

// HOCHSCHULE UND FORSCHUNG //



Dauerstellen für Daueraufgaben Dresdner Gesetzentwurf für ein Wissenschaftsentfristungsgesetz

Vorschlag für eine Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG)
Vorgelegt von der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft im September 2022

#DAUERSTELLEN
für
Daueraufgaben

Impressum

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) – Hauptvorstand

Verantwortlich: Dr. Andreas Keller (V. i. S. d. P.)

Reifenberger Str. 21

60489 Frankfurt am Main

Tel.: (069) 78973-0, Fax: (069) 78973-103

E-Mail: info@gew.de

Internet: www.gew.de/wissenschaft

Redaktion: Dr. Andreas Keller, Stefani Sonntag, Dr. Peter Hauck-Scholz

Layout: Andrea Vath

Bild: Alandan

Die Broschüre kann kostenlos im Internet heruntergeladen werden:

<https://www.gew.de/publikationen>

 **September 2022**

Inhalt

DIE ZEIT IST REIF FÜR DAUERSTELLEN FÜR DAUERAUFGABEN

Vorwort von Andreas Keller	5
-----------------------------------	----------

**DRESDNER GESETZENTWURF DER GEW FÜR EIN WISSENSCHAFTSENTFRISTUNGSGESETZ
(WISSENTFRISTG)**

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes	7
--	----------

**DAUERSTELLEN FÜR DAUERAUFGABEN, MINDESTSTANDARDS FÜR ZEITVERTRÄGE,
GLEICHE CHANCEN FÜR ALLE**

Allgemeine Begründung des Dresdner Gesetzentwurfs der GEW für ein Wissenschaftsentfristungsgesetz	12
--	-----------

Vom Wissenschaftszeitvertragsgesetz zum Wissenschaftsentfristungsgesetz: Eckpunkte einer Reform	13
--	-----------

- | | |
|---|----|
| 1) Klare Abgrenzung des personellen Geltungsbereichs | 13 |
| 2) Einführung des Qualifizierungsbegriffs auf die Promotion | 14 |
| 3) Verankerung von Mindestvertragslaufzeiten für die Promotion: in der
Regel sechs Jahre, mindestens aber vier Jahre | 15 |
| 4) Absicherung der Promotion durch klare Trennung von Promotionsauf-
gaben, Drittmittelprojekten und Daueraufgaben | 16 |
| 5) Dauerperspektiven nach der Promotion | 16 |
| 6) Verbindliche Verlängerungen zum Nachteilsausgleich für alle | 17 |
| 7) Studentische Beschäftigung: Aufhebung der Höchstbefristungsdauer und
Verankerung von Mindestlaufzeiten | 19 |
| 8) Aufhebung der Tarifsperre | 19 |

Über das WissZeitVG hinaus gehender Reformbedarf	20
---	-----------

SYNOPSIS

Gegenüberstellung von geltendem Gesetzestext und Gesetzentwurf mit Begründungen der einzelnen Vorschriften	22
---	-----------

Die Zeit ist reif für Dauerstellen für Daueraufgaben

Vorwort von Andreas Keller

Immer mehr Zeitverträge mit immer kürzeren Laufzeiten, lange und steinige Karrierewege. Das ist nicht nur unfair gegenüber den betroffenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern – auch die Kontinuität und damit die Qualität von Forschung und Lehre sind substantiell gefährdet. Mit dem 2007 in Kraft getretenen und 2016 sowie 2020 novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) gilt an Hochschulen und Forschungseinrichtungen ein weitreichendes Sonderarbeitsrecht, das die Befristungspraxis immer weiter verschärft hat.

84 Prozent aller wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Universitäten und 78 Prozent an Fachhochschulen und Hochschulen für Angewandte Wissenschaften sind befristet beschäftigt. Die durchschnittliche Laufzeit der Zeitverträge liegt an den Universitäten bei 18 Monaten, an den Fachhochschulen und Hochschulen für Angewandte Wissenschaften bei 15 Monaten. Das hat die im Mai 2022 veröffentlichte Evaluation der 2016er Novelle des WissZeitVG ergeben, die das Bundesministerium für Bildung und Forschung in Auftrag gegeben hatte.

Die Wissenschaftsarbeitgeber haben allen Appellen zum Trotz über Jahre nicht nachweisen können, dass sie mit ihren Freiräumen verantwortungsbewusst umgehen können. Es ist höchste Zeit, den Befristungsmissbrauch in der Wissenschaft gesetzlich zu unterbinden – Schluss mit Hire and Fire in der Wissenschaft! Der Gesetzgeber hat jetzt die Aufgabe, der Arbeitgeberwillkür arbeitsrechtliche Grenzen zu setzen.

Tatsächlich hat sich die Ampelkoalition aus SPD, Grünen und FDP schon in ihrem Koalitionsvertrag vom Dezember 2021 vorgenommen, das WissZeitVG nach seiner Evaluation zu reformieren und so dafür zu sorgen, „dass in der Wissenschaft Dauerstellen für Daueraufgaben geschaffen werden“. Damit hat es der GEW-Slogan „Dauerstellen für Daueraufgaben“ in den Koalitionsvertrag geschafft und ist zur Richtschnur der Bundesregierung für die anstehende Gesetzesreform geworden.

Seit ihrem Templiner Manifest (2010) setzt sich die GEW für „Dauerstellen für Daueraufgaben“, berechenbare Karrierewege, stabile Beschäftigungsbedingungen und gleiche Chancen für alle in Hochschule und Forschung ein. Ihm folgten die Initiative der GEW für einen Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ (Herrschinger Kodex, 2012), die GEW-Kampagne für den „Traumjob Wissenschaft“ (2015), die zur ersten Novellierung des WissZeitVG 2016 führte, die von GEW, ver.di und NGAWiss getragene Kampagne „Frist ist Frust“ (2019/2020), die Kampagne „Dauerstellen für Daueraufgaben“ der GEW (2020/21) und schließlich die Twitter-Bewegung #IchBinHanna (2021/22). Die #IchBinHanna-Bewegung zeigte, dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nicht nur unzufrieden mit ihren Beschäftigungsbedingungen und Berufsperspektiven in Hochschule und Forschung, mit Ausgrenzung, Familienfeindlichkeit und Paternalismus in der Wissenschaft sind, sondern

auch willens und in der Lage sind, das Schweigen zu durchbrechen. Sie sind nicht mehr bereit, ihre von Kettenbefristungen, ungewollter Teilzeitarbeit und unbezahlter Mehrarbeit geprägten Beschäftigungsbedingungen als gegeben hinzunehmen.

