissZeitVG und des ÄArbVtrG die beabsichtigten Änderungen kommentiert und Veränderungsbedarfe benannt, um die (weiteren) notwendigen Veränderungen im WissZeitVG zu beschreiben.



Artikel 1 des Gesetzentwurfs: Änderungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (Wiss-ZeitVG)

Zu § 1 Abs. 1: Konkretisierung des personellen Geltungsbereichs

Es bedarf seitens des Gesetzgebers einer Konkretisierung des personellen Geltungsbereichs, um bisherige Fehlentwicklungen in der Praxis zu korrigieren. Vom Geltungsbereich des Gesetzes sollten nicht nur Hochschullehrer*innen, sondern ebenso Beschäftigte, denen überwiegend Tätigkeiten in der Lehre oder im Wissenschaftsmanagement obliegen, ausdrücklich ausgenommen werden. Mit einer solchen Konkretisierung würde bereits im Gesetzestext deutlich werden, dass die Regelungen zur Qualifizierungsbefristung tatsächlich auf das Personal zu beschränken sind, dessen Tätigkeitsschwerpunkt im Forschungsbereich liegt, da wissenschaftliche Qualifizierung immer auf Forschungstätigkeiten basiert.

Der Gesetzgeber hat in der Begründung bei der Einführung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes die Begrifflichkeit „wissenschaftliches und künstlerisches Personal“ eingeführt, um die zuständigen Landesgesetzgeber bei der Benennung der Personalkategorien nicht einzuschränken. In der damaligen Begründung zum WissZeitVG heißt es (BTDr. 60/4043, S. 9): „Das ‚Wissenschaftszeitvertragsgesetz‘ soll daher unter Vermeidung von Begrifflichkeiten formuliert werden, die zwar der derzeit vorhandenen Personalstruktur der Hochschulen Rechnung tragen, jedoch einer zukünftigen Fortentwicklung in den Ländern entgegenstehen könnten. Dieser Vorgabe dienen daher zum einen die Ersetzung der Begriffe ‚wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter‘ sowie ‚wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte‘ durch den Begriff ‚wissenschaftliches und künstlerisches Personal‘ sowie zum anderen der Verzicht auf den Begriff ‚studentische Hilfskraft‘“. Die Ausweitung der Befristungsmöglichkeiten auf das hauptsächlich lehrende Personal (z.B. Lehrkräfte für besondere Aufgaben) war damit nicht vorgesehen. Die wachsende Zahl von wissenschaftlich Beschäftigten im Bereich Wissenschaftsmanagement war damals ebenfalls nicht im Fokus des Gesetzgebers. Die inzwischen vielfach praktizierten Fehlentwicklungen sollten durch eine ausdrückliche Korrektur des personellen Geltungsbereichs des WissZeitVG bereinigt werden.

Sowohl dem Gesetzgeber als auch der Arbeitgeberseite sollte jedoch klar sein und in diesem Gesetzentwurf auch an geeigneter Stelle zum Ausdruck kommen, dass auch Forschungstätigkeiten zu den dauerhaften Aufgaben der Hochschulen gehören und deshalb neben den Professoren durchaus dauerhafte Arbeitsverträge auch mit wissenschaftlich Beschäftigten zu schließen sind, deren Tätigkeit (auch) durch Forschungsaufgaben geprägt wird.

Zu § 1 Abs. 2: Änderung der Tarifsperre

Die LPKwiss spricht sich für die gänzliche Streichung der Tarifsperre aus. Warum das Sonderbefristungsrecht, das ausschließlich für Hochschulen und Forschungseinrichtungen gilt, auch mit der Novellierung weiterhin nur in bestimmten Bereichen auf tariflichem Wege ausgestaltet werden können soll, ist nicht nachvollziehbar und dem Rechtsgebiet des Arbeitsrechts letztlich wesensfremd.



Zu § 2 Abs. 1 und Abs. 1a:

Qualifizierungsziele, Vertragslaufzeiten, Höchstbefristungszeiträume, Sonderregelung zum Höchstbefristungszeitraum für Mediziner*innen, Verlängerungstatbestände, Teilzeitregelung

1. Festlegung und Ausgestaltung gesetzlich verankerter Qualifizierungsziele

Vielfach lässt sich derzeit in der Praxis feststellen, dass Beschäftigten auf Qualifizierungsstellen ausschließlich oder überwiegend Daueraufgaben übertragen werden. Die für die wissenschaftliche Qualifizierung notwendigen Arbeiten werden demnach ausschließlich oder überwiegend in der Freizeit getätigten. Die LPKwiss fordert den Bundesgesetzgeber auf, im WissZeitVG festzulegen, dass wissenschaftliche/künstlerische Qualifizierung einen arbeitsrechtlichen Befristungssachgrund darstellt und dass damit mindestens die Hälfte der Arbeitszeit einer Vollzeitbeschäftigung der wissenschaftlichen Qualifizierung dienen muss.

Will der Gesetzgeber dem im Koalitionsvertrag benannten Ziel „Dauerstellen für Daueraufgaben“ näherkommen, ist die gesetzliche Verankerung von Qualifizierungsbefristungen in Form von arbeitsrechtlichen Sachgrundbefristungen das zentrale und zugleich wirksamste Mittel.

Diese Veränderung hätte zur Folge, dass der überwiegende Teil der Arbeitszeit der zu Qualifizierenden für diese Aufgabe aufzuwenden ist. Dauertätigkeiten in Lehre und Wissenschaftsmanagement bzw. in Forschungsbereichen, die nicht unmittelbar mit dem eigenen Qualifikationsprojekt zusammenhängen, könnten von diesem befristet beschäftigten Personenkreis dann nur noch in der übrigen Arbeitszeit erledigt werden. Damit würde auch deutlich werden, in welchen Bereichen unbefristete Beschäftigungsverhältnisse zu begründen sind. Hochschulen wären gefordert, Organisations- und Personalentwicklung fundiert zu betreiben und die Landesgesetzgeber hätten dafür die hochschulgesetzlichen Rahmenbedingungen zu schaffen.

Für Teilzeitbeschäftigte ist der Anteil der Qualifizierungszeit an der Gesamtarbeitszeit entsprechend höher anzusetzen, denn für Voll- und Teilzeitbeschäftigte gelten die gleichen Höchstbefristungsgrenzen und aus Sicht der LPKwiss stellt es eine Benachteiligung Teilzeitbeschäftigter dar, wenn diese in höherem Maße ihre Freizeit für wissenschaftliche Tätigkeiten aufbringen müssen, um ein vertraglich vereinbartes Qualifikationsziel zu erreichen. Das bedeutet beispielsweise, dass bei einer 75 %-Stelle zwei Drittel der Arbeitszeit der Arbeit am Qualifikationsziel dienen muss.

1.1. Qualifizierungsphase vor Abschluss der Promotion

Die einzige wissenschaftliche Qualifizierungsmöglichkeit nach Abschluss eines wissenschaftlichen Hochschulstudiums, die sich aus der Sonderstellung der Hochschulen und Forschungseinrichtungen ableiten lässt, ist die Promotion. Dies sollte folglich auch eindeutig im WissZeitVG für die Phase vor dem Promotionsabschluss verankert werden.

1.2. Qualifizierungsphase nach Abschluss der Promotion

Die eigentliche hochschul- und forschungsspezifische Qualifizierung in der Postdoc-Phase ist die Vorbereitung auf die Aufgabe, eine Professur zu übernehmen. Es gibt inzwischen diverse



Wege neben der Habilitation, um die Berufungsfähigkeit zu erlangen, deshalb sollten diese unterschiedlichen Wege nicht beschrieben, sondern nur das Ziel der Qualifikation in der Postdoc-Phase im Gesetz benannt werden, also die Erlangung der Berufungsfähigkeit.

1.3 Künstlerische Qualifikationen

Neben der wissenschaftlichen Qualifizierung regelt das WissZeitVG derzeit auch Befristungsmöglichkeiten für künstlerisch Beschäftigte. Für die weitere künstlerische Qualifikation nach künstlerischem Studienabschluss spielt bisher die Promotion in der Praxis kaum eine Rolle. Je nach Fachdisziplin kann es sowohl formale Qualifizierungsabschlüsse jenseits der Promotion (z.B. „Konzertexamen“) als auch – anders als im wissenschaftlichen Bereich – in nicht unerheblichem Maße nicht formale Qualifizierungsformate (z.B. Komposition unterschiedlicher künstlerischer Werke in darstellender und bildender Kunst) geben, die die Voraussetzung bilden können, um sich außerhalb oder innerhalb der Kunst- und Musikhochschulen beruflich zu etablieren. Damit erzeugen diese künstlerischen Qualifikationen nach künstlerischem Studienabschluss ähnliche Effekte für die weitere Berufstätigkeit wie die Promotion nach wissenschaftlichem Hochschulabschluss. Das WissZeitVG muss, sofern es Bestimmungen für den Bereich der Künste treffen möchte, Befristungsregelungen für solche Formen der künstlerischen Qualifikation enthalten und den Begriff der „künstlerischen Qualifikation“ daher - im Gegensatz zur wissenschaftlichen Qualifikation - bewusst weiterhin offenhalten.

2. Festlegung der Befristungsdauer

Der Gesetzentwurf enthält neben der Beibehaltung des Grundsatzes, dass die Vertragsdauer der Qualifizierung angemessen sein soll, Sollvorschriften für die Dauer des jeweiligen Erstvertrags: in der Predoc-Phase drei, in der Postdoc-Phase zwei Jahre. Die LPKwiss geht davon aus, dass dies in der Praxis dazu führen wird, dass diese zeitlich bestimmten Mindestvertragslaufzeiten umgesetzt werden und die tatsächliche Qualifizierungsdauer keine Rolle mehr spielen wird. Der Zeitraum von drei Jahren reicht allerdings in den meisten Fällen nicht aus, um eine Promotion abzuschließen. Noch geringer ist die Aussicht, innerhalb von zwei Jahren nach der Promotion die Berufungsbefähigung zu erlangen. Die LPKwiss erkannt an, dass der Gesetzgeber mit der Festlegung dieser Mindestvertragslaufzeiten bessere Arbeitsbedingungen verankern möchte, aber damit wird der aus Sicht der LPKwiss richtige Grundsatz, dass die Vertragsdauer dem Qualifikationsziel angemessen sein sollte, nicht erreicht. Die individuellen Unsicherheiten bleiben bestehen, zumal im Gesetzentwurf keine weiteren Vorgaben zu den anschließenden Vertragsgestaltungen innerhalb des Höchstbefristungszeitraums zu finden sind.

