



Ausschussdrucksache 21(18)94c
vom 30. Oktober 2026

Schriftliche Stellungnahme

des Sachverständigen

Dr. Andreas Keller

Vorstandsmitglied für Hochschule und Forschung

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft - Hauptvorstand

Öffentliche Anhörung

zu dem Gesetzentwurf der Bundesregierung

**Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Befristungsrechts im
Wissenschaftsbereich
BT-Drucksache 21/8281**

zu dem Antrag der Abgeordneten Ayse Asar, Dr. Andrea Lübcke, Claudia Müller, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

**Gute Arbeit auf dem Campus – Maßnahmenpaket für wissenschaftliche Karriereperspektiven vorlegen und Generationenwechsel als Reformchance nutzen
BT-Drucksache 21/6345**

zu dem Antrag der Abgeordneten Nicole Gohlke, Sonja Lemke, Doris Achelwilm, weiterer Abgeordneter und der Fraktion Die Linke

**Sonderbefristungsrecht für die Wissenschaft abschaffen
BT-Drucksache 21/8384**

Stellungnahme

der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)

zum Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes

zur Modernisierung des Befristungsrechts

im Wissenschaftsbereich

(Bundestags-Drucksache 21/8281)

sowie zu den Anträgen

der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

„Gute Arbeit auf dem Campus – Maßnahmenpaket für wissenschaftliche Karriereperspektiven und Generationswechsel als Reformchance nutzen“

(Bundestags-Drucksache 21/6345)

und der Fraktion DIE LINKE

„Sonderbefristungsrecht für die Wissenschaft abschaffen“

(Bundestags-Drucksache 21/8384)

vorgelegt zur

Öffentlichen Anhörung des Ausschusses für
Forschung, Technologie, Raumfahrt und Technikfolgenabschätzung
des Deutschen Bundestages

am 4. November 2026 in Berlin

von

Dr. Andreas Keller

Vorstandsmitglied für Hochschule und Forschung der GEW

Frankfurt am Main, 29.10.2026

Inhaltsverzeichnis

1. Vorbemerkung und grundsätzliche Position	3
1.1 Die Zeit ist reif für eine Reform des Befristungsrechts in der Wissenschaft	3
1.2 Grundsätzliche Position der GEW: Abschaffung des WissZeitVG	5
1.3 Über das Befristungsrecht hinaus gehender Reformbedarf	7
2. Bewertung des Gesetzentwurfs der Bundesregierung im Einzelnen.....	9
2.1 Grundsätzliche Einschätzung des Gesetzentwurfs	9
2.2 Verzicht auf Streichung der Tarifsperre (§ 1 Absatz 1 Satz 2 und 3 WissZeitVG)	10
2.3 Verzicht auf Neuordnung der Postdocbefristung (§ 2 Absatz 1 Satz 2 WissZeitVG)	10
2.4 Mindestvertragslaufzeiten (Änderung von § 2 Absatz 1 WissZeitVG)	11
2.6 Ausdehnung der Regelungen für Vertragsverlängerungen auf Drittmittelbefristungen (Änderung von § 2 Absatz 5 Satz 1 WissZeitVG)	12
2.7 Mindeststellenumfang (Änderung von § 2 Absatz 1 und § 2 Absatz 3 WissZeitVG)	13
2.8 Studienbegleitende Beschäftigung (Einfügung von § 2 Absatz 3a WissZeitVG, Änderung von § 6).....	13
2.9 Evaluation (Änderung von § 8 WissZeitVG)	14
2.10 Befristung von Arbeitsverträgen im medizinischen Bereich (Änderung von § 2 Absatz 1 WissZeitVG, Änderung des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung).....	14
2.11 In-Kraft-Treten und Übergangsregelungen.....	15
3. Bewertung des Antrags der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN.....	15
4. Bewertung des Antrags der FRAKTION DIE LINKE.....	16
5. Fazit: Ein Systemwechsel ist überfällig	16

1. Vorbemerkung und grundsätzliche Position

1.1 Die Zeit ist reif für eine Reform des Befristungsrechts in der Wissenschaft

2024 waren in Deutschland nach Angaben des Statistischen Bundesamts sieben Prozent der Arbeitnehmer*innen ab 25 Jahren befristet beschäftigt.¹ Diese Quote entspricht dem Grundsatz des deutschen und europäischen Arbeitsrechts, wonach das unbefristete Beschäftigungsverhältnis die Regel, das befristete die Ausnahme darstellt.

Ganz anders stellt sich die Lage in der Wissenschaft dar. Nach der vom damaligen Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) in Auftrag gegebenen Evaluation des 2016 novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) waren im Jahr 2020 84 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen an Universitäten und 78 Prozent an Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAW) befristet beschäftigt.² Die Laufzeiten der Arbeitsverträge betragen an Universitäten 18, an den Hochschulen für HAW 15 Monate; 42 Prozent der Verträge an Universitäten laufen nicht einmal ein Jahr, an den HAW sind es sogar 45 Prozent.³ Dabei sind in diesen Daten knapp 50.000 befristet beschäftigte wissenschaftliche Hilfskräfte mit Hochschulabschluss, rund 300.000 studentische Beschäftigte sowie rund 100.000 Lehrbeauftragte noch nicht einmal berücksichtigt.

Die Befristungspraxis hat massive negative Auswirkungen sowohl auf die Betroffenen als auch auf das Wissenschaftssystem. Neben einer mangelnden Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben geben Wissenschaftler*innen die berufliche Unsicherheit als zentralen Grund dafür an, dass sie ihre Kinderwünsche nicht realisieren, so der Bundesbericht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase (BuWiK).⁴ Die Folge: Immer mehr befristet Beschäftigte kehren den Hochschulen und Forschungseinrichtungen den Rücken. Nur noch 18 Prozent der Befragten sehen für sich eine Karriereperspektive in der Wissenschaft, vor vier Jahren waren es noch 30 Prozent.

Dabei wirkt die Befristungspraxis nicht neutral, sondern verschärft soziale Ungleichheiten. Unsichere Karrierewege benachteiligen nicht zuletzt Frauen (die „Gläserne Decke“

¹ Statistisches Bundesamt: Befristete Beschäftigung, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-4/befristet-beschaeftigte.html>.

² Jörn Sommer u.a.: Evaluation des novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, Bericht, Berlin/Hannover, <https://interval-berlin.de/wp-content/uploads/2022/06/abschlussbericht-evaluation-wisszeitvg.pdf>, S. 15 ff., S. 43 ff.

³ Konsortium BuWiK: BuWiK 2025 – Bundesbericht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase, Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland, Bielefeld 2025, <https://buwik.de/wp-content/uploads/buwik-2025.pdf>, S. 61 ff.

⁴ Ebenda, S. 204 ff.

ist seit vielen Jahren empirisch belegt⁵), insbesondere wenn sie Careverpflichtungen übernehmen oder Wissenschaftler*innen mit Migrationshintergrund⁶.