Die Zeit ist reif für eine Reform von Beschäftigungsbedingungen und Karrierewegen in Hochschule und Forschung. Einer der zentralen Hebel dafür ist das WissZeitVG. Ausgehend von ihrem im Juni 2022 vorgelegten Acht-Punkte-Programm präsentiert die GEW hiermit einen ausformulierten Gesetzentwurf, der nicht weniger leisten soll, als den Mitgliedern des Deutschen Bundestages eine Blaupause für die überfällige Ablösung des WissZeitVG durch ein Wissenschaftsentfristungsgesetz zu liefern.

Jetzt gibt es keine Ausreden mehr, Koalition und Opposition müssen Farbe bekennen. Wir wünschen uns, dass das Parlament den von der GEW vorgelegten Gesetzentwurf als Baukasten für die anstehende WissZeitVG-Reform nutzt. Dabei gilt anders als bei wissenschaftlichen Publikationen: Abschreiben ist ausdrücklich erbeten. Wir freuen uns über jede unserer Formulierungen, die im Bundesgesetzblatt abgedruckt wird, auch ohne Quellenangaben.

Als Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter wissen wir aber auch: Gute Argumente und ausgefeilte Formulierungsvorschläge allein helfen nicht. Wir müssen auch politischen Druck auf den Gesetzgeber aufbauen. Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler müssen nach #IchBinHanna nachlegen und nicht nur in den sozialen Medien, sondern auch in der parlamentarischen Lobby und auf der Straße deutlich machen, dass sie auf eine Reform pochen – im eigenen Interesse, aber auch im Interesse von mehr Kontinuität und damit Qualität in Forschung und Lehre. Wann, wenn nicht jetzt? Wer, wenn nicht wir?

Der vorliegende Gesetzentwurf wird zur 11. GEW-Wissenschaftskonferenz vom 21. bis 24. September 2022 in Dresden veröffentlicht, die unter dem Motto „Perspektiven für Hanna: Dauerstellen für Daueraufgaben – Gleiche Chancen für alle“ steht und trägt daher den Namen „Dresdner Gesetzentwurf“. Ich danke allen Kolleginnen und Kollegen, die ihren Beitrag zum Gelingen des vorliegenden Gesetzentwurfs beigetragen haben. In den Gesetzentwurf sind Expertisen und Erfahrungen von GEW-Aktiven, Beschäftigten an Hochschulen und Forschungseinrichtungen, Betriebs- und Personalräten eingeflossen. Mein besonderer Dank gilt den Teilnehmerinnen und Teilnehmern des Online-Workshops zur Reform des WissZeitVG am 15. August 2022, den Mitgliedern der GEW-Projektgruppe „Wege zum Traumjob Wissenschaft“, des GEW-Bundesfachgruppenausschusses Hochschule und Forschung und des Bundesausschusses GEW Studierende, der Referentin in meinem Vorstandsbereich Stefani Sonntag sowie unserem verlässlichen Berater und Kollegen, dem Fachanwalt für Arbeitsrecht Dr. Peter Hauck-Scholz, der den Entwurf juristisch auf Herz und Nieren geprüft hat.

Frankfurt am Main, im September 2022

Dr. Andreas Keller
Stellvertretender Vorsitzender der GEW
Vorstandsmitglied für Hochschule und Forschung

Dresdner Gesetzentwurf der GEW für ein Wissenschaftsentfristungsgesetz (WissEntfristG)

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Wissenschaftszeit- vertragsgesetzes

Artikel 1

Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

Das Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG) vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506) zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 25. Mai 2020 (BGBl. I S. 1073) wird wie folgt geändert.

1. In der Überschrift werden die Worte „Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG)“ durch die Worte „Gesetz zur Förderung der unbefristeten Beschäftigung in der Wissenschaft (Wissenschaftsentfristungsgesetz – WissEntfristG)“ geändert.

2. § 1 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 werden nach dem Wort „Hochschullehrer“ die Worte „sowie dem überwiegend mit Lehraufgaben oder überwiegend mit Aufgaben in der Wissenschaftsverwaltung oder im Wissenschaftsmanagement betrauten Personal“ eingefügt.

bb) Satz 1 wird um folgenden Halbsatz ergänzt:

„; die §§ 2 und 3 gelten aber nur für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit, sofern sie nicht ergänzend zu einem Stipendium, das der Qualifizierung im Sinne dieses Gesetzes dient, geschlossen werden.“

cc) Satz 2 und 3 werden gestrichen.

dd) Der bisherige Satz 4 wird wie folgt gefasst:

„Im Geltungsbereich eines Tarifvertrages, der die Befristung im Geltungsbereich dieses Gesetzes regelt, können nicht tarifgebundene Vertragsparteien die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren.“

b) In Absatz 2 wird nach Satz 1 folgender Satz eingefügt:

„Zur unbefristeten Beschäftigung sind die Hochschulen verpflichtet, wenn dem in Abs. 1 Satz 1 bezeichneten Personal überwiegend Daueraufgaben übertragen werden.“

2. § 2 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) Satz 1 wird wie folgt gefasst:

„Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Abs. 1 Satz 1 genannten Personals, das nicht promoviert ist, ist bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig, wenn die befristete Beschäftigung zum Zweck der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung mit dem Ziel der Promotion oder bei künstlerischem Personal zum Zweck der vereinbarten künstlerischen Qualifizierung erfolgt.“

bb) Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„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 mit dem in § 1 Absatz 1 Satz 1 genannten Personal vereinbart wird, dass die Befristungsabrede entfällt, wenn wissenschaftliche oder künstlerische Entwicklungsziele erreicht worden sind.“

cc) Nach Satz 2 werden folgende Sätze eingefügt:

„Die Entwicklungsziele nach Satz 2 werden mit dem in § 1 Absatz 1 Satz 1 genannten Personal als Gegenstand des Arbeitsvertrags vereinbart und sind nachvollziehbar und erreichbar auszugestalten. Die Entscheidung über die Zielerreichung nach Satz 1 erfolgt im Rahmen eines transparenten Verfahrens nach Maßgabe des Landesrechts. Dient der Arbeitsvertrag der Qualifizierung gemäß Satz 1 oder der Entwicklung nach den Sätzen 2 bis 4 muss der Arbeitsvertrag konkrete Aussagen über das Qualifizierungs- bzw. Entwicklungsziels, dessen Dauer sowie den Umfang der dafür verfügbaren Arbeitszeit, der nicht weniger als 50 vom Hundert der regelmäßigen Arbeitszeit betragen darf, enthalten. 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.“

dd) Der bisherige Satz 3 wird wie folgt gefasst:

„Die vereinbarte Befristungsdauer soll sechs Jahre betragen und darf vier Jahre nicht unterschreiten.“

ee) Nach dem bisherigen Satz 3 wird folgender Satz eingefügt:

„Bei Arbeitsverträgen mit einer Laufzeit unter sechs Jahren ist eine nachvollziehbare begründete Prognose, dass das Qualifizierungs- bzw. Entwicklungsziel innerhalb des Vertragszeitraums erreicht werden wird, Bestandteil des Arbeitsvertrages.“

ff) Im bisherigen Satz 5 wird die Zahl „4“ durch „9“ ersetzt.

b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

aa) Im bisher einzigen Satz wird das Wort „soll“ durch „muss“ ersetzt.

bb) Nach dem bisher einzigen Satz werden folgende Sätze eingefügt:

„Der Arbeitsvertrag muss Aussagen über das zu bearbeitende Projekt, den von dem in § 1 Absatz 1 Satz 1 bezeichneten Personal zu bearbeitenden Anteil am Projekt, die Laufzeit des Projekts und den Umfang der für die Projektarbeit anzusetzenden Arbeitszeit enthalten. Dient der Arbeitsvertrag auch dem Zweck der wissenschaftlichen und künstlerischen Qualifizierung oder Entwicklung im Sinne dieses Gesetzes und wird er zugleich aus Mitteln Dritter finanziert, muss er konkrete Aussagen über das Qualifizierungs- bzw. Entwicklungsziel, die Qualifizierungs- bzw. Entwicklungsdauer und den Umfang der für Qualifizierungs- bzw. Entwicklungszwecke verfügbaren Arbeitszeit, die nicht weniger als 50 vom Hundert der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitstelle betragen darf, enthalten; in diesem Fall erfordert die Wirksamkeit der Befristung die Erfüllung der Voraussetzungen sowohl von Absatz 1 Satz 2 bis 5 als auch von Absatz 2 Satz 2.“

c) Absatz 3 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 werden die Worte „mit mehr als einem Viertel“ durch die Worte „mit mindestens der Hälfte“ ersetzt.

bb) In Satz 1 werden nach der Angabe „§ 5“ die Worte „nach Maßgabe von Absatz 1 oder Absatz 2 Satz 3“ eingefügt.

cc) Am Ende von Satz 1 wird folgender Halbsatz eingefügt:

„, insofern sie zum Zweck der Qualifizierung oder Entwicklung im Sinne dieses Gesetzes geschlossen wurden.“

dd) Satz 2 wird gestrichen.

ee) Im bisherigen Satz 3 werden die Worte „Die Sätze 1 und 2 gelten“ durch die Worte „Satz 1 gilt“ ersetzt.

ff) nach dem bisherigen Satz 3 wird folgender Satz eingefügt:

„Ruhende Arbeitsverhältnisse, insbesondere in den Fällen des Absatzes 5 Satz 1, werden nicht auf die Höchstbefristungsdauer angerechnet.“

d) Absatz 4 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 werden die Worte „die Befristung auf den“ durch die Worte „und auf welchen“ ersetzt und nach dem Wort „Gesetzes“ die Worte „die Befristung“ eingefügt.

bb) In Satz 2 werden die Worte „Fehlt diese Angabe“ durch die Worte „Fehlen diese Angaben“ ersetzt.

e) Absatz 5 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 werden die Worte „Absatz 1“ durch die Worte „den Absätzen 1, 2 oder § 6“ ersetzt.

bb) In Satz 1 wird nach Nr. 5 folgende Nr. 6 eingefügt, die bisherige Nr. 6 wird Nr. 7:

„6. um die Hälfte von Zeiten einer Mitgliedschaft in Gremien der betrieblichen Interessenvertretung und akademischen Selbstverwaltung und in Aufsichtsgremien der Hochschulen und Forschungseinrichtungen sowie Zeiten der Wahrnehmung von Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung, der Gleichstellungs- und weiterer rechtlich verankerter Beauftragter ohne Freistellung und“

cc) Nach Satz 1 wird folgender Satz eingefügt:

„Die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages nach den Absätzen 1 und 2 verlängert sich im Einverständnis mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter um

1. zwei Jahre bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahre (davon unberührt bleiben die Regelungen in § 2 Absatz 1, Sätze 9 und 10),
2. zwei Jahre auf der Grundlage eines Nachweises einer Behinderung nach § 2 Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch oder einer chronischen Erkrankung;
3. ein Jahr zum Ausgleich von Nachteilen, die aufgrund der COVID-19-Pandemie im Zeitraum zwischen dem 1. März 2020 und dem 24. November 2021 entstanden sind.“

dd) Im bisherigen Satz 3 wird die Ziffer „6“ ersetzt durch „7“ und danach werden die Worte „und nach Satz 2 Nummer 1 bis 3“ eingefügt.