Der Grundsatz, dass die Befristungsdauer dem konkreten Qualifizierungsziel angemessen auszugestalten ist, sollte aus Sicht der LPKwiss prägend bleiben. Angesichts der Ergebnisse der Evaluation und der Erfahrungen aus der Praxis der Personalräte, ist aber zwingend im Gesetz näher auszuführen, wie „angemessen“ zu definieren ist. Deshalb schlägt die LPKwiss folgendes Verfahren vor:



2.1. Predoc-Phase

Konkreter heißt dies für die Promotionsphase, dass die Vertragsdauer mindestens der Zeit entsprechen muss, in der 75 % der Promovierten in der jeweiligen Fachdisziplin dieses Ziel erreicht haben. Zugrunde zu legen ist dabei der Zeitraum vom selbst bestimmten Promotionsbeginn bis zur Veröffentlichung. Diese Werte sind bundesweit zu ermitteln und per Rechtsverordnung als Mindestvertragslaufzeiten festzulegen. In regelmäßigen Zeitabständen (ungefähr alle drei Jahre) sind diese Rechtsverordnungen zu prüfen und gegebenenfalls anzupassen. Grundlage der erstmaligen Festlegung können die bereits ermittelten Zahlen der DFG und/oder Ergebnisse der Promovierendenstatistik des Statistischen Bundesamtes sein.¹ Stipendienzeiten, die dem konkreten Promotionsvorhaben bereits zuzurechnen sind, sind im jeweiligen Einzelfall auf die Mindestvertragslaufzeiten anzurechnen.

Wenn das Promotionsvorhaben in diesem Zeitraum noch nicht abgeschlossen werden kann, ist ein befristeter Anschlussvertrag zu ermöglichen, um die Promotion zum Abschluss bringen zu können. Die Laufzeit solcher Anschlussverträge ist so festzulegen, dass das Promotionsvorhaben innerhalb der Laufzeitverlängerung tatsächlich abgeschlossen werden kann.

Die künstlerischen Qualifikationsmöglichkeiten nach Studienabschluss sind - wie bereits beschrieben – vielfältig. Damit sind solche systematischen Herangehensweisen für die Bildung von Mindestvertragslaufzeiten nicht möglich. Pragmatisch könnte für diesen Bereich neben der Angemessenheitsklausel die Mindestvertragslaufzeit von drei Jahren für einen Erstvertrag im Gesetz verankert werden. Die LPKwiss unterstützt ausschließlich für diesen speziellen Bereich die im Gesetzwurf vorgesehene Regelung.

2.2. Postdoc-Phase

Für die Postdoc-Phase muss grundsätzlich gelten: Auch hier sind die fachspezifisch zu ermittelnden Qualifizierungszeiten, also der Zeitraum ab Promotion bis zur Erlangung der Berufsbefähigung bundesweit zu ermitteln. Die Mindestvertragslaufzeiten sollen in vergleichbarer Weise festgelegt werden wie die Mindestvertragslaufzeiten der Promovierenden (75 %-Regelung, Vertragsverlängerung falls die Zeit nicht ausgereicht hat). Die so ermittelte fachspezifische Mindestvertragslaufzeit ist ebenfalls per Rechtsverordnung festzulegen. Hilfreich könnten hier die Daten und Erfahrungen der Fachgesellschaften sein. Sollte diese Vorgehensweise aufgrund fehlender Daten nicht möglich sein, sind die Verträge für 6 Jahre zu befristen.

Neben der direkten Qualifizierungsbefristung zur Erlangung der Berufsbefähigung soll es die Möglichkeit geben, einen einzigen befristeten Arbeitsvertrag nach Abschluss der Promotion für eine Dauer von bis zu drei Jahren abzuschließen. Dies trägt auch dem Umstand Rechnung, dass Hochschulen international vernetzt sind und auch promovierten Wissenschaftler*innen weitere Erfahrungen auf Grundlage eines befristeten Arbeitsvertrags ermöglicht

¹ s. Deutsche Forschungsgemeinschaft: Sprint oder Marathon? Die Dauer von Promotionen in DFG-geförderten Verbünden, Bonn 2021
(https://zenodo.org/record/5520751/files/bericht_promotionsdauern.pdf?download=1)
<https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/promovierendenstatistik-5213501207004.html;jsessionid=23D7198F468EC7B336DCF56ED96FDD97.live731>



werden sollen. Auch ein solcher Arbeitsvertrag muss mit einem Qualifikationsziel verbunden sein, das durch die Hochschule/Forschungseinrichtung schriftlich im Arbeitszeugnis nach Abschluss dieser Phase zu attestieren ist. Die konkrete Vertragsdauer ist auf das jeweilige Qualifikationsziel abzustimmen. Sollte sich herausstellen, dass diese Qualifikation auch eine erste Grundlage auf dem Weg zur Erlangung der Berufsfähigkeit sein kann, ist ein weiterer befristeter Arbeitsvertrag dann zulässig, wenn das Ziel dieses zweiten Arbeitsvertrags die Erlangung der Berufsfähigkeit ist und wenn dieser Arbeitsvertrag mit einer verbindlichen Anschlusszusage verbunden wird. In einer Nebenabrede zum Arbeitsvertrag sind vertraglich konkrete, realistisch zu erreichende Ziele für die Vertragslaufzeit dieses zweiten Arbeitsvertrags zu vereinbaren. Werden diese Ziele erreicht, hat die betreffende Person einen individuellen Rechtsanspruch auf einen der Qualifizierung angemessenen unbefristeten Arbeitsvertrag. Die individuelle Höchstbefristungsdauer dieses zweiten Arbeitsvertrags ergibt sich aus der gesetzlichen Höchstbefristungsdauer abzüglich der Vertragsdauer des individuellen ersten Postdoc-Arbeitsvertrags.

2.3 Vorschlag im Gesetzentwurf zur Gestaltung der Postdoc-Phase

Die LPKwiss warnt davor, die im Gesetzentwurf vorgesehene Regelung in § 2 Abs. 1 S. 4 i.V.m § 2 Abs. 1a in dieser Form gesetzlich umzusetzen. Der Entwurf sieht die Verkürzung des generellen Befristungszeitraums im Postdoc-Bereich auf vier Jahre vor, anschließend soll eine weitere befristete Beschäftigung von bis zu zwei Jahren möglich sein, wenn dies mit einer Anschlussvertragszusage verbunden wird.

Der LPKwiss erschließt sich die zugrundeliegende Systematik nicht. Einerseits ist der Zeitraum von vier Jahren in der Regel zu kurz, um sich aus einer solchen Position auf eine Professur zu bewerben - das wissenschaftsimmante Ziel kann in diesem Zeitraum also überhaupt nicht erreicht werden. Andererseits ist der Zeitraum für einen „Probearbeitszeitraum“ zu lang, zumal weiterhin keine Regelungen vorgesehen sind, um diesen Qualifizierungszeitraum qualitativ auszugestalten. Wird diese Regelung wie vorgesehen umgesetzt, ist folglich davon auszugehen, dass Postdocs weiterhin in ihrer Arbeitszeit mit Daueraufgaben betraut werden und aus dem Wissenschaftssystem ausscheiden müssen, wenn der dann auf vier Jahre reduzierte Höchstbefristungszeitraum beendet ist und kein Drittmittelvertragsverhältnis folgt.

Die beabsichtigte gesetzliche Regelung belastet die Beschäftigten zusätzlich, während die Arbeitgeberseite weiterhin wie bisher agieren kann. Es ist davon auszugehen, dass die Zahl von Verträgen auf Grundlage von § 2 Abs. 1a WissZeitVG sehr überschaubar ausfallen wird. NRW gehört zu den Ländern mit Hochschulglobalhaushalten, d.h. auch jetzt könnten die Hochschulen unbefristete Stellen schaffen. Zu beobachten ist aber trotz entfristeter Hochschulpaktmittel und Einführung von unbefristeten ZSL-Mitteln, dass sie dies nicht oder nur in sehr geringem Ausmaß umsetzen. Warum sollte sich durch die Einführung von § 2 Abs. 1a WissZeitVG daran etwas ändern, wenn die weiteren arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen unverändert bleiben?

3. Bisherige Sonderregelungen für Mediziner*innen in § 2 Abs. 1 WissZeitVG

Die Evaluation des WissZeitVG in den Universitätskliniken hat ergeben, dass als Qualifikationsziel relativ häufig die Facharztweiterbildung genannt wird. Die Facharztweiterbildung ist jedoch



keine wissenschaftliche Qualifizierung. Diese Feststellung wurde bereits in der Begründung des grundlegenden Regierungsentwurfs des WissZeitVG getroffen (BT-Drs. 16/3438). Bereits dort ist verankert, dass Mediziner*innen „neben der wissenschaftlichen Qualifizierung eine Facharztweiterbildung oder eine vergleichbare medizinische Weiterbildung absolvieren“.

Der bisherigen Sonderregelung für Mediziner*innen im WissZeitVG lag die Idee zugrunde, dass viele Promotionen in der Medizin bereits parallel zum Studium erstellt werden und insgesamt die Promotionsdauer sehr gering ausfällt, so dass der Höchstbefristungszeitraum in der Post-doc-Phase ausgeweitet wurde. Diese Grundannahmen widersprechen allerdings teilweise der Lebenswirklichkeit an den Universitätskliniken und auch dem gestiegenen Qualitätsanspruch an Promotionen in der Medizin.

Auch Ärzt*innen gehören gemäß den Hochschulgesetzen der Länder zweifelsohne zur Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, denen Aufgaben in der Krankenversorgung, Forschung und Lehre obliegen. Prägend für die erste berufliche Tätigkeit in der Universitätsklinik, nach Abschluss des Studiums, ist jedoch in der Regel nicht die Promotion, sondern die Facharztweiterbildung. Daher ist es folgerichtig, dass der Gesetzentwurf vorsieht, die Befristung solcher Arbeitsverträge auf Grundlage des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit Ärzt*innen in der Weiterbildung (ÄArbVtrG) zu ermöglichen und nicht nur auf Grundlage des WissZeitVG.