Diese Missstände sind nicht nur ungerecht gegenüber hoch qualifizierten und motivierten Beschäftigten, die trotz unsicherer Karrierewege das Wagnis Wissenschaft eingehen. Sie haben auch negative Auswirkungen auf die Qualität von Lehre und Studium. Dozent*innen, die nach dem Hire and Fire-Prinzip eingestellt und wieder auf die Straße gesetzt werden, können ihren Studierenden keine verlässliche Betreuung bieten.

Die Befristungspraxis gefährdet darüber hinaus die Innovationsfähigkeit der Forschung, ja begünstigt sogar Duckmäusertum. 16 Prozent der befristet beschäftigten Wissenschaftler*innen geben an, dass sie sich im akademischen Feld, z. B. auf Tagungen oder in Publikationen, immer oder häufig mit wissenschaftlicher Kritik zurückhalten, weil sie sich zukünftige Beschäftigungsperspektiven oder Karrierechancen nicht verbauen wollen, weitere 46 Prozent machen das teilweise oder manchmal.⁷

Die GEW hat in ihrer zur 13. GEW-Wissenschaftskonferenz im Oktober 2026 vorgelegten Erfurter Erklärung ausgeführt, dass prekäre Beschäftigung auch die Wissenschaftsfreiheit untergraben kann.⁸ Beschäftigungssicherheit sei als Kern eines resilienten Wissenschaftssystems anzusehen. Dieses Verständnis folgt sowohl den Empfehlungen der UNESCO zum Status des Lehrpersonals an Hochschulen von 1997⁹, die einen ganzen Abschnitt mit der Überschrift „Security of employment“ enthalten, als auch dem Konsens der Wissenschaftsminister*innen im Europäischen Hochschulraum, die 2020 in ihrem „Statement on Academic Freedom“ als Anhang zum Rom-Kommuniqué ausgeführt haben: „It is essential to ensure that academic staff benefit from sufficiently secure employment conditions to be able to exercise academic freedom.“¹⁰

⁵ Gemeinsame Wissenschaftskonferenz: Gleichstellungsmonitor Wissenschaft und Forschung 2026, 30. Datenfortschreibung (2024/2025) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Bonn 2026, https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Heft99_Gleichstellungsmonitor2026.pdf.

⁶ René Krempkow: Gleiche Chancen für alle? Konzeption und Ergebnisse eines „Migrations-Bildungstrichters“, Frankfurt am Main 2022, https://www.gew.de/fileadmin/media/sonstige_downloads/hv/Service/Presse/2022/20220922-Migrations-Bildungstrichter.pdf.

⁷ Mathias Kuhnt/Tilman Reitz/Patrick Wöhrle: Arbeiten unter dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Eine Evaluation von Befristungsrecht und -realität an deutschen Universitäten, Dresden 2022, <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:bsz:14-qucosa2-805117>, S. 82 ff.

⁸ GEW: Solidarische Autonomie, Für ein neues Verständnis der Wissenschaftsfreiheit, Erfurter Erklärung, 2026, https://www.gew.de/fileadmin/media/sonstige_downloads/hv/Service/Presse/2026/2026-10-Erfurter-Erklärung.pdf. Vgl. Andreas Keller: Wissenschaftsfreiheit braucht Beschäftigungssicherheit, in: In: Bund demokratischer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler u.a. (Hrsg.): Umkämpfte Wissenschaftsfreiheit, Verhältnis von Wissenschaft und Politik. Marburg (BdWi-Studienheft 13) 2024, S. 33-36.

⁹ UNESCO: Recommendation concerning the Status of Higher-Education Teaching Personnel, 1997, <https://www.unesco.org/en/legal-affairs/recommendation-concerning-status-higher-education-teaching-personnel>.

¹⁰ Rome Ministerial Communiqué, Annex 1, 2020, https://ehea.info/Upload/Rome_Ministerial_Communique_Annex_I.pdf.

Mit dem 2007 in Kraft getretenen und 2016 sowie 2020 novellierten WissZeitVG gilt jedoch an Hochschulen und Forschungseinrichtungen ein weitreichendes Sonderarbeitsrecht, das den Arbeitgebern eine völlig entgrenzte Befristungspraxis ermöglicht. Die Wissenschaftsarbeitgeber haben allen Appellen zum Trotz über Jahre nicht nachweisen können, dass sie mit ihren Freiräumen verantwortungsbewusst umgehen können und wollen. Es ist höchste Zeit, den Missständen gesetzlich entgegenzutreten – durch eine radikale Reform des Befristungsrechts.

1.2 Grundsätzliche Position der GEW: Abschaffung des WissZeitVG

Das WissZeitVG stellt die Prinzipien des Arbeitsrechts in Hochschule und Forschung auf den Kopf: Es hat Befristung zur Regel, Dauerbeschäftigung zur Ausnahme gemacht. Es schafft keine verlässlichen Qualifizierungswege, sondern institutionalisiert Dauerbefristung.

Forschung, Lehre, Betreuung von Studierenden, Wissenschaftsmanagement, Transfer und akademische Selbstverwaltung sind aber Daueraufgaben. Sie werden Jahr für Jahr erbracht und müssen dauerhaft abgesichert werden. Für diese Aufgaben müssen dieselben arbeitsrechtlichen Grundsätze gelten wie für andere Bereiche des öffentlichen Dienstes und die Privatwirtschaft: Daueraufgaben erfordern dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse. Die Wissenschaft benötigt kein Sonderarbeitsrecht, sondern nachhaltige Personalentwicklung und verlässliche Beschäftigungsbedingungen.

Die GEW fordert daher gemeinsam mit 16 weiteren Organisationen und Institutionen – der Arbeitnehmerkammer Bremen, der Arbeitskammer des Saarlandes, der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (bukof e.V.), dem Bundesverband Promovierende e.V., dem Bundesweiten Netzwerk Studentischer Tarifvertragsinitiativen (TVStud), dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB), der Deutschen Gesellschaft Juniorprofessur e.V. (DGJ), dem freien Zusammenschluss von student*innenschaften (fzs), dem Gesamtbetriebsrat der Fraunhofer-Gesellschaft (FhG), dem Gesamtbetriebsrat der Max-Planck-Gesellschaft (MPG), dem Network of Doctoral Researcher Networks (N²), dem Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft (NGA-Wiss), dem Netzwerk nachhaltige Wissenschaft (NNW), den Personal- und Betriebsräten der Leibniz-Gemeinschaft – Koordinierungsgruppe (PBL), Thesis – Interdisziplinäres Netzwerk für Promovierende und Promovierte e.V. und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) eine Abschaffung des WissZeitVG.¹¹ 15 der 17 Organisationen haben die Petition „Wissenschaft: Dauerbefristung abschaffen!“ gestartet, die ebenfalls eine Abschaffung des WissZeitVG fordert und bereits von weit über 70.000 Unterzeichner*innen unterstützt wird.¹²

An die Stelle des WissZeitVG sollten die Regelungen des allgemeinen Arbeitsrechts, Tarifverträge sowie Regelungen für die Promotionsphase treten, etwa in Form eines Promotionsfördergesetzes, das ausschließlich die Qualifizierungsphase bis zur Promotion regelt.