3. § 6 wird wie folgt geändert:

a) In Satz 1 werden die Worte „bis zur Dauer von insgesamt sechs Jahren“ gestrichen.

b) Nach Satz 1 werden folgende Sätze eingefügt:

„Die Vertragslaufzeit beträgt in der Regel zwei Jahre. Wird die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert, muss die vereinbarte Befristungsdauer mindestens dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen.“

c) Im bisherigen Satz 2 werden die Worte „Innerhalb der zulässigen Befristungsdauer sind auch“ gestrichen; nach dem Wort „Arbeitsvertrages“ wird das Wort „sind“ eingefügt.

4. § 7 wird wie folgt geändert:

a) Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 2a eingefügt:

„(2a) § 2 Absatz 1 Satz 2 bis 5 finden ein Jahr nach Inkrafttreten des geänderten Gesetzes Anwendung. Bis dahin findet § 2 Absatz 1 Satz 2 in der Fassung des Gesetzes vom 12. April 2007, zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 25. Mai 2020 Anwendung.“

b) Absatz 3 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 3 werden das Wort „sechs“ durch das Wort „zwölf“ und die Worte „30. September 2020“ durch die Worte „24. November 2021“ ersetzt; nach den Worten „§ 2 Absatz 1“ werden die Worte „oder Absatz 2 Satz 3“ eingefügt.

bb) Satz 2 wird gestrichen.

5. § 8 wird wie folgt geändert:

a) Satz 1 wird wie folgt gefasst:

„Die Auswirkungen dieses Gesetzes werden regelmäßig alle vier Jahre unter Beteiligung der Gewerkschaften, die das in § 1 Absatz 2 Satz 1 bezeichnete Personal organisieren, evaluiert.“

b) Nach Satz 2 wird folgender Satz eingefügt:

„Die Bundesregierung berichtet dem Deutschen Bundestag darüber hinaus alle zwei Jahre, wie sich die Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft entwickeln.“

Artikel 2

In-Kraft-Treten

Dieses Gesetz tritt am Tag nach seiner Verkündung in Kraft.

Dauerstellen für Daueraufgaben, Mindeststandards für Zeitverträge, gleiche Chancen für alle

Allgemeine Begründung des Dresdner Gesetzentwurfs der GEW für ein Wissenschaftsentfristungsgesetz

Die Ampelkoalition hat sich im Koalitionsvertrag vom November 2021 die Forderung der GEW nach „Dauerstellen für Daueraufgaben“ zu eigen gemacht und in diesem Zusammenhang eine Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) angekündigt, sobald die Ergebnisse der Evaluation der WissZeitVG-Novelle von 2016 vorliegen. Damit haben die Koalitionsparteien auf den massenhaften Protest von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern gegen prekäre Beschäftigungsbedingungen, insbesondere gegen den Befristungswildwuchs, reagiert. Die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) in Auftrag gegebene und seit dem 20. Mai 2022 vorliegende Evaluation des WissZeitVG hat eindrücklich gezeigt, dass es seit 2016 weder bei der Befristungsquote noch bei den Vertragslaufzeiten noch bei der Gestaltung von Nachteilsausgleichen substantielle Verbesserungen für das an Hochschulen und Forschungseinrichtungen beschäftigte wissenschaftliche Personal gegeben hat.

84 Prozent aller wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Universitäten und 78 Prozent an Fachhochschulen (FH) und Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAW) sind befristet beschäftigt. Die durchschnittliche Laufzeit der Zeitverträge liegt an den Universitäten bei 18 Monaten, an den FH/HAW bei 15 Monaten. 42 Prozent der Verträge an Universitäten laufen nicht einmal ein Jahr, an den FH/HAW sind es sogar 45 Prozent.¹ 42 Prozent aller befragten Hochschulen und Forschungseinrichtungen schließen prinzipiell die Möglichkeit aus, die Verlängerungskomponenten zur Schaffung von Nachteilsausgleichen zu nutzen. In der Fläche liegt die Anwendung der Verlängerungskomponenten bei nur einem Prozent.² Die vom BMBF in Auftrag gegebene Evaluation bestätigt die grundlegenden Befunde, die wir aus den Untersuchungen der GEW³ und des DGB⁴ sowie aus dem Bundesbericht Wis-

1 Jörn Sommer u. a.: Evaluation des novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, Berlin/Hannover 2022, www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2022/abschlussbericht-evaluation-wisszeitvg.html, S. 64 ff.

2 Sommer u. a., a. a. O., S. 129 ff.

3 Freya Gassmann unter der Mitwirkung von Jascha Groß und Cathrin Benkel: Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz, Eine erste Evaluation der Novellierung von 2016, gefördert von der Max-Traeger-Stiftung, Frankfurt am Main 2020, www.gew.de/aktuelles/detailseite/kritik-an-wisszeitvg-novelle.

4 Dietmar Hobler/Stefan Reuyß unter Mitarbeit von Esther Mader, Lisa Schubert, Julia Spitznagel: DGB-Hochschulreport, Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen in Deutschland, Eine Studie des Instituts für sozialwissenschaftlichen Transfer (SowiTra), im Auftrag des DGB Bundesvorstandes, Berlin 2020; Ulf Banscheraus: Arbeit und Beschäftigung an Hochschulen und Forschungseinrichtungen, Expansion und Wettbewerb im Spiegel der amtlichen Statistik, DGB-Hochschulreport, herausgegeben vom Deutschen Gewerkschaftsbund, Bundesvorstand, Berlin 2020. Beide Berichte sind online verfügbar unter: www.dgb.de/themen/++co++701f435a-2589-11eb-b49a-001a4a160123.

senschaftlicher Nachwuchs (BuWiN)⁵ kennen. Alle diese empirischen Daten lassen keinen anderen Schluss zu als diesen: Die erste Novelle des WissZeitVG vom März 2016 ist gescheitert.