4. Verlängerung des Höchstbefristungszeitraums bei Übernahme von Pflegeaufgaben

Die LPKwiss begrüßt die beabsichtigte Erweiterung der Höchstbefristungszeitraumregelung um den Aspekt „Pflege von Angehörigen“.

5. Festlegung einer Mindestteilzeitquote

Die beabsichtigte Festlegung einer Mindestteilzeitquote von 25 Prozent sieht die LPKwiss als zu gering an. Der Abschluss von Arbeitsverträgen auf Grundlage von § 2 Abs. 1 WissZeitVG sollte nur möglich sein, wenn diese im Umfang von mindestens 50% einer Vollzeitstelle angeboten werden.

Hintergrund dafür ist die grundsätzliche Überlegung, dass die Ausgestaltung der Stelle Qualifizierung auch ermöglichen muss. Teilzeitbeschäftigte dürfen grundsätzlich nicht benachteiligt werden, d.h. auch ihnen ist zur Erreichung eines Qualifikationsziels die gleiche Arbeitszeit zur Verfügung zu stellen wie Vollzeitkräften, denn auch die Höchstbefristungszeiträume unterscheiden sich für Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte nicht.

Die LPKwiss fordert als zentrales Instrument zur Erreichung der im Gesetzentwurf benannten Ziele ein, aus der bisher sachgrundlosen Befristung des WissZeitVG eine arbeitsrechtliche Sachgrundbefristung zu machen und mindestens die Hälfte der Arbeitszeit für das Erreichen des Qualifikationsziels zu reservieren. Daraus folgend sollte das arbeitgeberseitige Angebot von unterhälftigen Teilzeitstellen ausgeschlossen werden. Solche unterhälftigen Teilzeitstellen sollten nur dann ausdrücklich erlaubt sein, wenn die vorgesehene Qualifikation parallel zur Tätigkeit an der Hochschule durch ein externes Stipendium finanziert wird.



Wenn Beschäftigte auf eigenen Wunsch ihre Arbeitszeit auf ein Maß unterhalb von 50% einer Vollzeitstelle reduzieren, ist der Arbeitsvertrag in Analogie zu § 2 Abs. 5 WissZeitVG zu verlängern und dieser Verlängerungszeitraum nicht auf die Höchstbefristungszeit anzurechnen.

Zu § 2 Abs. 2: Drittmittelbefristungen

Die LPKwiss stellt die Verankerung der gesonderten Drittmittelbefristungsmöglichkeit im WissZeitVG grundsätzlich in Frage. Warum sollen Hochschulen und Forschungseinrichtungen im Bereich der Projektbefristungen andere arbeitsrechtliche Gestaltungsmöglichkeiten haben als sonstige Arbeitgeber, denen ausschließlich das TzBfG zur Verfügung steht?

In der Problembeschreibung des Gesetzentwurfs wird deutlich benannt, dass die Entwicklung zu beobachten ist, dass dem Anstieg von Drittmittelbefristungen zu Lasten der Qualifizierungsbefristungen etwas entgegen zu setzen ist, weil mit der bisherigen Entwicklung „sowohl negative Auswirkungen für die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Hinblick auf die wissenschaftliche Karriere und die individuelle Lebensgestaltung als auch negative Effekte auf die Leistungsfähigkeit und Attraktivität des Wissenschaftsbetriebs insgesamt“ verbunden sind. Diese Einschätzung teilt die LPKwiss.

Die im Gesetzentwurf angebotene Lösung, um diese Problematik aufzuheben, indem die Drittmittelbefristung erst nach Ausschöpfen des Qualifizierungszeitraums ermöglicht werden soll, erscheint auf den ersten Blick sinnvoll und würde die Situation von vielen zukünftigen Beschäftigten verbessern, damit werden aber zwei neue Problemfelder geschaffen, die anschließend skizziert werden:

Problemfeld 1: Forschung ohne damit einhergehendem individuellen Qualifizierungshintergrund insbesondere an Hochschulen für angewandte Wissenschaften

Die DFG ist für die Universitäten der größte Drittmittelgeber. Bei der DFG wird regelhaft davon ausgegangen, dass Forschung und Qualifizierung Hand in Hand gehen. Bekanntlich ist die Drittmittelstruktur an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften anders. Forschung gehört zwar zu den gesetzlichen Aufgaben der Hochschulen für angewandte Wissenschaften in NRW, aber der Landesgesetzgeber sieht keine grundständige Forschungsfinanzierung der HAWen vor, d.h. die Forschungsfinanzierung findet ausschließlich auf Basis von Drittmitteln statt. Ähnliche Rahmenbedingungen gelten auch in anderen Bundesländern.

Unter den vielzähligen öffentlichen Drittmittelgebern finden sich auch einige, die die Bearbeitung eines Drittmittelprojekts und die Qualifizierung auf Grundlage dieses Projekts ausschließen bzw. das Qualifizierungsvorhaben nicht in die Finanzierung einschließen. Als Beispiel ist der Europäische Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) als einer der wichtigsten Drittmittelgeber anzuführen. In den Richtlinien des Fonds ist folgendes verankert (Nr. 5.4.2. der Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen aus dem EFRE/JTF-Programm NRW vom 07.10.2022):

Als zuwendungsfähige Personalausgaben werden angesetzt
a) für Mitarbeitende, die beim Begünstigten in Vollzeit und ausschließlich in dem geförderten Vorhaben tätig sind, ein Monatssatz,
[...]



Die Förderung der Personalausgaben [...] von Personal, das unter das Wissenschaftszeitvertragsgesetz [...] fällt, ist auf 70 Prozent der Arbeitszeit gemäß Nummer 5.4.4 begrenzt.

Hinzu kommt die gängige Praxis an den HAWen, dass Absolvent*innen von Bachelor- und/oder Masterstudiengängen berufliche Praxis in Drittmittelprojekten sammeln, ohne dass dies mit einem wissenschaftsspezifischen Qualifizierungsziel verbunden wird. Der Zeitraum für ein solches Drittmittelprojekt umfasst allerdings nicht unbedingt drei Jahre, die der Gesetzentwurf für den Erstvertrag aber vorsieht.

Problemfeld 2: Richtlinien von Drittmittelgebern stehen im Widerspruch zu gesetzlich vorgesehenen Mindestbefristungszeiträumen

Wiederum ist der Blick nicht auf den größten Drittmittelgeber der Universitäten, also die DFG, oder auch das BMBF zu richten, sondern auf andere öffentliche Forschungsfördertöpfe auf europäischer, nationaler und Landesebene. Diese anderen Drittmittelgeber sind für die Hochschulen für angewandte Wissenschaften maßgeblich, aber auch in einigen Fachbereichen der Universitäten bilden Gelder aus diesen Finanzierungsquellen einen nicht unerheblichen Anteil der Drittmitteleinnahmen.

Wie bereits beschrieben, ist die LPKwiss der Auffassung, dass Promotionsstellen so auszustalten sind, dass innerhalb der Laufzeit des Arbeitsvertrags der Abschluss der Promotion auch möglich sein muss. Für die Hochschulen, die dies von sich aus umsetzen wollen oder die zukünftig für den ersten Beschäftigungszeitraum mindestens Verträge mit drei Jahren Laufzeit anzubieten haben, ergeben sich aber Umsetzungsprobleme aus den Richtlinien einiger öffentlicher Drittmittelgeber, wenn die Finanzierung über mehrere Drittmittelprojekte in Folge sichergestellt werden soll.

Beispielhaft für die europäische, die nationale und die Landesebene stehen die folgenden Zitate aus den EFRE-Richtlinien, aus den Vorgaben für ZIM/aif-Projekte (Förderlinie des Bundeswirtschaftsministeriums) und aus der Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen zur Umsetzung der Europäischen Innovationspartnerschaft „Landwirtschaftliche Produktivität und Nachhaltigkeit“ (EIP-Agrar-Richtlinie), die das NRW-Ministerium für Klimaschutz, Umwelt, Landwirtschaft, Natur- und Verbraucherschutz festlegt:

Punkt 5.2.1. der Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen aus dem EFRE/JTF-Programm NRW:

[...] Bei Hochschulen und Forschungseinrichtungen des Landes werden die Personalausgaben für das Vorhaben nur anerkannt, sofern diese nicht bereits aus Mitteln des Landes finanziert sind (Stammpersonal aus Landesmitteln) [...]

Nr. 4.7.2 der Richtlinie „Zentrales Innovationsprogramm Mittelstand (ZIM)“ des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie:

Eine Förderung der an Projekten/Durchführbarkeitsstudien mitarbeitenden Personen ist ausgeschlossen, wenn [...] in Forschungseinrichtungen grundfinanziertes Personal (ohne Ersatzpersonal) eingesetzt werden soll.



Nr. 6.6 der EIP-Agrar-Richtlinie

[...] Für Hochschulen und Forschungseinrichtungen des Landes sowie anderen öffentlichen Einrichtungen werden die Personalausgaben für das Projekt nur anerkannt, sofern diese nicht bereits aus Mitteln des Landes finanziert sind (Stammpersonal) [...]

Da die Hochschulen in NRW über Globalhaushalte verfügen, gehen diese Drittmittelgeber grundsätzlich davon aus, dass Personal, das über einen Arbeitsvertrag an der Hochschule verfügt, zum Stammpersonal gehört. Dies gilt insbesondere dann, wenn die Hochschule aus eigenen Mitteln kleinere Zeiträume zwischen zwei Projekten finanziert, um längere Vertragslaufzeiten beispielsweise für Erstverträge bei Qualifizierungsaufgaben sicher zu stellen.

Diese Problematik stellt sich nicht nur in NRW. Die öffentlichen Drittmittelgeber sind dringend aufgefordert, ihre Richtlinien dahingehend zu ändern, dass längere Befristungszeiträume, aber auch unbefristete Arbeitsverträge auf Drittmittelbasis ermöglicht werden.