¹¹ Bündnis gegen Dauerbefristung in der Wissenschaft: Dauerstellen für Daueraufgaben – weg mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz! 2006, <https://kurz.gew.app/popa-wisszeitvg>.

¹² <https://weact.campact.de/petitions/stoppt-die-dauerbefristung-in-der-wissenschaft-1>.

Ein Promotionsfördergesetz darf jedoch ausschließlich für die Phase der wissenschaftlichen Qualifizierung (Promotion) sowie einer entsprechenden künstlerischen Qualifizierung eine befristete Beschäftigung zulassen. Voraussetzung dafür ist, dass die Beschäftigung tatsächlich der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung durch Promotion oder einer entsprechenden künstlerischen Qualifizierung dient. Das bedeutet, dass mindestens 50 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit für die Qualifizierung zur Verfügung stehen und dass die Vertragslaufzeit in der Regel sechs, mindestens aber vier Jahre betragen muss. Weiter müssen Laufzeitverlängerungen um Zeiten von Elternzeit, Mutterschutz, Beurlaubung oder Freistellung sowie um zwei Jahre je betreutem Kind, entsprechend bei Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger sowie Behinderungen oder Beeinträchtigungen verbindlich geregelt werden.

Nach Überzeugung der GEW und ihrer 16 Bündnispartner*innen wird die wissenschaftliche Qualifizierung mit der Promotion abgeschlossen. Die Promotion entspricht der höchsten Kompetenzstufe des Deutschen Qualifikationsrahmens und des Europäischen Qualifikationsrahmens. Sie ist die einzige formale wissenschaftliche Qualifikation. Wer promoviert hat, ist wissenschaftlich qualifiziert. Die Vorstellung einer jahrelangen Postdoc-Qualifizierungsphase dient lediglich dazu, weitere Befristungen zu rechtfertigen. Selbstverständlich können auch Postdocs wie andere Berufstätige Fort- und Weiterbildungen durchlaufen und sich beruflich entwickeln. Das rechtfertigt aber keine befristete Beschäftigung. Wir lehnen die befristete Beschäftigung promovierter Wissenschaftler*innen grundsätzlich ab.

Auch die Finanzierung einer Stelle darf nicht über den Beschäftigungsstatus entscheiden. Grundsätzlich gilt vielmehr: Auch projektformige Forschung kann grundsätzlich im Rahmen einer vorausschauenden Personalplanung durch dauerhaft beschäftigte Wissenschaftler*innen abgesichert werden. Wir lehnen daher eine wissenschaftsspezifische Drittmittelbefristung ab. Stattdessen sollten auch an Hochschulen und Forschungseinrichtungen ausschließlich die Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) gelten, wonach die Befristung eines Arbeitsvertrages zulässig ist, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist.

Gleichzeitig lehnt die GEW mit den 14 weiteren Unterstützer*innen der Petition „Wissenschaft: Dauerbefristung abschaffen!“ die von der Bundesregierung geplante Ausweitung der sachgrundlosen Befristung im allgemeinen Arbeitsrecht ab. Demnach soll die Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung von zwei auf vier Jahre verdoppelt werden, die Zahl der zulässigen befristeten Vertragsverlängerungen soll auf sechs erhöht werden. Das würde den Wissenschaftsarbeitgebern neben dem WissZeitVG weitere Befristungsmöglichkeiten in die Hand geben.

Stattdessen sollte nach Überzeugung der GEW und der anderen im DGB zusammengeschlossenen Gewerkschaften die sachgrundlose Befristung komplett aus dem TzBfG gestrichen werden. Ursprünglich war die Einführung der sachgrundlosen Befristungsmöglichkeit dafür gedacht, Langzeiterwerbslose wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Mittlerweile wird diese Regelung insbesondere im öffentlichen Dienst als verlängerte Probezeit oder als Instrument der Flexibilisierung und Personalfluktuation missbraucht. Dieses mögliche Schlupfloch ist flankierend zur WissZeitVG-Reform zu schließen.

Schließlich spricht sich die GEW mit ihren 16 Bündnispartner*innen dafür aus, für studentische Beschäftigte grundsätzlich eine unbefristete Beschäftigung vorzusehen. Bei studentischen Beschäftigten, die wissenschaftliche oder künstlerische Hilfstätigkeiten ausüben, sollte lediglich die Exmatrikulation eine auflösende Bedingung für das unbefristete Beschäftigungsverhältnis darstellen.

Im Lichte dieser grundsätzlichen Position ist die GEW gerne bereit, auch einen Gesetzesentwurf, der noch nicht die Abschaffung, aber immerhin die Reform des WissZeitVG vorsieht, im Einzelnen zu beurteilen. Unser Maßstab ist dabei, ob die geplante Reform Schritte in Richtung der Ziele, die wir mit der Forderung nach einer Abschaffung des WissZeitVG verfolgen, macht, und ob sie zu mehr Dauerstellen und einer Verbesserung der Lage der befristeten Beschäftigten beiträgt. In diesem Sinne bewerten wir im Folgenden den vorliegenden Gesetzesentwurf der Bundesregierung im Einzelnen und verweisen ergänzend auf den 2023 von der GEW vorgelegten Gesetzesentwurf für ein Wissenschaftsentfristungsgesetz, mit dem wir Vorschläge für eine umfassende Reform des WissZeitVG machten.¹³

1.3 Über das Befristungsrecht hinaus gehender Reformbedarf

Eine umfassende Reform des WissZeitVG ist dringend notwendig, wenn auch nicht hinreichend, für eine Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen und für eine nachhaltige Personalstrukturplanung und Personalsicherung in Forschung und Lehre.

Wichtig ist aber auch umgekehrt zu betonen, dass viele Reformvorschläge für die Hochschulen und Forschungseinrichtungen ins Leere laufen, wenn sie nicht ihrerseits eine grundlegende Reform des WissZeitVG zur Grundlage haben. Die Vorschläge sind insofern ergänzend, nicht alternativ zur überfälligen Reform des WissZeitVG zu sehen.

Der Bund hat die Gesetzgebungskompetenz für das Arbeitsrecht und somit die Verantwortung, den gesetzlichen Rahmen für die Befristungspraxis in Hochschulen und Forschungseinrichtungen so zu verändern, dass Dauerstellen für Daueraufgaben geschaffen werden, Mindeststandards für Zeitverträge gelten, Karrierewege verlässlich ausgestaltet werden und alle Wissenschaftler*innen die gleichen Chancen auf eine erfolgreiche akademische Laufbahn haben.

Die GEW sieht flankierend zu einer radikalen Reform des Befristungsrechts folgende Reformmaßnahmen als notwendig an.