Das befristete Arbeitsverhältnis ist in der Wissenschaft faktisch zum Normalfall geworden, obwohl im allgemeinen Arbeitsrecht in Übereinstimmung mit den Vorgaben der Europäischen Union die unbefristete Vollzeitstelle das Normalarbeitsverhältnis ist. Nach Maßgabe des Arbeitsrechts ist die Befristung die zu rechtfertigende Ausnahme, nicht die Dauerstelle. Nicht etwa eine „Verstopfung“ von Karrierewegen ist das drohende Problem der Wissenschaft, sondern der Brain Drain, die Abwanderung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die zuvor mit öffentlichen Mitteln in ihrer Qualifizierung und Weiterentwicklung gefördert worden sind, oft bereits viele Jahre selbständig wissenschaftlich gearbeitet und gelehrt haben und nun mangels langfristiger Perspektive dem deutschen Wissenschaftssystem den Rücken kehren.

Am 3. Juni 2022 hat die GEW ihre grundlegenden Forderungen für eine WissZeitVG-Reform in einem Acht-Punkte-Programm öffentlich präsentiert und zur Diskussion gestellt.⁶ Wir danken für die konstruktive Diskussion, die zu einer Präzisierung und Weiterentwicklung unserer Forderungen geführt haben! Gestützt auf diese Debatte legt die GEW nun einen zu einem vollständigen Gesetzentwurf ausbuchstabilten Vorschlag für eine umfassende Reform des WissZeitVG vor. Ziel ist eine radikale Abkehr vom bestehenden Befristungsmissbrauch: Dauerstellen für Daueraufgaben, Mindeststandards für Zeitverträge, gleiche Chancen für alle. Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz soll vom Kopf auf die Füße gestellt und zu einem Wissenschaftsentfristungsgesetz weiterentwickelt werden.

Vom Wissenschaftszeitvertragsgesetz zum Wissenschaftsentfristungsgesetz: Eckpunkte einer Reform

1) Klare Abgrenzung des personellen Geltungsbereichs

Der GEW-Gesetzentwurf für ein Wissenschaftsentfristungsgesetz (WissEntfristG) verfolgt das Ziel, dem Grundsatz „Dauerstellen für Daueraufgaben“ zur Geltung zu verhelfen. Der Gesetzgeber muss die Entfristung von Personal, das überwiegend Daueraufgaben in der Lehre, in der Wissenschaftsverwaltung oder im Wissenschaftsmanagement wahrnimmt, sicherstellen. Diese Gruppe soll explizit aus dem personellen Geltungsbereich des Gesetzes ausgenommen werden (§ 1 Abs. 1 Satz 1). Noch immer ist über ein Drittel der Lehrkräfte für besondere Aufgaben befristet beschäftigt⁷, noch immer berufen sich Arbeitgeber in der Wissenschaft auf das WissZeitVG, wenn sie Personen mit Daueraufgaben in wissenschaftsunterstützenden

5 Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs: Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021, Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland, Bielefeld 2021, www.buwin.de/dateien/buwin-2021.pdf.

6 Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Hauptvorstand: Dauerstellen für Daueraufgaben: Weg mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz, her mit dem Wissenschaftsentfristungsgesetz, Konsequenzen aus den Evaluationen von Befristungsrecht und Befristungspraxis ziehen, Ein Positionspapier der Bildungsgewerkschaft GEW, Frankfurt am Main 2021, www.gew.de/aktuelles/detailseite/acht-forderungen-fuer-ein-wissenschaftsentfristungsgesetz.

7 Banscherus, a. a. O., S. 36.

Bereichen befristen, obwohl hierfür kein Sachgrund vorliegt.⁸ Der Gesetzgeber muss für Klarheit im Gesetz selbst zu sorgen, damit nicht länger die Gerichte mit Fällen von offensichtlichem Befristungsmissbrauch beschäftigt werden müssen.

Der Geltungsbereich des Gesetzes muss ferner auf Beschäftigungsverhältnisse mit einem Umfang von mindestens 50 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit begrenzt werden. Das folgt aus dem Zweck des Gesetzes, wissenschaftliche und künstlerische Qualifizierung bzw. Entwicklung zu fördern. Dem vorliegenden Gesetzentwurf liegt die Annahme zugrunde, dass eine erfolgreiche Qualifizierung bzw. Entwicklung innerhalb des Befristungsrahmens von grundsätzlich sechs Jahren mindestens 50 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit erfordert (vgl. § 2 Abs. 1 Satz 5⁹ – siehe unten Ziffer 4). Daraus ergibt sich eine entsprechende Begrenzung des Geltungsbereichs. Eine Ausnahme hiervon erscheint lediglich bei unterhäftiger Beschäftigung begleitend zu einem Stipendium sinnvoll. Die GEW steht grundsätzlich für die Maxime „Stellen vor Stipendien“. Solange jedoch Stipendien zur wissenschaftlichen Qualifizierung vergeben werden, bietet eine stipendienbegleitende sozialversicherungspflichtige befristete Beschäftigung eine Statusverbesserung für die Betroffenen und soll nicht ausgeschlossen werden.

2) Engführung des Qualifizierungsbegriffs auf die Promotion

Das WissZeitVG als Sonderbefristungsrecht für die Wissenschaft „will Hochschulen befristungsrechtlich nur dafür privilegieren, dass sie für Wissenschaft und Praxis wissenschaftliches Personal (weiter)qualifizieren“,¹⁰ so heißt es im Kommentar zum WissZeitVG, dessen Koautor Ulrich Preis selbst die Grundidee des WissZeitVG in seiner ursprünglichen Fassung bzw. seiner Vorläuferbestimmungen im Hochschulrahmengesetz – den Verzicht auf eine sachliche Befristungsbegründung in einem bestimmten zeitlichen Rahmen – mit entworfen hat: Die Arbeitgeber konnten – solange es sich grundsätzlich um wissenschaftliche Dienstleistungen handelte – ohne Angabe sachlicher Gründe befristete Arbeitsverträge mit nicht promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einem Zeitraum von sechs Jahren und mit promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern über weitere sechs in der Medizin sogar neun Jahre abschließen.