Zu § 2 Abs. 3: Anrechnungsregelungen

In der bisherigen Praxis ergeben sich immer wieder Probleme, weil das WissZeitVG derzeit nicht eindeutig definiert, dass Arbeitsverträge vor dem Masterabschluss generell von der Anrechnung auf die Promotionshöchstbefristungszeit ausgenommen werden. Derzeit werden an den Hochschulen sämtliche Beschäftigungszeiten mit einer Wochenstundenzahl von 10 oder mehr Stunden bereits ab dem Bachelorabschluss auf die Höchstbefristungszeit gem. § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG angerechnet. Ausgenommen werden nur Hilfskrafttätigkeiten gem. § 6 WissZeitVG. Gerade an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften ist der eigentlich für die Promotion vorgesehene Höchstbefristungszeitraum zum großen Teil schon genutzt oder teilweise gänzlich ausgeschöpft, bevor die Voraussetzung für die Annahme einer Promotionsstelle überhaupt vorliegen, weil beispielsweise schon während des Masterstudiums Arbeitsverträge auf Drittmittelbasis geschlossen worden sind. Im derzeitigen Absatz 3 sind pauschale Anrechnungsregelungen zu finden, die ausdrücklich nicht einmal vorwiegend administrative Tätigkeiten von der Anrechnung ausnehmen. Selbst Professurvertretungen, die gem. NRW-Hochschulgesetz keine Arbeitsverhältnisse darstellen und auch keinen Raum für das Qualifizierungsvorhaben bieten, werden derzeit auf die Höchstbefristungszeiten angerechnet.

Insgesamt ist der Bundesgesetzgeber gefordert, hier eindeutige Formulierungen zu schaffen, die Arbeitsverhältnisse vor Abschluss des Masterstudiums und Arbeitsverhältnisse, die offensichtlich keinen Raum für wissenschaftliche Qualifizierungen bieten, von der Anrechnung auf die Höchstbefristungszeiten auszunehmen.

Zu § 2 Abs. 4: Zitiergebot

Die LPKwiss regt an, festzulegen, dass nicht nur das WissZeitVG im Arbeitsvertrag zu benennen ist, sondern der konkrete Paragraph, auf dem die Befristung fußt. Diese Regelung dient der Transparenz und gibt den Beschäftigten mehr Rechtssicherheit. Derzeit ist für die Betroffenen oft nicht nachvollziehbar, ob die Verlängerungstatbestände (§ 2 Abs. 5 WissZeitVG) oder die Corona-Höchstbefristungsgrenzen (§ 7 Abs. 3 WissZeitVG) greifen.



Zu § 3: Privatdienstverträge

Die LPKwiss geht davon aus, dass diese Sonderregelung ersatzlos entfallen kann. Das Sonderbefristungsrecht für Hochschulen und Forschungseinrichtungen sollte auch nur für diese gelten und nicht für einzelne oder Gruppen von Professor*innen, die als Arbeitgeber*innen außerhalb der Hochschulen und Forschungseinrichtungen auftreten.

Zu § 6: Bedingungen für Beschäftigungen neben dem Studium

Die LPKwiss begrüßt die im Gesetzentwurf vorgesehene Festlegung einer Mindestvertragslaufzeit für Hilfskrafttätigkeiten. Die Ausweitung des Befristungszeitraums in der vorgesehenen Form sieht die LPKwiss allerdings kritisch, weil weiterhin die gestufte Studienstruktur und die teilweise unterschiedlichen Aufgaben von BA-Absolvent*innen und Studierenden ohne Studienabschluss außer Acht gelassen werden. Durch § 6 WissZeitVG wird ausdrücklich nur eine befristete Hilfskrafttätigkeit auch während des Masterstudiums ermöglicht, d.h. Befristungen studienbegleitender, tarifgebundener Arbeitsverhältnisse können auf dieser gesetzlichen Grundlage nicht begründet werden.

Insbesondere an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften, aber auch an einigen Universitäten hat es befristete Arbeitsverträge mit Masterstudierenden auf tariflicher Basis vor der letzten Novellierung des WissZeitVG 2015 gegeben. Anschließend war zu beobachten, dass solche Beschäftigungsverhältnisse zugunsten nichttariflicher Vertragsgestaltungen großflächig zurückgedrängt wurden.

Die LPKwiss schlägt deshalb die Neuformulierung des § 6 vor:

§ 6 Beschäftigung neben dem Studium, vor Erlangung der Promotionsbefähigung

(1) Verfügen Studierende, die an einer deutschen Hochschule für ein Studium, das zu einem ersten berufsqualifizierenden Abschluss führt, eingeschrieben sind, nicht über einen für die Tätigkeit einschlägigen Hochschulabschluss, ist die auch mehrmalige zeitlich befristete Beschäftigung dieser Studierenden für unterstützende Tätigkeiten in Forschung und Lehre während der Studiendauer bis zum Ende dieses Studiums möglich.

(2) Die auch mehrmalige Befristung von Arbeitsverträgen mit Masterstudierenden, die über einen ersten berufsqualifizierenden Studienabschluss verfügen, ist bis zu einer Gesamtdauer von vier Jahren zulässig, wenn der angestrebte Masterstudienabschluss eine fachliche Nähe zur auszuübenden arbeitsvertraglichen Tätigkeit im Bereich Forschung und Lehre aufweist.

(3) Die Dauer eines Arbeitsvertrags auf Grundlage von Absatz 1 oder 2 soll ein Jahr nicht unterschreiten.

(4) Zulässig sind zudem befristete Arbeitsverträge mit Absolventinnen und Absolventen von Studiengängen, die aufgrund der jeweiligen Promotionsordnung weitere Vorleistungen zu erbringen haben, um zur Promotion zugelassen zu werden, für die Dauer dieses Übergangszeitraums.



(5) Erfolgt die Tätigkeit gemäß Absatz 1 bis 4 im zeitlichen Rahmen einer Nebentätigkeit, sind die Voraussetzungen des § 16 b Abs. 3 AufenthG für eine studentische Nebentätigkeit erfüllt. Dies gilt auch für tarifgebundene Beschäftigungsverhältnisse.

Begründung dieses Formulierungsvorschlags

Durch die vorgeschlagene Regelung in Absatz 1 wird die Grundlage für die Beschäftigung studentischer Hilfskräfte in einem ersten Studium geschaffen. Die ausdrückliche Benennung einer Höchstbefristungsgrenze ist verzichtbar, weil dieser Beschäftigungszeitraum durch Studienabschluss oder Exmatrikulation in jedem Fall beendet wird.

Die Regelstudienzeit für die meisten Masterstudiengänge beträgt vier Semester, also zwei Jahre. Um Masterstudium und Berufstätigkeit miteinander verbinden zu können, erscheint der Höchstbefristungszeitraum von vier Jahren, also der doppelten Regelstudienzeit, sinnvoll. Die Begründung für den Sonderbefristungstatbestand ergibt sich aus der fachlichen Nähe. Die inhaltlich-fachliche Verbindung von Masterstudium und beruflicher Tätigkeit an der Hochschule stellt eine Form der Qualifizierung dar, mit der die Festsetzung eines Höchstbefristungszeitraums für dieses besondere Arbeitsverhältnis begründet werden kann. Der Begriff der „fachliche Nähe“ lässt dabei eine gewisse Varianz zu, so dass beispielsweise die Beschäftigung eines Soziologen mit BA-Abschluss in fachlich nahen gesellschaftswissenschaftlichen Fächern (z.B. Politikwissenschaften) möglich ist.

Einige Promotionsordnungen sehen besondere Leistungsnachweise vor, die an der Hochschule zu erbringen sind, bevor ein Promotionsverfahren beginnen kann. Dies kann sog. „Fast-Track-Promovierende“, aber auch einige Absolvent*innen von Masterstudiengängen betreffen, wenn mit der Promotion eine Richtung eingeschlagen wird, die fachlich nicht exakt dem Masterabschluss entspricht (z.B. die angestrebte Promotion im Fachbereich Informatik durch eine Wirtschaftsinformatikerin oder die angestrebte Mathematik-Promotion eines Absolventen im Bereich der theoretischen Physik). Das WissZeitVG sollte Arbeitsverträge für solche Übergangszeiträume ermöglichen, ohne dass die dafür notwendigen Zeiträume auf die Höchstbefristungsgrenzen angerechnet werden.

Während deutsche Staatsangehörige, EU-Ausländer*innen oder sonstige bevorrechtigte Ausländer*innen mit BA-Abschluss während des Masterstudiums als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit tarifbasierten Arbeitsverträgen beschäftigt werden können, führen die starren täglichen Arbeitszeitregelungen in § 16 b Abs. 3 AufenthG dazu, dass Nicht-EU-Ausländer*innen faktisch nur als Hilfskräfte, d.h. mit Arbeitsverträgen ohne Tarifbindung beschäftigt werden können. Dies erscheint der LPKwiss in unzulässiger Weise diskriminierend.

Zu § 7 Abs. 3: Verlängerung des Höchstbefristungszeitraums aufgrund der Corona-Pandemie

Die Gesetzesnovelle bietet die Möglichkeit, auch den Inhalt der erlassenen Rechtsverordnung in das Gesetz aufzunehmen. Dies dient der Transparenz. Zudem bedarf es hier der gesetzlichen Nachsteuerung zugunsten aller befristet Beschäftigter, denen während des in Gesetz und Rechtsverordnung genannten Zeitraums Nachteile aufgrund der Corona-Pandemie erwachsen sind.



In das Gesetz ist zudem ausdrücklich aufzunehmen, dass dieser Verlängerungstatbestand auch an Forschungseinrichtungen und staatlich anerkannten Hochschulen gilt, derzeit lässt sich nämlich sowohl in §§ 4 und 5 WissZeitVG kein Bezug zu § 7 Abs. 3 WissZeitVG herstellen. Die Beschäftigten in diesen Einrichtungen waren aber von den Einschränkungen der Corona-Pandemie ebenso betroffen wie die Beschäftigten an den staatlichen Hochschulen.

Die Beschränkungen, die mit der Corona-Pandemie verbunden waren (Schließung oder eingeschränkte Nutzungsmöglichkeiten von Bibliotheken, Einschränkung des Zugangs zu Laboren, Absagen von Fachkongressen, etc.) hat nicht nur befristet Beschäftigte getroffen, deren Arbeitsvertrag ausdrücklich auf Grundlage von § 2 Abs. 1 WissZeitVG befristet wurde, sondern auch Drittmitelbeschäftigte. Im Gesetz ist klar zu stellen, dass der jeweilige Höchstbefristungszeitraum für alle befristet Beschäftigten der Hochschulen und Forschungseinrichtungen, die dort in der Zeit zwischen dem 1. März 2020 und dem 31. März 2021 beschäftigt waren, pauschal um ein Jahr verlängert wird.