Deutliche Ausweitung der Grundfinanzierung

Um den gewünschten Aufwuchs an Dauerstellen zu erreichen, ist eine deutliche Ausweitung der verlässlich planbaren Grundfinanzierung – deutlich über den Ausgleich von

¹³ GEW: Dauerstellen für Daueraufgaben, Dresdner Gesetzesentwurf für ein Wissenschaftsentfristungsgesetz, Vorschlag für eine Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG), Frankfurt am Main 2022, https://www.gew.de/fileadmin/media/sonstige_downloads/hv/Service/Presse/2022/20220923-Gesetzesentwurf-WissZeitVG-2022.pdf. Vgl. Andreas Keller/Yasmin Frommont (Hrsg.): Perspektiven für Hanna, Dauerstellen für Daueraufgaben in der Wissenschaft, Bielfeld (GEW Materialien aus Hochschule und Forschung 128) 2023, <https://www.wbv.de/shop/Perspektiven-fuer-Hanna-l73569>.

Kosten- und Preissteigerungen hinaus – erforderlich, damit die Hochschulen und Forschungseinrichtungen ausreichend Planungssicherheit für den notwendigen Aufwuchs an unbefristeten Stellen haben.

Gezielte Anreize für Dauerstellen für Daueraufgaben durch Mittelbastrategie

Hochschulen und Forschungseinrichtungen sollen mit einem Bund-Länder-Programm gezielt dabei unterstützt werden, zusätzliche Dauerstellen neben der Professur zu schaffen. In ihrem Koalitionsvertrag haben CDU, CSU und SPD eine „Mittelbastrategie“ in Aussicht gestellt. Diese könnte exakt das leisten und so den Systemwechsel hin zu Dauerstellen für Daueraufgaben erleichtern.

Veränderung der Drittmittelvergabepraxis

Drittmittelgeber müssen ihre Förderbedingungen so anpassen, dass Promotionsförderung im Rahmen von Drittmittelprojekten im Einklang mit den Laufzeitregelungen, den Verlängerungsansprüchen und den Vorgaben zur Vertragsgestaltung für Promotionsstellen im WissZeitVG tatsächlich möglich sind. Darüber hinaus sind die Hochschulen und Forschungseinrichtungen gefordert, mit einer vorausschauenden und intelligenten Personal- und Haushaltsplanung (Drittmittel-Pooling und Überbrückungsfonds) gegenzusteuern: Beschäftigte müssen unbefristet oder über die Laufzeit der Drittmittelfinanzierung hinaus beschäftigt werden können. Die Zwischen- oder Weiterfinanzierung kann über andere Drittmittel oder Haushaltsmittel erfolgen. Damit sind aber auch die Drittmittelgeber und die Länder gefordert, eine solche Praxis zuzulassen und zu unterstützen.

Einführung einer aufgabengerechten Personalstruktur

Um die Vermischung von Daueraufgaben und Qualifizierung strukturell zu vermeiden, müssen die Arbeitgeber in der Wissenschaft für eine entsprechend differenzierte Struktur- und Entwicklungsplanung Sorge tragen. Der Rahmen dafür und die Kontrolle darüber ist für die Hochschulen in den Ländergesetzen festzuschreiben.

Die GEW hat bereits 2017 ein umfassendes Konzept für eine aufgabengerechte Personalstruktur an Universitäten vorgelegt.¹⁴ Im Juli 2025 plädierte der Wissenschaftsrat in seinem Positionspapier „Personalstrukturen im deutschen Wissenschaftssystem“ für eine klare Unterscheidung von Daueraufgaben und Qualifizierungsaufgaben und sprach sich für Dauerstellen für Daueraufgaben aus.¹⁵ Auch neben der Professur müsse es ausreichend unbefristete, attraktive Positionen geben.

¹⁴ GEW: Wissenschaft als Beruf. Personal- und Karrierestruktur an Universitäten, Ein Reformvorschlag der Bildungsgewerkschaft GEW, Frankfurt am Main 2017, <https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/wissenschaft-als-beruf>.

¹⁵ Wissenschaftsrat: Personalstrukturen im deutschen Wissenschaftssystem, Positionspapier (Drs. 2639-25), Köln 2025, <https://doi.org/10.57674/i6sf-h296>.

Etablierung von Departmentstrukturen

Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen für die strategische Personalstrukturplanung einer Fakultät sind häufig nur begrenzt verfügbar, da sie in hohem Maße als „Ausstattung“ für Lehrstühle bzw. Professuren gelten und so der kollektiven Planung entzogen sind. Die Einführung von Departmentstrukturen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen ist die notwendige Bedingung für eine aufgabengerechte Personalstrukturplanung, die systematisch nach Daueraufgaben und Qualifizierung unterscheidet und auf dieser Basis Personal entwickelt.

2. Bewertung des Gesetzentwurfs der Bundesregierung im Einzelnen

2.1 Grundsätzliche Einschätzung des Gesetzentwurfs

In ihrer Koalitionsvereinbarung vom Mai 2025 haben CDU, CSU und SPD angekündigt, „Arbeitsbedingungen für Forschende, Lehrende und Studierende nachhaltig“ zu verbessern, „Karrierewege verlässlicher“ zu machen und das WissZeitVG „bis Mitte 2026“ zu novellieren.¹⁶ Der nunmehr vorliegende Gesetzentwurf der Bundesregierung beansprucht, einen „verlässlichen, hinreichend flexiblen und transparenten Rechtsrahmen für Befristungen in der Wissenschaft“ zu schaffen (S. 1) und bezieht sich dabei auf das vom Wissenschaftsrat im Juli 2025 vorgelegte Positionspapier „Personalstrukturen im deutschen Wissenschaftssystem“¹⁷.

Tatsächlich aber nutzt der nun eineinhalb Jahre später endlich vorliegende Gesetzentwurf der Bundesregierung den Gestaltungsspielraum des Gesetzgebers zur effektiven Umsetzung der hoch gelobten Vorschläge des Wissenschaftsrates nicht. Der Gesetzentwurf hält an dem unbestimmten Qualifizierungsbegriff des WissZeitVG fest und lässt das Sonderbefristungsrecht für Postdocs unangetastet.

Zu begrüßen ist, dass der Gesetzentwurf Mindestvertragslaufzeiten für Promovierende und Postdocs vorsieht, allerdings fallen diese mit drei bzw. zwei Jahren zu kurz aus und sind als Soll-Bestimmung zu unverbindlich.

Positiv ist die Verlängerung der Höchstbefristungsdauer für studentische Beschäftigte, allerdings wird – anders als im Entwurf der Vorgängerregierung – versäumt, Mindestvertragslaufzeiten für diese Gruppe vorzusehen.

Während die Aufnahme des Tatbestands der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger in die Komponenten zum Nachteilsausgleich überfällig war, bleiben diese leider weiterhin unverbindlich. Befristete Arbeitsverträge können bei Kinderbetreuung, Behinderung oder chronischer Erkrankung und künftig Betreuung pflegebedürftiger

¹⁶ CDU/CSU/SPD: Verantwortung für Deutschland, Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, 21. Legislaturperiode, https://www.koalitionsvertrag2025.de/sites/www.koalitionsvertrag2025.de/files/koav_2025.pdf, S. 75.