Diese Logik hat der Gesetzgeber auch mit der WissZeitVG-Novelle von 2016 nicht vollständig aufgegeben. Zwar ist die Befristung seitdem nur noch zulässig, wenn sie „zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt“, doch der Qualifizierungsbegriff ist nach wie vor maximal unbestimmt. So können in der Promotionsphase sowohl einzelne Arbeitsetappen in der Promotionsentwicklung als auch Vorhaben in der Lehre oder in der Projektdurchführung mögliche Qualifizierungsziele sein. In den Worten des Bundesarbeitsgerichts: „Es genügt, dass eine wissenschaftliche [...] Kompetenz angestrebt wird, die in irgendeiner Form zu einer beruflichen Karriere, auch außerhalb der Hochschule, befähigt [...]“.¹¹ Gleichzeitig verlangt das WissZeitVG jedoch – welche die Befristung rechtferti-

8 Vgl. www.gew.de/aktuelles/detailseite/juengste-urteile-staerken-forderungen-der-gew.

9 Sofern nicht anders angegeben beziehen sich die Angaben in der allgemeinen Begründung auf die Nummerierung von Paragraphen, Absätzen und Sätzen nach Maßgabe des Dresdner Gesetzentwurfs der GEW (zweite Spalte in der nachfolgenden Synopse).

10 Ulrich Preis/Daniel Ulber: Kommentar zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz, 2. Aufl., München 2017, S. 18.

11 BAG 7 AZR 573/20 vom 02.02.2022.

genden Qualifizierungsziele auch immer zuvor vereinbart worden waren: Am Ende der sechs Jahre Höchstbefristungsdauer vor der Promotion muss die abgeschlossene Promotion stehen, damit im Rahmen des WissZeitVG eine weitere befristete Beschäftigung möglich ist.

Unbestritten ist die Promotion die entscheidende Voraussetzung für eine wissenschaftliche Laufbahn in Hochschulen und Forschung, sie ist zugleich auch die Eintrittskarte für viele verantwortungsvolle Stellen außerhalb der Wissenschaft. Um die Promotionsphase rechtlich zu schützen, ist daher in § 2 Absatz 1 Satz 1 eine Engführung des Qualifizierungsbegriffs auf den Begriff der Promotion erforderlich. Dies ist der notwendige Anker, um auch alle weiteren rechtlichen Rahmenbedingungen auf die Erfordernisse eines erfolgreichen Promotionsabschlusses abzustimmen, insbesondere die Verankerung von Mindestvertragslaufzeiten.

Allein in der Personalkategorie der künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist die Promotion weder innerhalb noch außerhalb der Hochschulen eine unabdingbare Bedingung für die Karriereentwicklung einschließlich der Übernahme einer Professur. Hier ist ein offenerer Qualifizierungsbegriff angemessen, um den künstlerischen Qualifizierungswegen angemessen Rechnung zu tragen – unter der Bedingung, dass auch hier gemäß § 2 Absatz 1 Satz 5 Qualifizierungsziel und -dauer konkret im Arbeitsvertrag enthalten sind.

3) Verankerung von Mindestvertragslaufzeiten für die Promotion: in der Regel sechs Jahre, mindestens aber vier Jahre

Die viel zu kurzen Vertragsfristen, die die WissZeitVG-Evaluation zu Tage befördert hat, tragen nachweislich zu Kettenbefristungen bei und verlängern den Promotionsprozess, da die Promovierenden sich regelmäßig mehrfach vor Projektabschluss individuell um eine Anschlussfinanzierung kümmern und um Anschlussverträge bangen müssen. Wir erwarten vom Gesetzgeber, dass er die in seinem Auftrag erhobenen empirischen Daten ernst nimmt und die verbindliche Absicherung angemessener Vertragslaufzeiten im Gesetz verankert.

Um den gesamten Promotionsprozess vertraglich abzusichern, fordert die GEW eine Festschreibung der Regellaufzeit für Promotionsverträge auf sechs Jahre und damit eine Ausschöpfung der bisherigen Höchstbefristungsdauer. Diese Laufzeit orientiert sich an den durchschnittlichen Promotionslaufzeiten, die der BuWiN 2021 über alle Fächer hinweg mit 5,7 Jahren (ohne Medizin) angibt. Um den Fächerdifferenzen Rechnung zu tragen, schlägt die GEW eine Regellaufzeit von sechs Jahren mit einer Mindestlaufzeit von vier Jahren vor (§ 2 Absatz 1 Satz 7). Eine Unterschreitung der Regellaufzeit von sechs Jahren soll nur noch zulässig sein, wenn eine begründete Prognose nachweist, dass das Qualifizierungsziel schneller erreicht werden kann (§ 2 Absatz 1 Satz 8). Ein früherer Promotionsabschluss ist für beide Vertragsparteien unschädlich, schafft ggf. Zeit, die Forschungsergebnisse zu publizieren und Übergänge und Übergaben zu sichern.

4) Absicherung der Promotion durch klare Trennung von Promotionsaufgaben, Drittmittelprojekten und Daueraufgaben

Die Promotionszeit von maximal sechs Jahren wird gegenwärtig häufig von anderen, qualifizierungsfremden Aufgaben und in erheblichem Umfang von unbezahlter Mehrarbeit belastet.¹² Promovierende werden regelmäßig in so hohem Maße für Daueraufgaben in Lehre und Administration sowie promotionsferne Forschungstätigkeiten in Anspruch genommen, dass die Promotion nicht oder nur durch unbezahlte Mehrarbeit in erheblichem Umfang erfolgreich abgeschlossen werden kann. Promovierende, die im Rahmen von Drittmittelprojekten beschäftigt sind, finden häufig keine nach Inhalt und Laufzeit angemessenen Bedingungen für einen erfolgreichen Abschluss ihrer Promotion vor. Hier sieht der Gesetzentwurf der GEW mehrere Maßnahmen vor, die die Promotion absichern sollen.

Zunächst soll im Gesetz der Grundsatz festgehalten werden, dass Hochschulen und Forschungseinrichtungen zur unbefristeten Beschäftigung verpflichtet sind, sofern überwiegend Daueraufgaben übertragen werden (§ 1 Abs. 2 Satz 2).