Zu § 8: Evaluation

Die LPKwiss begrüßt, dass gesetzlich eine weitere Evaluation verankert wird. Sie regt aber an, eine Engführung des Evaluationsvorhabens zu vermeiden und dies bereits ausdrücklich im WissZeitVG zu verankern. Für die weitere Entwicklung ist es wenig hilfreich, wenn wichtige Aspekte in der Evaluation keine Berücksichtigung finden. Zu erfassen ist die gesamte Befristungspraxis an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Dies schließt auch die Anwendung anderer Rechtsgrundlagen ein (z.B. TzBfG, ÄArbVtrG, beamtenrechtliche Regelungen auf Landesebene).

Artikel 2 des Gesetzentwurfs: Änderungen des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung (ÄArbVtrG)

Die LPKwiss begrüßt den Schritt, den institutionellen Anwendungsbereich des ÄArbVtrG auf die Universitäten und Universitätskliniken zu erweitern und dass das Gesetz eine Überarbeitung erfahren soll, die den besonderen Bedingungen im ärztlichen Bereich aufmerksamer begegnet als die bisherige gesetzliche Regelung, weil fachärztliche Weiterbildung und wissenschaftliche Qualifizierung teilweise zeitlich parallel stattfinden.

Wie bereits im Hinblick auf § 8 WissZeitVG angemerkt, sollte die Umsetzung dieses Gesetzes auch Bestandteil der im WissZeitVG vorgesehenen Evaluation sein. Nur wenn die Gesamtsituation der Befristungen im Wissenschaftssystem in den Blick genommen wird, ist ein vollständiger Überblick möglich und damit wird dann auch notwendiger Änderungsbedarf deutlich.

Die Formulierungen des ÄArbVtrG sind insgesamt geschlechtergerecht zu gestalten.

Zu § 1a: Zitiergebot

Um für die Betroffenen mehr Transparenz zu erreichen, sollte nicht nur das Gesetz zitiert werden, sondern für Ärzt*innen, die auch gleichzeitig wissenschaftliche Mitarbeiter*innen sind, ist auch bereits im Arbeitsvertrag zu verankern, wenn die Befristung deshalb erfolgt, weil zwei



Qualifizierungsziele während dieser Zeit erreicht werden sollen, nämlich die fachärztliche Weiterbildung und die wissenschaftliche Qualifikation.

Zu § 1 Abs. 3 Befristungsdauer

In Analogie zu den Ausführungen zur Befristungsdauer im WissZeitVG ist auch hier darauf zu achten und entsprechend festzuschreiben, dass die im Arbeitsvertrag verankerten Qualifikationsziele tatsächlich auch während des Befristungszeitraums erreicht werden können. Im Hinblick auf die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen sind dazu ebenfalls Rechtsverordnungen zu erlassen, die die Gleichzeitigkeit und die daraus resultierende Belastung von Weiterbildung und wissenschaftlicher Qualifizierung berücksichtigen.

Dem letzten Satz des Absatzes ist ein Aspekt anzufügen, wenn wissenschaftliche Qualifikation und fachärztliche Weiterbildung gleichzeitig angestrebt werden, weil ansonsten die Gefahr besteht, dass zwar die ärztliche Weiterbildung frühzeitig und damit auch das zugrundeliegende Arbeitsvertragsverhältnis beendet wird, aber die betreffende Person beispielsweise die Promotion bis dato nicht beenden konnte.

Die LPKwiss schlägt folgende Formulierung für diesen Sachverhalt vor:

§ 1 Abs. 3 S. 6

Beendet der weiterzubildende Arzt oder die weiterzubildende Ärztin bereits zu einem früheren Zeitpunkt den von ihm oder ihr nachgefragten Weiterbildungsabschnitt oder liegen bereits zu einem früheren Zeitpunkt die Voraussetzungen für die Anerkennung im Gebiet, Schwerpunkt, Bereich sowie für den Erwerb eines Fachkundenachweises oder einer Bescheinigung über eine fakultative Weiterbildung vor, darf auf diesen Zeitpunkt befristet werden. Satz 7 findet keine Anwendung, wenn die ärztliche Weiterbildung zu einem früheren Zeitpunkt beendet werden kann, aber die arbeitsvertraglich vereinbarte wissenschaftliche Qualifizierung noch nicht zum Abschluss gebracht werden konnte.

Zu § 1 Abs. 4 i. V. m. § 1 Abs. 4a

Die LPKwiss begrüßt ausdrücklich die Ausweitung der Tatbestände zur Verlängerung der Arbeitsverträge und der entsprechenden Höchstbefristungsdauer und den damit zu erreichenden Gleichklang zu den Regelungen des § 2 Abs. 5 WissZeitVG.

Das WissZeitVG enthält allerdings neben diesen Verlängerungstatbeständen noch weitere Regelungen, um den Höchstbefristungszeitraum zu erweitern, nämlich die Regelungen in § 2 Abs. 1 S. 4-6 WissZeitVG (familienpolitische und inklusionspolitische Komponente).

Im Einzelfall bedeutet dies, dass einer erziehungsberechtigten Person mit drei Kindern, die ihre Arbeitszeit nicht reduziert, ein Höchstbefristungszeitraum für die Promotion von zwölf Jahren zugestanden wird (6 Jahre zzgl. 3 x 2 Jahre pro Kind gem. § 2 Abs. 1 WissZeitVG), während bei der Befristung auf Grundlage des ÄArbVtrG, wenn ärztliche Weiterbildung und Promotionsvorhaben parallel vorangebracht werden sollen, sich ein Höchstbefristungszeitraum von insge-



samt 10 Jahren ergibt (8 Jahre gem. § 1 Abs. 3 ÄArbVertG zzgl. 2 Jahre gem. § 1 Abs. 4a ÄArbVertG). Die LPKwiss sieht zu dieser Thematik ausdrücklich trotzdem keinen weiteren Änderungsbedarf, zumal die Regelungen für Teilzeitbeschäftigte in den beiden Gesetzen voneinander abweichen. Bei der Evaluation der Befristungspraxis sind beide Fallgestaltungen allerdings in den Blick zu nehmen.

III. Weiterer Reformbedarf neben der Novellierung des WissZeitVG, um die Beschäftigungsbedingungen an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu verbessern

III.1 Bundesgesetzliche Regelungen

Die sog. sachgrundlose Befristung gem. § 14 Abs. 2 TzBfG ist ersatzlos zu streichen. Ursprünglich war die Einführung der sachgrundlosen Befristungsmöglichkeit dafür gedacht, Langzeitarbeitslose wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Mittlerweile wird diese Regelung insbesondere im Bereich des öffentlichen Dienstes missbraucht. In NRW sind alle Hochschulen eigenständige Arbeitgeber. Es ist zu beobachten, dass Lehrkräfte für besondere Aufgaben an unterschiedlichen Hochschulen für jeweils zwei Jahre beschäftigt werden und damit in ständiger Unsicherheit leben.

III.2 Landesgesetzliche Regelungen

- Einige Landesgesetze enthalten Sonderregelungen für befristete Beamtenverhältnisse im Hochschulbereich. Grundsätzlich sind diese auf den Prüfstand zu stellen und Personalkategorien wie die akademischen Rät*innen und Oberrät*innen auf Zeit (§ 44 Abs. 7ff HG NRW) abzuschaffen.
- Legt das Land, wie in NRW, keine Stellenpläne per Gesetz fest, sind in den Haushaltsgesetzen größere Anteile für unbefristete Beschäftigungsverhältnisse gesondert auszuweisen, die nicht für andere Zwecke verwendet werden dürfen.
- Die Landesgesetzgeber sind gefordert, Personalkategorien für den Postdoc-Bereich mit verbindlichen Tenure-Track-Strukturen in den Landeshochschulgesetzen zu bilden und diese Personalkategorien auch zu finanzieren.
- In den Landeshochschulgesetzen ist zu verankern, dass die Person, die die wissenschaftliche Qualifikation bewertet, nicht gleichzeitig vorgesetzte Person im Arbeitsverhältnis sein darf.
- Der Abschluss von Betreuungsvereinbarungen ist in den Landeshochschulgesetzen verbindlich zu verankern.

Auch wenn hochschulgesetzliche Regelungen landesrechtlich zu regeln sind, sollte dazu möglichst ein länderübergreifender Konsens/Mindeststandard auf Ebene der KMK vereinbart werden.



III.3 Veränderungen sonstiger Rahmenbedingungen

- In den Richtlinien der öffentlich finanzierten Drittmittelgeber wird häufig festgelegt, dass unbefristet Beschäftigte von der Förderung ausgenommen sind. Dies steht unbefristeten Arbeitsverträgen entgegen und ist zu ändern (s. Kommentierung zu § 2 Abs. 2 WissZeitVG dieser Stellungnahme). Warum sollen Arbeitnehmer*innen weiterhin das Arbeitgeberrisiko in vollem Umfang tragen, wenn sie in einem forschungsstarken Bereich arbeiten und immer wieder Drittmittel erfolgreich einwerben?
- Die Grundfinanzierung der Hochschulen ist zu Lasten des aus Steuermitteln finanzierten Drittmittelvolumens erheblich auszuweiten.

IV. Fazit

Das Bundesarbeitsgericht stellt im Leitsatz des Urteils vom 02.02.2022 (Az.: 7 AZR 573/20) fest: „Die Zulässigkeit der Befristung des Arbeitsvertrags mit wissenschaftlichem oder künstlerischem Personal setzt nach § 2 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 WissZeitVG [...] voraus, dass die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifikation erfolgt. Das ist jenseits einer angestrebten Promotion oder Habilitation auch dann der Fall, wenn mit der befristeten Tätigkeit eine wissenschaftliche oder künstlerische Kompetenz gefördert wird, die in irgendeiner Form zu einer beruflichen Karriere auch außerhalb der Hochschule befähigt“. Mit dieser Entscheidung macht das Bundesarbeitsgericht deutlich, dass die derzeitige Gesetzgebung faktisch die mit Berufserfahrungen immer einhergehenden Kompetenzzuwächse als Qualifizierung und damit als Begründung für die Befristung von Arbeitsverträgen wertet. Diese Entwicklung zeigt, wie weit sich das Sonderbefristungsrecht für den Wissenschaftsbereich vom Normalarbeitsverhältnis entfernt hat. Es bedarf somit dringend einer Eingrenzung der gesetzlichen Befristungsmöglichkeiten.