¹⁷ Wissenschaftsrat, a. a. O., <https://doi.org/10.57674/i6sf-h296>.

Angehöriger über die Höchstbefristungsdauer hinaus verlängert werden, es gibt darauf aber keinen Rechtsanspruch.

Zu begrüßen ist die geplante Gleichstellung von Drittmittelbefristungen mit Qualifizierungsbefristungen, was die Regelungen zur Vertragsverlängerung bei Mutterschutz, Elternzeit, Beurlaubungen und Freistellungen angeht.

Konsequent ist die Streichung der Sonderregelungen für den Medizinbereich aus dem WissZeitVG, da sie nicht mit der wissenschaftlichen Qualifizierung, sondern mit der ärztlichen Weiterbildung begründet werden. Die Ausdehnung der Befristungslogik des WissZeitVG auf das Ärztereweiterbildungsgesetz sieht die GEW jedoch kritisch.

2.2 Verzicht auf Streichung der Tarifsperre (§ 1 Absatz 1 Satz 2 und 3 WissZeitVG)

Die Tarifsperre des WissZeitVG ist eine sachlich nicht gerechtfertigte Sonderregelung im Arbeitsrecht. Die GEW bedauert, dass der Gesetzentwurf keine Änderungen vorsieht, und fordert die ersatzlose Streichung der in § 1 Absatz 1 Satz 2 und 3 WissZeitVG verankerten Tarifsperre. Damit würde der im Koalitionsvertrag enthaltene Anspruch, die Tarifbindung zu stärken, für den Wissenschaftsbereich eingelöst.

Die GEW weist Bedenken der Arbeitgeber zurück, eine Aufhebung der Tarifsperre würde zu einem Flickenteppich an unterschiedlichen Befristungsregelungen führen. Die GEW steht wie die anderen Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes zum Flächentarifvertrag, in dessen Rahmen ggf. zu Gunsten der Beschäftigten vom WissZeitVG abweichende Regelungen vereinbart werden könnten. Mit einem Flickenteppich haben wir es vielmehr in Teilen heute zu tun, da viele Hochschulen und Forschungseinrichtungen eigene Richtlinien zur Anwendung des WissZeitVG entwickelt haben, die sich beträchtlich unterscheiden, z. B. zur Anwendung der familienpolitischen Komponente oder zum Abschluss von drittmittelbefristeten Verträgen nach Ausschöpfen der Höchstbefristungsdauer für Qualifizierungsbefristungen.

2.3 Verzicht auf Neuordnung der Postdocbefristung (§ 2 Absatz 1 Satz 2 WissZeitVG)

Die GEW bedauert, dass der Gesetzentwurf keine Neuordnung der Befristungsregelungen für promovierte Wissenschaftler*innen (Postdocs) vorsieht. Diese sollen vielmehr nach Maßgabe des geänderten § 2 Absatz 1 Satz 2 in Verbindung mit § 2 Absatz 1 Satz 1 WissZeitVG weiterhin bis zu einer Dauer von sechs Jahren befristet beschäftigt werden können, „wenn die befristete Beschäftigung zur eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt.“

Allerdings ist die wissenschaftliche Qualifizierung nach Überzeugung der GEW mit der Promotion oder einer vergleichbaren künstlerischen Qualifizierung abgeschlossen. Demensprechend ist die Promotion sowohl im Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR)

als auch im Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) die Promotion der Abschluss mit dem höchsten Kompetenzniveau.¹⁸

Die GEW fordert, dass nach Abschluss der Promotion die Möglichkeit einer Befristung nach Maßgabe eines Sonderbefristungsrechts für die Wissenschaft entfällt. Für promovierte Wissenschaftler*innen müssen dieselben Regeln wie für andere Beschäftigte im öffentlichen Dienst und im privaten Sektor, z. B. in Forschungs- und Entwicklungsabteilungen von Industrieunternehmen gelten: unbefristete Beschäftigung als Regelfall, Befristung allenfalls nach den allgemeinen Regeln des Arbeitsrechts.

2.4 Mindestvertragslaufzeiten (Änderung von § 2 Absatz 1 WissZeitVG)

Die Einführung einer Mindestbefristungsdauer ist vor dem Hintergrund von in der Wissenschaft weit verbreiteten Kurzzeit- und Kettenverträgen dringend geboten.

Eine Mindestvertragslaufzeit von drei Jahren für Promovierende bliebe aber weit hinter der tatsächlichen Qualifizierungsdauer zurück, die im Durchschnitt über fünf Jahre beträgt.¹⁹

Hinzu kommt, dass die Mindestlaufzeiten lediglich als Soll-Bestimmung im Gesetz verankert werden sollen, die den Arbeitgebern in begründeten Fällen Abweichungen nach unten erlauben. Da der Gesetzentwurf gleichzeitig auf die von der GEW vorgeschlagene Engführung des Begriffs der Qualifizierung auf die Promotion oder eine vergleichbare künstlerische Qualifizierung verzichtet, wären die Arbeitgeber dann aber weiterhin frei, andere Qualifizierungsziele als die Promotion zu vereinbaren und so deutlich kürzere Vertragslaufzeiten als Abweichung von der Soll-Vorgabe von drei Jahren zu begründen.

In der Begründung des Gesetzentwurfs wird auf diese Option ausdrücklich hingewiesen (S. 21): „Darüber hinaus kann aber auch die konkrete Art der Qualifizierung eine kürzere Befristung rechtfertigen, zum Beispiel der Erwerb von spezifischen Kenntnissen und Kompetenzen durch die Teilnahme an Grabungskampagnen des Deutschen Archäologischen Instituts im Ausland.“

Die GEW tritt für eine gesetzlich verankerte Regellaufzeit von sechs Jahren mit einer verbindlichen Mindestlaufzeit von vier Jahren für Qualifizierungsstellen ein. Bei Laufzeiten unter der von der GEW vorgeschlagenen Regellaufzeit von sechs Jahren sollte eine nachvollziehbar begründete Prognose, dass das Qualifizierungsziel innerhalb des kürzeren Vertragszeitraums erreicht werden wird, Bestandteil des Arbeitsvertrages werden.

Für die Postdocphase fordert die GEW grundsätzlich eine dauerhafte Beschäftigung (siehe oben). Sollte der Gesetzgeber dieser Forderung nicht folgen, ist auch in der

¹⁸ Der Deutsche Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen, https://www.dqr.de/dqr/de/der-dqr/der-dqr_node.html; Europäische Kommission: Der europäische Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen, Luxemburg 2008, <https://europass.europa.eu/system/files/2020-05/EQF-Archives-DE.pdf>.

¹⁹ Konsortium BuWiK, a. a. O., S. 154.

Postdocphase die Etablierung einer Mindestvertragslaufzeit dem Grunde nach zu begrüßen. Woran die im Gesetzentwurf vorgesehenen zwei Jahre gemessen werden können, ist jedoch völlig unklar.