Damit die Promovierenden eine realistische Chance haben, ihr Qualifizierungsziel zu erreichen, sind für die Qualifizierung mindestens 50 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit vorzusehen (§ 2 Absatz 1 Satz 5): Das sind bei einer Vollzeitbeschäftigung 50 Prozent der vereinbarten Arbeitszeit, bei einer Dreiviertel-Stelle 67 Prozent, bei einer Zweidrittel-Stelle 75 Prozent, bei einer halben Stelle 100 Prozent der vereinbarten Arbeitszeit.

Erfolgt die Beschäftigung zum Zweck der Qualifizierung, wird aber aus Mitteln Dritter finanziert, so müssen auch die Voraussetzungen einer Qualifizierungsbefristung erfüllt werden (§ 2 Absatz 2 Satz 3) und der Arbeitgeber muss im Vertrag den konkreten gesetzlichen Befristungsgrund benennen. Ein allgemeiner Bezug auf das Gesetz, wie bisher, darf nicht mehr ausreichen.

Eine befristete Beschäftigung soll ferner in Zukunft nur noch auf die Höchstbefristungsdauer angerechnet werden dürfen, wenn für die Promotion mindestens 50 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit für die Promotion vertraglich gesichert zur Verfügung steht (§ 2 Absatz 3 Satz 1 in Verbindung mit § 2 Absatz 1 Satz 5).

5) Dauerperspektive nach der Promotion

Mit der Promotion ist die formale wissenschaftliche Qualifizierung abgeschlossen. Weder der Deutsche noch der Europäische Qualifikationsrahmen kennen ein über die Promotion hinausgehendes Qualifikationsniveau. Die Promotion berechtigt zur Übernahme einer Junior- oder Tenure Track-Professur. Promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler lehren und forschen selbständig, sie sind gegenüber der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) antragsberechtigt. Jenseits der Promotion ist es daher angemessen, wie in anderen Berufen statt von wissenschaftlicher Qualifizierung von weiterer beruflicher Entwicklung zu sprechen.

12 Promovierende leisten durchschnittlich sieben Stunden unbezahlte Mehrarbeit wöchentlich auf Vollzeitstellen und über 17 Stunden unbezahlte Mehrarbeit wöchentlich auf Teilzeitstellen. Vgl. Jens Ambrasat: Bezahlt oder unbezahlt? Überstunden im akademischen Mittelbau. In: *Forschung & Lehre* 2/2019, S. 153. Vgl. dazu auch Sommer u. a., a. a. O, S. 116.

Es gibt auch keine wissenschaftliche Qualifikation jenseits der Promotion, die im Besonderen für eine Tätigkeit außerhalb der Wissenschaft vorbereitet.

Eine Tätigkeit an Hochschulen und Forschungseinrichtungen, die sich an die Promotion anschließt, ist eine Entscheidung für die Wahrnehmung von Daueraufgaben in der Wissenschaft und muss entsprechend auf Dauerstellen erfolgen oder mindestens verbindlich auf eine Dauerstelle hinführen. Das neue Wissenschaftsentfristungsgesetz muss dafür die entscheidenden Weichen stellen. Selbst die Bundesministerin für Bildung und Forschung hat auf ihrer WissZeitVG-Konferenz am 27. Juni 2022 kritisiert, dass ein Befristungsanteil von 63 Prozent bei Postdoc-Beschäftigten zu hoch sei.¹³ Jetzt müssen den Worten Taten folgen.

Die GEW schlägt in ihrem Gesetzentwurf daher eine begriffliche Trennung von Promotion als wissenschaftlicher Qualifizierung einerseits und Entwicklungszielen nach der Promotion, die auf Dauerstellen in der Wissenschaft hinführen, andererseits, vor.

Entscheidend ist, dass eine befristete Beschäftigung nach der Promotion gemäß § 2 Absatz 1 Satz 2 zwingend mit einer verbindlichen Zusage für eine unbefristete Anschlussbeschäftigung verbunden und bei Erreichen der vereinbarten Entwicklungsziele eingelöst werden muss. Die Ziele müssen angemessen, nachvollziehbar und erreichbar sein und bei Vertragsschluss schriftlich festgehalten werden. Die Erreichung der Ziele mit der Konsequenz der Überführung in eine Dauerstelle ist in einem transparenten Verfahren nach Maßgabe landesrechtlicher Vorgaben festzustellen (§ 2 Absatz 1 Sätze 2 bis 4). Die von der GEW für Promotionsstellen vorgeschlagenen Regelungen für Mindestlaufzeiten (in der Regel sechs, mindestens aber vier Jahre) sowie für die Festlegung des Mindestanteils der vertraglichen Arbeitszeit für die Qualifizierung gelten analog.

6) Verbindliche Verlängerungen zum Nachteilsausgleich für alle

Der Gesetzgeber hat im WissZeitVG Regelungen zum Nachteilsausgleich geschaffen, die in ihrer konkreten Ausgestaltung zum Teil zu erheblichen nicht zu rechtfertigenden Benachteiligungen führen oder aufgrund ihrer Unverbindlichkeit in der Praxis ungenutzt bleiben. Um dies zu korrigieren setzt der Dresdner Gesetzentwurf der GEW auf zwei Ebenen an.

Verbindliche Ausgestaltung der Verlängerungskomponenten unter Einbeziehung der Drittmittelbeschäftigten

Die Hochschulen und Forschungseinrichtungen haben nach aktueller Gesetzeslage die Möglichkeit, über die Höchstbefristungsdauer hinaus Verträge zum Zweck des Nachteilsausgleichs auch über die Höchstbefristungsdauer von sechs plus sechs bzw. neun Jahren hinaus zu verlängern: um zwei Jahre pro betreutem Kind unter 18 Jahren (familienpolitische Komponente), um zwei Jahre im Fall einer Behinderung oder chronischen Krankheit (inklusionspolitische Komponente) und um ein Jahr im Falle von coronabedingten Verzögerungen (Corona-Komponente). Dabei handelt es sich um Kann-Regelungen, die weitgehend ins Leere laufen. In der Praxis lehnen 42 Prozent aller in der Evaluation befragten Einrichtungen die

13 Nachzuhören im Videomitschnitt der Veranstaltung, den das BMBF auf seinen Seiten online gestellt hat: www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/veranstaltungen/2022/220627-konferenz-wisszeitvg.html.