Der Überarbeitungsbedarf des WissZeitVG ist aus Sicht der LPKwiss erheblich und betrifft wie dargelegt und begründet auch Aspekte, die bei der sehr eng angelegten Evaluation des WissZeitVG nicht erfasst wurden.

Die Umsetzung des vorliegenden Gesetzentwurfs in unveränderter Form würde allerdings kaum Fortschritte im Hinblick auf mehr Planbarkeit und Verlässlichkeit bedeuten. Ansätze dafür lassen sich höchstens im Hinblick auf die Verankerung von Mindestvertragslaufzeiten und bei der Festlegung der Nachrangigkeit von Drittmittelbefristungen erkennen. Das im Koalitionsvertrag festgelegte Ziel, mehr Dauerstellen für Daueraufgaben zu schaffen, wird mit den vorgesehenen Änderungen nicht zu erreichen sein. Die Verkürzung des Höchstbefristungszeitraums von sechs auf vier Jahre bedeutet zudem, dass der Druck auf die Beschäftigten weiter zunehmen wird, statt diese zu entlasten. Zudem hält die LPKwiss die im Gesetzentwurf vorliegenden Reformvorschläge für ungeeignet, um die Arbeitgeberseite dazu zu bringen, mehr unbefristete Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen und - abgesehen von der Einhaltung der Vorgaben zu den Mindestvertragslaufzeiten von Erstverträgen - die Befristungspraxis grundlegend zu verändern.



Die Novellierung des WissZeitVG könnte aus Sicht der LPKwiss ein wichtiger Baustein sein, um dem Befristungswesen im Wissenschaftsbetrieb Grenzen zu setzen, damit mittelbar Dauerstellen für Daueraufgaben zu schaffen und die Leistungsfähigkeit und Attraktivität des Wissenschaftsbetriebs insgesamt zu steigern. Mit den bisher im Gesetzentwurf vorgesehenen Regelungen ist dieses Ziel allerdings überhaupt nicht zu erreichen.

Deutscher Bundestag

Ausschuss für Bildung, Forschung
und Technikfolgenabschätzung

Ausschussdrucksache

20(18)268g

07.11.2024



VHD

Frankfurt, 30.06.2023

Stellungnahme des VHD zum Referentenentwurf für ein Gesetz zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft

Am 06.06.2023 hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) den Referentenentwurf zur Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) publik gemacht und die Stakeholder aus Wissenschaft und Hochschule um Stellungnahmen gebeten.

Wir begrüßen ausdrücklich, dass der Entwurf rechtliche Klarheit bei der Berücksichtigung von familien- und inklusionspolitisch relevanten Lebensumständen schafft und die Höchstdauer von Beschäftigungsjahren für wissenschaftliche Mitarbeiter:innen während der Studienzeit verlängert.

Die Situation der Promovierenden wird durch den jetzigen Reformvorschlag aus unserer Sicht verbessert. Wir begrüßen ausdrücklich, dass der Entwurf eine dreijährige Mindestvertragsdauer bei Erstverträgen für Promovierende vorsieht und auch klar die Priorität von Qualifizierungszielen bei der Vereinbarung befristeter Arbeitsverträge für Promovierende vorschreibt. Der Entwurf sollte ermöglichen, dass der Wechsel von Stipendiat:innen in der Promotionsphase auf Mitarbeitendenstellen durch diese Regelung nicht behindert wird. Wir schlagen weiterhin vor, konsequent die empirisch ermittelten Zeiten für den erfolgreichen Abschluss einer Promotion der gesetzlichen Rahmenordnung zugrunde zu legen und empfehlen weiterhin eine vierjährige Mindestvertragsdauer mit Verlängerungsmöglichkeit um zwei Jahre.

Dass die Qualifizierungsziele nach der Promotion wieder mit 4 + 2 Jahren einen größeren zeitlichen Spielraum erhalten sollen, ist begrüßenswert, aber aus unserer Sicht angesichts der etablierten guten wissenschaftlichen Praxis in der Geschichtswissenschaft zu kurz. Es drohen künftigen Postdocs angesichts des Mangels entfristbarer Planstellen an den Universitäten nach vier Jahren noch schlechtere Arbeitsbedingungen als jetzt schon; der Kreis derer, die nach vier Jahren unter prekären Bedingungen arbeiten müssten, nähme weiter zu. Insgesamt hätte die Umsetzung dieser Regelung in der aktuellen Finanzierungslage dramatische Folgen für die Qualität von Forschung und Lehre in unserem Fach, da Zeit für innovative, profunde Forschung in einer entscheidenden Phase der wissenschaftlichen Entwicklung weiterhin verknappt würde. De facto wird der Profilierungsweg der befristeten Assistenz abgeschnitten, ohne Zeit und Geld für die Entwicklung von Alternativen bereitzustellen. Wir warnen deshalb ausdrücklich: Der aktuelle Entwurf wird ohne flankierende finanzielle Anstrengungen von Bund, Ländern und Hochschulen zur angemessenen Grundfinanzierung universitärer Forschung und Lehre gegenteilige Wirkungen entfalten. Es werden nur wenige Stellen zur Verfügung stehen und die Zahl drittmitteleinflanzierter, befristeter Beschäftigungsverhältnisse wird weiter zunehmen. Dies halten wir für den wissenschaftspolitisch falschen Weg.

Postdocs und Promovierende leisten unverzichtbare Arbeit in Lehre und Forschung. Viele haben strukturbedingt nur Halbtags- bzw. Teilzeitstellen und ein erhöhtes Lehrdeputat, was zu finanziell prekären Verhältnissen führt und die Möglichkeit erfolgreicher eigenständiger Forschung stark beschränkt. Zu beiden Punkten macht der Entwurf keine (z.B. arbeits-rechtlichen) Verbesserungsvorschläge, obwohl sie in der Praxis gewichtige Hindernisse für die weitere Qualifizierung im Bereich von Forschung darstellen.

Die Umsetzung der Reform bedarf deutlich längerer Übergangsfristen. In der Geschichtswissenschaft müssten bei Inkrafttreten dieses Entwurfs wie in vielen anderen Disziplinen erst angemessene, fachspezifische Formate für die erneut verkürzte Postdoc-Phase definiert werden, um Qualitätsstandards zu sichern und fairen Wettbewerb um entfristete Stellen zu ermöglichen.

Wir wiederholen deshalb noch einmal unsere Forderung: Auch in der Geschichtswissenschaft schaden prekäre Arbeitsbedingungen der Qualität universitärer Forschung und Lehre. Es braucht deutlich mehr Dauerstellen in der Breite, um für die Zukunft die Attraktivität des Wissenschaftsstandortes Deutschland nachhaltig zu sichern.

Deutscher Bundestag
Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung
Ausschussdrucksache
20(18)268h

08.11.2024



Frankfurt a.M., 21.03.2023

Stellungnahme des VHD zum Gesetzentwurf zur Novellierung des WissZeitVG

Am 17.03.23 hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) die Eckpunkte eines Gesetzentwurfs zur Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) publik gemacht. Der Verband der Historiker und Historikerinnen Deutschlands fordert eine gründliche Überarbeitung dieser Eckpunkte: Sie würden zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft, konkret im Fach Geschichtswissenschaft führen, und die Exzellenz in Forschung und Lehre massiv beeinträchtigen.

Der Vorschlag berücksichtigt nicht die fachspezifischen Qualifizierungsziele nach der Promotion: Mit einer weiteren Kürzung der Befristungshöchstgrenze auf nur noch 3 Jahre, die Post-Docs bleiben, um sich weiter zu qualifizieren, wird faktisch die Phase der Weiterqualifikation nach der Promotion abgeschafft, mindestens aber werden die Standards und die Qualität dieser Qualifizierungsphase abgesenkt. Dies hätte dramatische Folgen für die Qualität von Forschung und Lehre in unserem Fach, da Zeit für innovative, profunde Forschung in einer entscheidenden Phase der wissenschaftlichen Entwicklung unnötig verknappt würde. Dies würde zur Verengung von Forschungsexpertise führen und damit auch zur Qualitätsminderung der akademischen Lehre. Angesichts des erheblichen Mangels an entfristeten Stellen mit entsprechend reduzierten Lehrdeputat für diese zweite Qualifizierungsphase würden die Zukunftschancen künftiger Generationen promovierter Historikerinnen und Historiker im Namen einer vermeintlich „besseren Planbarkeit“ zunichte gemacht und die Phase der Familiengründung mit unnötigen Belastungen versehen. Das Papier ignoriert die vorliegenden empirischen Befunde über die Dauer dieser zweiten Qualifizierungsphase in den unterschiedlichen Wissenschaftsdisziplinen und verzichtet auf konkrete Vorgaben zu einer besseren rechtlichen Rahmenordnung zur Ausgestaltung entsprechender Arbeitsverträge (befristet oder unbefristet) von Post Docs.

Auch die Situation der Promovierenden wird durch die Reformvorschläge nicht grundlegend verbessert: zwar begrüßen wir ausdrücklich, dass die Eckpunkte eine dreijährige Mindestvertragsdauer für Promovierende ankündigen, angesichts der durchschnittlichen Dauer zur Erreichung dieses Qualifizierungsziels (meist 5 Jahre und mehr) ist dies aber zu wenig. Wir schlagen erneut eine vierjährige Mindestvertragsdauer mit Verlängerungsmöglichkeit um zwei Jahre vor.

Post-Docs und Promovierende leisten unverzichtbare Arbeit in Lehre und Forschung. Viele haben strukturbedingt nur Halbtags- bzw. Teilzeitstellen und ein erhöhtes Lehrdeputat, was zu finanziell prekären Verhältnissen führt und die Möglichkeit erfolgreicher eigenständiger



Verband der Historiker
und Historikerinnen
Deutschlands

Forschung stark beschränkt. Zu beiden Punkten macht das BMBF-Papier keine (z.B. arbeitsrechtlichen) Verbesserungsvorschläge, obwohl sie in der Praxis gewichtige Hindernisse für die weitere Qualifizierung im Bereich von Forschung darstellen.