2.5 Höchstbefristungsdauer: Nachteilsausgleich (Änderung von § 2 Absatz 1 WissZeitVG)

Der Gesetzentwurf hält an der bestehenden Kann-Regel für die Verlängerungskomponenten zum Nachteilsausgleich bei der Betreuung von Kindern und bei einer Behinderung oder chronischen Erkrankung (§ 2 Absatz 1 WissZeitVG) sowie bei einer befristeten Beschäftigung während der Coronapandemie (§ 7 Absatz 3 WissZeitVG) fest und sieht damit keine verbindliche Ausgestaltung der familien- und behindertenpolitischen Komponente – im Sinne eines Rechtsanspruchs der Beschäftigten auf Vertragsverlängerung – vor, wie sie die GEW fordert. Das ist zu bedauern. Die Evaluation des WissZeitVG im Auftrag des damaligen Bundesministeriums für Bildung und Forschung belegen, dass die Verlängerungskomponenten nur marginal, in 42 Prozent der Einrichtungen sogar vorsätzlich gar nicht genutzt werden.²⁰

Die ergänzende Einführung einer Verlängerungsmöglichkeit auch über die Höchstbefristungsdauer hinaus bei der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger ist indes zu begrüßen, wenn auch bei dieser neuen Verlängerungskomponente zu befürchten ist, dass sie aufgrund ihrer Ausgestaltung als Kann-Regelung ebenfalls weitgehend ins Leere laufen wird.

In einem Bereich, der mit seinen komplexen Mehrfachabhängigkeiten strukturell für Machtmissbrauch anfällig ist, überlässt es der Gesetzgeber damit weiter der alleinigen Entscheidung des Arbeitgebers, ob sinnvolle Elemente eines Nachteilsausgleichs zugunsten vulnerabler Gruppen genutzt werden oder nicht. Die GEW sieht hier dringenden Nachbesserungsbedarf.

2.6 Ausdehnung der Regelungen für Vertragsverlängerungen auf Drittmittelbefristungen (Änderung von § 2 Absatz 5 Satz 1 WissZeitVG)

Gemäß § 2 Absatz 5 WissZeitVG haben Beschäftigte, die nach § 2 Absatz 1 WissZeitVG befristet „zur Qualifizierung“ beschäftigt sind, einen Anspruch auf Vertragsverlängerung für Zeiten, in denen der Arbeitsvertrag aufgrund von insgesamt sechs Tatbeständen unterbrochen oder die Arbeitszeit reduziert wird, und zwar im Einzelnen bei Elternzeit, Mutterschutz, Freistellung für die Tätigkeit in einer Personalvertretung, Schwerbehindertenvertretung oder als Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte, Grundwehr- und Zivildienst, krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit, Beurlaubung für eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit oder berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung oder für die Betreuung oder Pflege von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen.

²⁰ Jörn Sommer u.a.: Evaluation des novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, Bericht, Berlin/Hannover 2022, https://www.bmftr.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/2022/abschlussbericht-evaluation-wisszeitvg.pdf?__blob=publicationFile&v=4, S. 129.

Die GEW kritisiert seit Langem, dass diese Regelung nicht für Beschäftigte, die nach § 2 Absatz 2 WissZeitVG aufgrund von überwiegender Drittmittelfinanzierung der Stelle gilt, und begrüßt die überfällige Gleichstellung beider Beschäftigtengruppen.

2.7 Mindeststellenumfang (Änderung von § 2 Absatz 1 und § 2 Absatz 3 WissZeitVG)

Das Sonderbefristungsrecht für die Wissenschaft zieht seine Legitimation aus dem ihm zugeschriebenen Zweck, mit der befristeten Beschäftigung die wissenschaftliche Qualifizierung zu fördern. Arbeitsverträge mit einem Stellenumfang von 25 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit sind weder existenz- noch qualifizierungssichernd. Deshalb schlägt die GEW einen Mindestumfang von 50 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit vor. Ausnahmen sollten nur dann vorgesehen werden, wenn Arbeitsverträge mit einem Umfang von unter 50 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit ergänzend zu einem Stipendium, das der Qualifizierung dient (Promotion oder entsprechende künstlerische Qualifizierung), geschlossen werden.

2.8 Studienbegleitende Beschäftigung (Einfügung von § 2 Absatz 3a WissZeitVG, Änderung von § 6)

Die GEW tritt für die Streichung der Höchstbefristungsdauer für studentische Beschäftigte ein und begrüßt daher die Erhöhung der Höchstbefristungsdauer von sechs auf acht Jahre als Verbesserung. Die Begrenzung auf sechs Jahre führt derzeit dazu, dass etliche Studierende ausgerechnet in der Studienabschlussphase ihre Erwerbstätigkeit an der Hochschule verlieren und so das Risiko eines Studienabbruchs besteht.

Gleichzeitig bedauert die GEW, dass der Gesetzentwurf nicht nur am Sonderbefristungsrecht für studentische Beschäftigte festhält, sondern nicht einmal Regelungen zu Mindestlaufzeiten für die Arbeitsverträge vorsieht.

Wir wissen aus der 2026 veröffentlichten Studie „Jung, akademisch, (immer noch) prekär“, dass studentische Beschäftigte zwar sehr häufig extreme Kurzzeitverträge mit einer Dauer von wenigen Monaten haben, aber auf Basis von Kettenverträgen einen deutlich längeren Verbleib an der Hochschule oder Forschungseinrichtung von mehreren Jahren üblich ist.²¹

Es ist daher unverständlich, warum nicht wenigstens die bewährte Regelung in § 121 Absatz 3 Satz 1 des Berliner Hochschulgesetzes mit einer Mindestvertragslaufzeit von in der Regel zwei Jahren, die den Arbeitgebern zwar sachlich begründete Abweichungen erlaubt, aber den studentischen Beschäftigten in der Regel eine ausreichende Planungssicherheit gibt und seit Jahren erfolgreich praktiziert wird, ins Bundesrecht übertragen werden soll.

Die GEW kritisiert die geplante Aufnahme eines § 2 Abs. 3a ins WissZeitVG wonach § 14 Absatz 2 Satz 2 TzBfG nicht für die befristete Beschäftigung von Wissenschaftler*innen

²¹ Marvin Hopp u.a.: Jung, akademisch, (immer noch) prekär: Studentische Erwerbsarbeit an Hochschulen und Forschungseinrichtungen, <https://doi.org/10.47952/gro-publ-370>, S. 61 ff.

an Hochschulen und Forschungseinrichtungen gilt, die zuvor beim selben Arbeitgeber studienbegleitend beschäftigt waren (S. 24). Gemäß § 14 Absatz 2 Satz 2 TzBfG ist eine sachgrundlose Befristung unzulässig, wenn bereits zuvor mit demselben Arbeitgeber ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Mit der geplanten Änderung soll also ein zusätzliches Sonderbefristungsrecht für Wissenschaftler*innen geschaffen werden, die nicht nach WissZeitVG befristet beschäftigt werden können, weil sie weder im Rahmen eines Drittmittelvertrages beschäftigt werden, noch nach § 2 Abs. 1 befristet beschäftigt werden können, weil sie sich nicht qualifizieren. Dies trifft insbesondere auf Lehrkräfte für besondere Aufgaben zu, die ohne Zweifel Daueraufgaben erbringen und entsprechend grundsätzlich unbefristet zu beschäftigen sind. Es gibt aus Sicht der GEW keinen Grund, einen Sonderbefristungstatbestand neu einzuführen.