Für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft ist es zudem unerlässlich, finanzielle Mittel und arbeitsrechtliche Gestaltungsmöglichkeiten bereitzustellen, um mehr entfristete und attraktive Stellen in Forschung und Lehre neben und unterhalb der Professur, auch der Juniorprofessur, zu schaffen. Dazu finden sich im Eckpunktpapier höchstens vage Andeutungen. Auch in der Geschichtswissenschaft schaden prekäre Arbeitsbedingungen der Qualität universitärer Forschung und Lehre, und es braucht deutlich mehr Dauerstellen in der Breite, um für die Zukunft die Attraktivität des Wissenschaftsstandortes Deutschland nachhaltig zu sichern.

Zweite Stellungnahme von yHEP zur geplanten Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

6. Nov. 2024

An den Ausschuss für Bildung, Forschung, und Technikfolgenabschätzung des Deutschen Bundestages



Die Bundesregierung hat sich im Koalitionsvertrag [1] vorgenommen, die Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft in Deutschland, die zum Teil durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) [2] geregelt sind, deutlich zu verbessern. Die Ziele wurden wie folgt beschrieben: *“Dabei wollen wir die Planbarkeit und Verbindlichkeit in der Post-Doc-Phase deutlich erhöhen und frühzeitiger Perspektiven für alternative Karrieren schaffen. Wir wollen die Vertragslaufzeiten von Promotionsstellen an die gesamte erwartbare Projektlaufzeit knüpfen und darauf hinwirken, dass in der Wissenschaft Dauerstellen für Daueraufgaben geschaffen werden.”* [1, Seite 19]

Am 17.03.2023 präsentierte das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) ein Eckpunktepapier zur Reform des WissZeitVG [3], das jedoch aufgrund von erheblichem Widerspruch seitens der wissenschaftlichen Gemeinschaft am 19.03.2023 zurückgezogen wurde. yHEP hat zu diesem ersten Entwurf eine Stellungnahme [4] abgegeben.

Am 06.06.2023 wurde nach einer Anhörung von Interessengruppen ein Referentenentwurf [5] vorgelegt. Dieser Entwurf wurde am 27.03.2024 vom Bundeskabinett [6] gebilligt und wird nun im Bundestag diskutiert.

Wichtige Aspekte des Referentenentwurfs

Die Reform sieht die Einführung von Mindestvertragslaufzeiten vor:

- Einjähriger Erstvertrag für studentische Hilfskräfte
- Drei Jahre für den Erstvertrag vor Abschluss der Promotion (R1¹-Phase)
- Zwei Jahre für den Erstvertrag nach Abschluss der Promotion (R2-Phase)

In Bezug auf die Dauer der befristeten Beschäftigung zur Qualifizierung soll gelten:

- Für studentische Hilfskräfte wird die Höchstdauer von sechs auf acht Jahre erhöht
- Die Höchstdauer von sechs Jahren bis zur Promotion wird beibehalten (R1-Phase)
- Die Höchstdauer von sechs Jahren wird auf vier Jahre nach Abschluss der Promotion herabgesetzt (R2/R3 Phase)

¹ Die Kategorisierung entspricht der Definition der Europäischen Kommission [7].

- Darüber hinaus wird eine maximal zweijährige Verlängerung für die Zeit nach der Promotion gewährt, wenn eine Zusage für eine unbefristete Stelle gegeben wird, sofern die vorab festgelegten Ziele erreicht werden (4+2-Modell).

Nach dem Entwurf haben die Beschränkungen des WissZeitVG Vorrang vor projektbedingten Beschränkungen, z.B. durch Drittmittel.

Darüber hinaus wird der Katalog der Regelungen, bei denen Abweichungen vom Tarifvertrag möglich sind, erweitert. Damit wird die Tarifsperrre gelockert. Schon heute dürfen Arbeitgeber und Gewerkschaften nur in wenigen, im Gesetz ausdrücklich genannten Punkten Regelungen vereinbaren, die dem WissZeitVG widersprechen. Dieser Katalog soll erweitert werden. Eine weitere geplante Änderung ist, dass die Gründe für eine Verlängerung der Höchstbefristungsdauer, z.B. eigene Kinder, auf pflegebedürftige Angehörige erweitert werden.

Unsere Meinung zu den geplanten Änderungen

Die Vereinigung der jungen Hochenergiephysiker*innen (yHEP) unterstützt die generelle Absicht der Bundesregierung, die Arbeitsbedingungen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und insbesondere die Planbarkeit und Verbindlichkeit in der Promotions- und Postdoc-Phase zu verbessern. Wir begrüßen daher die Initiative zur Änderung des WissZeitVG als einen wichtigen Schritt zur Erreichung dieser Ziele. Konkret sehen wir Verbesserungen für studentische Hilfskräfte. Sie nehmen häufig Forschungs- oder Lehraufgaben an Hochschulen wahr, um ihr Studium mitzufinanzieren oder frühzeitig in Forschungsgruppen eingebunden zu werden. Die Mindestdauer von einem Jahr für den ersten Vertrag erhöht die Planbarkeit und sollte auch für Folgeverträge als studentische Hilfskraft berücksichtigt werden. Ebenso anerkennen wir den mindestens dreijährigen Erstvertrag vor Abschluss der Promotion (R1-Phase), der in der Regel zu einem mindestens dreijährigen Vertrag zu Beginn eines Promotionsprojekts führt. Da drei Jahre im Allgemeinen die Mindestdauer eines Promotionsprojekts sind, ist diese Dauer sinnvoll.

Bei der Bewertung der derzeit im WissZeitVG vorgesehenen Änderungen sehen wir jedoch einige Diskrepanzen zwischen der Absicht des Koalitionsvertrages und der Reform, die die Änderungen bringen sollen:

- Die Einführung einer ersten Mindestvertragsdauer für die R1-Phase von drei Jahren entspricht nicht der erwarteten Projektdauer im Allgemeinen. Diese Dauer hängt stark vom Forschungsbereich ab und ist in der Regel länger.
- Die Einführung einer ersten Mindestvertragslaufzeit für die R2-Phase sowie die vorgesehenen Änderungen bei der Höchstbefristungsdauer nach der Promotion (4+2-Modell) reichen nicht aus, um die Planbarkeit und Verbindlichkeit in der Postdoc-Phase zu erhöhen und Dauerstellen für dauerhafte Aufgaben in der Wissenschaft zu schaffen.

Insgesamt sind die geplanten Änderungen des WissZeitVG minimal und unzureichend, um eine deutliche und dringend notwendige Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft

herbeizuführen. Mit einer unveränderten Verabschiedung wäre eine Chance für eine echte Reform verpasst, die auf die bekannten Probleme im Wissenschaftssystem abzielt (siehe Anhang).

Aufruf an die Mitglieder des Bundestages

Die vorgeschlagenen Änderungen können daher nur ein Entwurf für eine echte Reform sein. **Wir fordern die Abgeordneten auf, den Referentenentwurf zu modifizieren und zusätzliche Änderungen vorzunehmen**, die eine echte Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft bewirken. Daher möchten wir die folgenden Punkte hervorheben:

- Die Entkopplung der Vertragslaufzeit von den Drittmittelprojektaufzeiten durch den Vorrang der Regelungen des WissZeitVG kann nur ein erster Schritt sein. Dies ist zusammen mit der ersten Mindestvertragslaufzeit, insbesondere für die R1-Phase, von Vorteil. Wir erkennen an, dass es schwierig ist, allgemeine Regeln für weitere Vertragsverlängerungen aufzustellen, da die Standards in den verschiedenen Forschungsbereichen sehr unterschiedlich sind. Es sollten jedoch **andere Maßnahmen ergriffen werden**, um die Planbarkeit eines PhD-Projekts zu verbessern, wie z.B. **Mindestvertragsverlängerungszeiträume** oder die **Verpflichtung, Ziele für den erfolgreichen Abschluss eines PhD-Projekts zu einem bestimmten Zeitpunkt zu definieren**. Darüber hinaus plädieren wir für **Maßnahmen zur Entschärfung von Interessenkonflikten zwischen Doktoranden und ihren Betreuern**, die zu einer zusätzlichen Arbeitsbelastung der Studenten führen können, die oft nichts mit ihrem Promotionsthema zu tun hat.
- Es ist zu erwarten, dass nach Überschreiten der Qualifikationszeiträume durch das WissZeitVG die Verträge auf Basis von Drittmittelprojektaufzeiten befristet verlängert werden. Insbesondere in der R1-Phase sehen wir die Gefahr, dass diese Möglichkeit missbraucht wird, um Promovierende als billige Arbeitskräfte zu halten. **Die Flexibilität, Promovierende länger als sechs Jahre befristet zu beschäftigen, sollte stark auf Ausnahmen beschränkt werden**. Bestenfalls zu Beginn eines Promotionsvorhabens, spätestens aber nach Ablauf der drei Jahre der ersten Befristung, sollte eine **klare Definition der Ziele für den Abschluss der Promotion** erforderlich sein.
- Während befristete Verträge in der R1-Phase und in einer frühen Phase nach der Promotion, z.B. einer ersten PostDoc-Stelle in der R2-Phase, sinnvoll sind, **gibt es in der späteren R2/R3-Phase Widersprüche**. Befristete Verträge widersprechen der Planbarkeit der Arbeits- und Lebensbedingungen in dieser Phase. Sie behindern sowohl die Karriereentwicklung als auch die Lebensplanung. Dies führt dazu, dass exzellente Forscher und hochqualifiziertes Personal für Daueraufgaben ins Ausland abwandern oder die Wissenschaft verlassen. Dies schadet dem Standort Deutschland insgesamt und insbesondere den langfristigen Projekten in unserem Forschungsbereich. Für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler behindern Vertragsunsicherheiten und mögliche Ortswechsel die Familienplanung und diskriminieren insbesondere Frauen in der Wissenschaft. **Die Festlegung von weiteren Qualifizierungszielen nach der Promotion ist problematisch**. Es gibt keinen weiteren akademischen Abschluss,

sodass diese Qualifikationen oder Erfahrungen unter den üblichen nicht-akademischen Arbeitsbedingungen z.B. im Rahmen einer Festanstellung erworben werden können. Dies wird auch durch den Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) unterstützt, in dem es heißt, dass Wissenschaftler nach der Promotion für die Wissenschaft qualifiziert sind. Es gibt keine Rechtfertigung dafür, einen Vertrag auf der Grundlage solcher berufsbezogenen Qualifikationen zu begrenzen. **Wir brauchen eine vielfältige Wissenschaftslandschaft und eine deutlich höhere Zahl von Dauerstellen. Wünschenswert wären unbefristete Stellen für Wissenschaftler auf verschiedenen Karrierestufen und mit unterschiedlichen Schwerpunkten wie Dozenten, Projektwissenschaftler oder im Wissenschaftsmanagement.**

- In der R2/R3-Phase wird sich die Situation der PostDocs nicht wesentlich ändern, wenn nicht auf anderem Wege mehr Dauerstellen geschaffen werden. **Das 4+2-Modell könnte den Stress und die Unsicherheit der PostDocs sogar noch erhöhen.** Die R3-Phase umfasst Emmy Noether-Nachwuchsgruppen, Helmholtz-Nachwuchsgruppen, Max-Planck-Forschungsgruppen, ERC Starting Grants, W1-Juniorprofessuren sowie die klassischen Habilitationsstellen (Akademische/r Rat/Rätin auf Zeit). Diese Stellen sind in der Regel erst nach 1-2 Postdoc-Stellen zu erlangen und haben eine Laufzeit von 5 bis 6 Jahren. Eine maximale Dauer von 4 Jahren für die gesamte R2+R3-Phase wird diese Karrierewege in Deutschland erschweren oder gar unmöglich machen. Für etablierte Karrierewege wie die Habilitation oder Emmy-Noether, die typischerweise eine Laufzeit von sechs Jahren haben, müssen neue Mechanismen etabliert werden und es ist unklar, ob diese der Planbarkeit der Karriere zugutekommen.
- In der R3-Phase, die in der Regel die für die Karriere- und Lebensplanung wichtigen Lebensjahre - von 30 bis 45 - umfasst, wirkt sich eine befristete Beschäftigung sowohl auf die Forschungsleistung als auch auf die individuelle Lebensführung nachteilig aus. Insbesondere für Frauen ist diese Phase entscheidend für die Familienplanung, und die fehlende Sicherheit einer Festanstellung kann sich negativ auswirken - sowohl für die Karriere als auch für die Familienplanung - und damit zu einer Diskriminierung von Frauen im Wissenschaftsbereich führen. Mehrjährige befristete Stellen führen zudem zu einer geschlechtsunabhängigen Selbstselektion, sodass nur diejenigen im Wissenschaftssystem verbleiben, die sich die jahrelange Finanz- und Lebensunsicherheit leisten können, was dem angestrebten leistungsorientierten Wissenschaftssystem widerspricht. Eine Reform des WissZeitVG sollte aus Sicht von YHEP insbesondere darauf abzielen, **die im R3-Bereich angesiedelten Stellen in Dauerstellen umzuwandeln.** Dies erfordert nicht unbedingt Professuren, sondern die Schaffung von Dauerstellen neben den Professuren. Sollte die vorgeschlagene Höchstdauer von 4 Jahren für die R3-Phase umgesetzt werden, wären Bewerbungen auf Professuren (W2/W3) aus der R3-Phase praktisch nur noch aus dem Ausland möglich. Dies käme einem massiven Einschnitt in die Attraktivität des Wissenschaftsstandorts Deutschland gleich, sowohl für deutsche als auch für internationale Forscher.
- Wir unterstützen die Idee, ein vorgeschriebenes **Mindestverhältnis von unbefristeten Stellen gegenüber befristeten Stellen an den Hochschulen einzuführen.** Diese Idee wurde vom Wissenschaftlichen Dienst des Bundestages untersucht [8] und **wir**

empfehlen dringend, eine Befristungshöchstquote in das WissZeitVG aufzunehmen.

Fazit

Eine Reform des WissZeitVG kann nur ein erster Schritt zur Verbesserung der Situation der Forscherinnen und Forscher und des gesamten Forschungssystems in Deutschland sein. Um das Wissenschaftssystem international attraktiv und wettbewerbsfähig zu machen, sind weitergehende Veränderungen erforderlich. Dies betrifft zum einen die Planbarkeit und Berechenbarkeit individueller Karrierewege, die neben Gesetzen wie dem WissZeitVG mehr Dauerstellen neben der Professur erfordern. Forschung sollte als Daueraufgabe angesehen und Vertragslaufzeiten stärker von der (Drittmittel-)Projektförderung entkoppelt werden. Andere Daueraufgaben wie Lehre, Management und Führung gehören aus guten Gründen zu den Aufgaben eines Wissenschaftlers. Wir fordern ein Bund-Länder-Programm, um die Zahl der wissenschaftlichen Dauerstellen deutlich und nachhaltig zu erhöhen. Wissenschaft darf nicht nur denen offen stehen, die es sich leisten können, unter prekären Bedingungen zu leben und zu forschen. Die derzeit stattfindende Selbstselektion widerspricht dem Leistungsgedanken in der Wissenschaft und ist mit Blick auf Investitionen in Forschungsinfrastruktur und Personal nicht nachhaltig. Spitzenforschung braucht Spitzenpersonal und kein Personal, das vorselektiert und durch prekäre Arbeitsbedingungen in seiner Lebensführung eingeschränkt ist. Zum anderen sollte die Drittmittelförderung besser an die Dauer von Forschungsprojekten, insbesondere in unserem Forschungsbereich, angepasst werden. Ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Projektplanbarkeit und Flexibilität muss gefunden werden. Dies sollte durch flexiblere Finanzierungsregelungen ermöglicht werden, die zwischen den Geldgebern und den Projektausführenden der verschiedenen Forschungsbereiche ausgehandelt werden.

YHEP ist gerne bereit, den Reformprozess mit Anregungen und kritischer Auseinandersetzung aktiv zu unterstützen - für eine Wissenschaft, die fair und nachhaltig Wissen und Zukunft schafft.

Referenzen

- [1] https://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Koalitionsvertrag/Koalitionsvertrag_2021-2025.pdf
- [2] <https://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/BJNR050610007.html>
- [3] <https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2023/230317-wisszeitvg.html>
- [4] https://desy-yhep.desy.de/sites/sites_custom/site_yhep-association/content/e61874/e203014/yHEPstatement_englisch_WissZVG.pdf
- [5] https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2023/2023-06-wisszeitvg-referentenentwurf.pdf?__blob=publicationFile&v=1
- [6] <https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/faq/wisszeitvg-reform.html>
- [7] <https://www.more-4.eu/indicator-tool/career-stages-r1-to-r4>

[8]

<https://www.bundestag.de/resource/blob/975054/d01114d01f8ca811631ad99406aef89a/WD-8-059-23-pdf-data.pdf>

Anhang

Probleme innerhalb des akademischen Systems

Während der R1-Phase sind befristete Verträge die Regel und können angesichts der begrenzten Zeit für das Promotionsprojekt und der mit dem Doktorgrad verbundenen Qualifikation als angemessen angesehen werden. Allerdings ist die Dauer eines Promotionsprojekts zu Beginn des Projekts für den Betreuer oder den Studenten schwer abzuschätzen. Oft fehlt es Doktoranden an klar definierten Zielen, was die Planung und den Abschluss ihrer Promotion erschweren kann. Dies ist besonders relevant angesichts der oft komplexen und abhängigen Beziehung zwischen Studierenden und ihren Betreuern. Ein erfahrener Doktorand ist für Gruppenleiter von Vorteil, um Forschungsprojekte effizient voranzutreiben und verantwortungsvolle Aufgaben zu übernehmen, die eigentlich von promovierten Mitarbeitern wahrgenommen werden sollten. Dadurch können problematische Situationen entstehen, in denen die für die Promotion vorgesehene Stelle über die Notwendigkeit hinaus verlängert wird, um eine erfahrene, kostengünstige Arbeitskraft verfügbar zu halten.

In unserem Bereich werden mehr als 80 % der Doktoranden für die deutsche Wirtschaft ausgebildet, während weniger als 20 % schließlich in der Wissenschaft bleiben. In der R1-Phase ist es daher akzeptabel, dass ein Großteil der Stellen drittmitelfinanziert ist und zu befristeten Stellen führt.

In der R2- und vor allem in der R3-Phase übernehmen die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nach und nach dauerhafte Aufgaben wie Lehrtätigkeit, Betreuung von Studierenden, Projekt-/Wissenschaftsmanagement oder Leitung. Aufgrund des dramatischen Mangels an solider Grundfinanzierung qualifizieren sie sich „on the job“ und werden zu Experten, während sie noch befristete Verträge haben. Der Wettbewerb um die wenigen unbefristeten Stellen und die ständige Notwendigkeit, Drittmittel zur Finanzierung der eigenen Stelle neu zu beantragen, machen das System ineffizient. Die Ineffizienz entsteht, weil viele Projekte gestartet werden, dann aber keine dauerhaften Ressourcen für einen langfristig erfolgreichen Forschungsweg oder die Aufrechterhaltung von Forschungsinfrastrukturen zur Verfügung stehen. Die fehlende Perspektive und der unsichere Karriereweg lassen die besten Köpfe aus der Wissenschaft aussteigen oder Deutschland verlassen. Experten mit jahrelangem, kritischem Know-how verlassen Forschungsprojekte. Erhebliche Verzögerungen oder das Scheitern von Projekten aufgrund dieses Brain-Drains tragen zur Ineffizienz des Forschungssystems bei. In den Phasen R2 und R3 behindern befristete Verträge, ein hoher Drittmittelanteil und im Vergleich zu den Forschungsprojekten zu kurze Förderperioden sowohl den Fortschritt der Wissenschaft als auch die Karrieren der Wissenschaftler.

The yHEP association represents scientists with non-permanent contracts in the fields of astroparticle physics, hadron and nuclei, as well as elementary particle physics. yHEP aims to understand and improve the situation of young scientists, to strengthen their involvement in decisions about the future of the field, and to provide a network of PhD students, post-docs, junior group leaders, junior professors and other non-permanent staff in these fields.