2.9 Evaluation (Änderung von § 8 WissZeitVG)

Die GEW hält den vorgesehenen Termin für die nächste Evaluation des WissZeitVG 2032, also erst in sechs Jahren, für zu spät. Dies gilt erst recht, wenn man bedenkt, dass der im geltenden Gesetz verankerte Termin 2020 vom damaligen Bundesministerium für Bildung und Forschung so interpretiert wurde, dass die Evaluation zwar 2020 gestartet wurde, aber erst 2022 die Ergebnisse präsentiert wurden. Die GEW plädiert stattdessen dafür, dass die Verpflichtung zu einer regelmäßigen Evaluation alle vier Jahre unter Beteiligung der Gewerkschaften im Gesetz verankert wird, also im Falle eines Inkrafttretens der Gesetzesänderung 2026 erstmals 2030 die Ergebnisse der nächsten Evaluation vorgelegt werden.

Darüber hinaus sollte die Bundesregierung gesetzlich verpflichtet werden, dem Deutschen Bundestag alle zwei Jahre über die Entwicklung der Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft zu berichten.

2.10 Befristung von Arbeitsverträgen im medizinischen Bereich (Änderung von § 2 Absatz 1 WissZeitVG, Änderung des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung)

Grundsätzlich zu begrüßen ist die geplante Streichung des erweiterten Sonderbefristungsrechts für die Medizin aus dem WissZeitVG. Da die bisher geltende höhere Höchstbefristungsdauer für Postdocs in der Medizin nicht mit der wissenschaftlichen Qualifizierung begründet wurde, sondern mit der ärztlichen Weiterbildung zur*in Fachärzt*in, ist hierfür das Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung (ÄArbVtrG) einschlägig.

Dieser Ansatz wird jedoch mit den in Artikel 2 des vorliegenden Gesetzentwurfs vorgesehen Änderungen des ÄArbVtrG konterkariert. Demnach soll die Befristung von Ärzt*innen nicht nur zur „zeitlich und inhaltlich strukturierten Weiterbildung zum Facharzt oder dem Erwerb einer Anerkennung für einen Schwerpunkt oder dem Erwerb einer Zusatzbezeichnung, eines Fachkundenachweises oder einer Bescheinigung über eine fakultative Weiterbildung“ (§ 1 Absatz 1 ÄArbVtrG) zulässig sein, sondern auch dann, wenn „der Arzt“ diese zur „gleichzeitigen wissenschaftlichen Qualifizierung nutzt.“

Zugleich soll in § 1 Absatz 6 der Anwendungsvorrang des WissZeitVG vor dem ÄArbVtrG gestrichen werden und der Geltungsbereich des ärztlichen Sonderbefristungsrechts zugleich auf Psychotherapeut*innen ausgedehnt werden. Die erweiterten Befristungsmöglichkeiten auch für die wissenschaftliche Qualifizierung würden dann auch außerhalb von Hochschulen, Hochschulklinika und Forschungseinrichtungen gelten, etwa in Krankenhäusern oder Arztpraxen.

2.11 In-Kraft-Treten und Übergangsregelungen

Nach Artikel 3 des Gesetzentwurfs der Bundesregierung soll das Gesetz erst sechs Monate nach Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt in Kraft treten. Es ist nicht ersichtlich, warum die Hochschulen und Forschungseinrichtungen bei sämtlichen Gesetzesänderungen für die Anpassung ihrer Befristungspraxis diesen langen Zeitraum benötigen. Das vermag auch die auf S. 28 gegebene Begründung nicht zu erklären, die auf den Anpassungsbedarf beim „Vorrang der Qualifizierungsbefristung nach § 2 Absatz 1 WissZeitVG vor der Befristung wegen Drittmittelfinanzierung“ verweist. Einen solchen Vorrang sieht der Gesetzentwurf gar nicht vor.

Hinzu kommt, dass der Gesetzentwurf durch Änderungen von § 7 Absatz 1 und 2 WissZeitVG weitreichende Übergangsregelungen vorsieht. Nicht nur für zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des Gesetzes bestehende, sondern auch für bis zum sechs Monate nach Veröffentlichung geplanten In-Kraft-Treten der Änderungen abgeschlossene befristete Arbeitsverträge sollen noch die alten Regelungen § 2 WissZeitVG gelten, also auch die Verlängerungsregelungen des § 2 Abs. 5 (nur für Verträge zur Qualifizierung).

Die GEW plädiert für eine deutliche Vereinfachung dieser Regelungen. Eine um sechs Monate verzögerte In-Kraft-Setzung wäre allenfalls dann akzeptabel, wenn diese nicht für die geänderten Regelungen für studentische Beschäftigte nach § 6 WissZeitVG gälte und nicht zusätzlich über die Änderung der Übergangsregelungen ein Bestandsschutz für alle Altverträge normiert würde.

3. Bewertung des Antrags der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Die GEW begrüßt den Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, der wichtige Impulse für eine umfassende Reform der Beschäftigungsbedingungen und Personalstrukturen in der Wissenschaft enthält. Insbesondere die Forderungen nach verbindlichen Mindestvertragslaufzeiten von vier Jahren für Promovierende, einem Qualifizierungsanteil von mindestens 50 Prozent der Arbeitszeit, der Streichung der Tarifsperre sowie einer Begrenzung des Sonderbefristungsrechts finden die Unterstützung der GEW. Positiv bewertet die GEW auch die vorgeschlagenen Bund-Länder-Programme zur Schaffung zusätzlicher Dauerstellen, die Förderung von Departmentstrukturen und die Reform der Drittmittelförderung.

Allerdings hält der Antrag am WissZeitVG und an der Möglichkeit einer befristeten Beschäftigung nach der Promotion fest. Die GEW lehnt eine eigenständige zweijährige Orientierungsphase nach der Promotion ab und fordert stattdessen, dass promovierte

Wissenschaftler*innen grundsätzlich unbefristet beschäftigt werden. Auch die vorgeschlagene Mindestvertragslaufzeit von einem Jahr für studentische Beschäftigte bleibt hinter der GEW-Forderung von zwei Jahren zurück. Insgesamt weist der Antrag in die richtige Richtung, bleibt aber beim arbeitsrechtlichen Systemwechsel hinter den Forderungen der GEW zurück.

4. Bewertung des Antrags der FRAKTION DIE LINKE

Die GEW begrüßt den Antrag der Fraktion DIE LINKE, der die Abschaffung des Wiss-ZeitVG und die Überführung der verbleibenden wissenschaftsspezifischen Befristungsregelungen in das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) fordert. Ausdrücklich unterstützt die GEW die Forderung, dass ausschließlich die Promotion als wissenschaftsspezifischer Sachgrund für eine Befristung anerkannt werden soll. Nach Abschluss der Promotion müssen unbefristete Beschäftigungsverhältnisse die Regel sein; Befristungen dürfen nur noch nach Maßgabe der allgemeinen arbeitsrechtlichen Bestimmungen zulässig sein. Damit greift der Antrag zentrale Forderungen der GEW und des Bündnisses gegen Dauerbefristung in der Wissenschaft auf.

Ein Unterschied besteht hinsichtlich der gesetzestechnischen Umsetzung: Während Die Linke die verbleibenden wissenschaftsspezifischen Befristungsregelungen im TzBfG verankern möchte, spricht sich die GEW für ein eigenständiges Promotionsfördergesetz aus. Dieser Unterschied ändert jedoch nichts an der weitgehenden Übereinstimmung in der Zielsetzung, das wissenschaftliche Sonderbefristungsrecht abzuschaffen und Befristungen zur wissenschaftlichen Qualifizierung auf die Promotionsphase zu beschränken.

Der Antrag lässt offen, wie die Befristung von Promotionsbeschäftigungsverhältnissen im Einzelnen ausgestaltet werden soll. Die GEW fordert hierfür verbindliche Mindestvertragslaufzeiten, einen ausreichenden Anteil der Arbeitszeit für die eigene Qualifizierung sowie verbindliche Verlängerungsansprüche zum Nachteilsausgleich. Darüber hinaus muss der arbeitsrechtliche Systemwechsel durch eine bessere Grundfinanzierung, eine Mittelbaustrategie und eine aufgabengerechte Personalstrukturentwicklung flankiert werden. Diese Anforderungen gehen über den Regelungsgehalt des Antrags hinaus und sollten bei seiner gesetzgeberischen Umsetzung berücksichtigt werden.

5. Fazit: Ein Systemwechsel ist überfällig

Der Gesetzentwurf der Bundesregierung bleibt weit hinter den Erwartungen und Erfordernissen zurück. Zwar enthält er einzelne Verbesserungen, insbesondere die Einführung von Mindestvertragslaufzeiten, die Verlängerung der Höchstbefristungsdauer für studentische Beschäftigte und die Gleichstellung von Drittmittel- und Qualifizierungsbefristungen bei bestimmten Vertragsverlängerungsansprüchen. Doch diese Schritte reichen nicht aus, um die strukturellen Probleme des Beschäftigungssystems in Hochschule und Forschung zu lösen. Die Bundesregierung versäumt die Chance, die Weichen für einen grundlegenden Kurswechsel von der Dauerbefristung zur Dauerbeschäftigung zu stellen.

Das zentrale Defizit des Gesetzentwurfs besteht darin, dass der Gesetzgeber weitgehend auf seine bestehenden Gestaltungsmöglichkeiten verzichtet und somit den Arbeitgebern einen maximalen Spielraum zur Ausgestaltung und Ausreizung sachgrundloser Befristungen überlässt. Befristete Beschäftigung bleibt die Regel, unbefristete Beschäftigung die Ausnahme. Insbesondere die unveränderte Möglichkeit, promovierte Wissenschaftler*innen unter Berufung auf eine vermeintlich fortdauernde Qualifizierung über viele Jahre befristet zu beschäftigen, steht einer nachhaltigen Reform der Personal- und Karrierestrukturen entgegen. Auch die vorgesehenen Mindestvertragslaufzeiten sind zu kurz und zu unverbindlich, um Kurzzeit- und Kettenverträge wirksam zurückzudrängen.

Die GEW fordert den Deutschen Bundestag daher auf, den Gesetzentwurf grundlegend nachzubessern. Dazu gehören insbesondere verbindliche und ausreichend lange Mindestvertragslaufzeiten für Promovierende und studentische Beschäftigte, die Abschaffung des Sonderbefristungsrechts für promovierte Wissenschaftler*innen, verbindliche Ansprüche auf Vertragsverlängerungen zum Nachteilsausgleich sowie die ersatzlose Streichung der Tarifsperre.

Das Ziel bleibt für die GEW mit dem gesamten Bündnis gegen Dauerbefristung in der Wissenschaft die Abschaffung der Dauerbefristung durch die Abschaffung des Wiss-ZeitVG. An seiner Stelle müssen den allgemeinen Regeln des Arbeitsrechts und tarifvertragliche Vereinbarungen neu Geltung verschafft werden. Zur angemessenen Ausgestaltung der Promotionsphase bzw. der analogen künstlerischen Qualifizierungsphase setzt sich die GEW für ein Promotionsfördergesetz ein, das verlässliche Rahmenbedingungen für die wissenschaftliche Qualifizierung schafft. Daueraufgaben in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement müssen durch Dauerstellen abgesichert werden. Nach Abschluss der Promotion muss unbefristete Beschäftigung der Regelfall sein.

Ein solcher Systemwechsel erfordert zugleich eine Reform der Finanzierung und der Personalstrukturen. Bund und Länder müssen die Grundfinanzierung der Hochschulen und Forschungseinrichtungen nachhaltig stärken, die angekündigte Mittelbaustrategie für einen gezielten Ausbau von Dauerstellen nutzen und eine aufgabengerechte Personalstrukturentwicklung ermöglichen. Diese Maßnahmen sind jedoch keine Alternative zur Reform des Befristungsrechts, sondern ihre notwendige Ergänzung. Ein besseres Befristungsrecht schafft den rechtlichen Rahmen für Dauerstellen, eine bessere Finanzierung und Personalstrukturpolitik schaffen die Voraussetzungen für ihre Umsetzung. Beides gehört zusammen.

Es geht um die Würdigung der berechtigten Interessen der Beschäftigten an sicheren Arbeitsplätzen und verlässlichen beruflichen Perspektiven. Und damit geht es zugleich um die Voraussetzung für gute Wissenschaft. Wer ständig um die Verlängerung des eigenen Arbeitsvertrags bangen muss, kann weder langfristig forschen noch unabhängig wissenschaftliche Positionen vertreten. Beschäftigungssicherheit stärkt die Qualität von Forschung und Lehre, die Attraktivität wissenschaftlicher Berufe und nicht zuletzt die Wissenschaftsfreiheit.

Die Bundesregierung hat angekündigt, die Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft nachhaltig zu verbessern und Karrierewege verlässlicher zu gestalten. An diesem Anspruch muss sie sich messen lassen. Der vorliegende Gesetzentwurf wird ihm nicht gerecht. Der Bundestag sollte sich daher nicht damit begnügen, die Dauerbefristung etwas erträglicher zu gestalten. Er muss den Weg zu ihrer Überwindung freimachen. Wissenschaft braucht Freiheit, Verlässlichkeit und Perspektiven – und endlich Dauerstellen für Daueraufgaben.