Nutzung dieser Verlängerungsmöglichkeiten prinzipiell ab, insgesamt liegt die Nutzung dieser Verlängerungsmöglichkeiten bei gerade mal einem Prozent.¹⁴

Der GEW-Gesetzentwurf sieht eine verbindliche Ausgestaltung dieser Verlängerungsoptionen und ihre Ausweitung auf Drittmittelbefristete vor, sodass die Beschäftigten in Zukunft einen vollständigen und verbindlichen Anspruch auf Anwendung der inklusionspolitischen und Corona-Komponente haben und dieser Anspruch im Fall der familienpolitischen Komponente für zwei Jahre bei Betreuung von Kindern besteht (§ 2 Absatz 5 Satz 2). Bei der familienpolitischen Komponente soll die weitergehende Verlängerungsoption um zwei Jahre je Kind wie bisher als Kann-Regelung und Ausweitung der Höchstbefristungsdauer zusätzlich bestehen bleiben.

Ausweitung der schon bestehenden Verlängerungsansprüche und Gleichstellung aller nach WissZeitVG befristeten Beschäftigten

Die Verlängerungsansprüche gemäß § 2 Absatz 5 werden im GEW-Gesetzentwurf ausgeweitet. Konkret geht es um die Verlängerung von befristeten Arbeitsverträgen um Zeiten der Beurlaubung zur Betreuung oder Pflege von Angehörigen, der Beurlaubung für wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeiten, des Mutterschutzes und der Elternzeit, des Grundwehr- und Zivildienstes, der Freistellung für die Wahrnehmung von Aufgaben in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung und als Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte oder um krankheitsbedingte Ausfallzeiten. Die hier verankerten Ansprüche auf Vertragsverlängerung sollen auf alle nach dem WissZeitVG bzw. künftig Wissenschaftsentfristungsgesetz befristet Beschäftigten, also auch der drittmittelbefristeten sowie der studentischen Beschäftigten, ausgedehnt werden.

Der Katalog der Verlängerungsansprüche ist außerdem im Sinne eines Anspruchs auf gleichberechtigte Partizipation aller befristet Beschäftigten um einen neuen Tatbestand zu erweitern. Zeiten einer Mitgliedschaft in Gremien der betrieblichen Interessensvertretung oder der akademischen Selbstverwaltung sowie Zeiten für Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung und als Gleichstellungsbeauftragte müssen auch dann zu einem Verlängerungsanspruch führen, wenn keine Freistellung erfolgt oder diese gar nicht möglich ist; darüber hinaus müssen auch Tätigkeiten in der akademischen Selbstverwaltung oder in Aufsichtsgremien Verlängerungstatbestände begründen. Die GEW schlägt für diese Zeiten einen Anrechnungsfaktor von 50 Prozent vor, damit demokratische Mitwirkung nicht zu einem Nachteil im Qualifizierungs- oder Forschungsprozess führt (§ 2 Absatz 5 Satz 1 Ziffer 6). Es geht hier um nichts weniger als um den Ausgleich eines Demokratiedefizits, denn die Interessen der größten Beschäftigtengruppen sind gegenwärtig in den Selbstverwaltungsgremien und betriebliche Interessensvertretungen deutlich unterrepräsentiert. Dauerbefristungen schließen viele Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler faktisch von einer demokratischen Teilhabe aus.

14 Sommer u. a., a. a. O., S. 129 f.

7) Studentische Beschäftigung: Aufhebung der Höchstbefristungsdauer und Verankerung von Mindestlaufzeiten

Das WissZeitVG definiert die studienbegleitenden wissenschaftlichen Hilfstätigkeiten eigenständig und bundesweit einheitlich. Das ist gut so. Damit haben die Länder und Hochschulen einen verbindlichen Rahmen, in dem sie Studierende befristet beschäftigen können. Bibliotheks-, IT- und sonstige administrative Tätigkeiten gehören nicht dazu – für sie gelten die Befristungsregelungen des allgemeinen Arbeitsrechts sowie der einschlägigen Tarifverträge. Was der Gesetzgeber 2016 eindeutig geregelt hat, kommt nun dank erfolgreicher Klagen von studentischen Beschäftigten allmählich in der Praxis an.¹⁵

Dennoch gibt es Handlungsbedarf. Die Ergebnisse der WissZeitVG-Evaluation legen einen klaren Auftrag an den Gesetzgeber nahe, den extremen Kurzzeitbefristungen bei den studentischen Beschäftigten bundeseinheitlich einen Riegel vorzuschieben. Bei Kurzzeitbefristungen von maximal sechs Monaten in der überwiegenden Mehrheit aller Verträge (bis 90 Prozent)¹⁶ gilt auch für die Studierenden: Diese Art der unsicheren und prekären Beschäftigung ist im hohen Maße sozial exklusiv. Hinzu kommt in der Regel eine niedrige Bezahlung in Höhe oder knapp oberhalb des Mindestlohniveaus. Damit studienbegleitende Beschäftigung nicht ein zusätzlicher Luxus derjenigen bleibt, die nicht auf einen verlässlichen Job angewiesen sind, besteht dringender Handlungsbedarf. Die GEW schlägt eine Regelvertragsdauer von zwei Jahren vor (§ 6 Satz 2). Es gibt keinen Grund, warum eine Vertragsdauer von in der Regel zwei Jahren, wie sie in Berlin nach Maßgabe des Hochschulgesetzes seit vielen Jahren praktiziert wird, nicht auch bundesweit umzusetzen wäre.¹⁷

Mit der WissZeitVG-Novelle von 2016 wurde klargestellt, dass studienbegleitende Beschäftigung nicht auf die Promotionszeit angerechnet wird. Allerdings wurde gleichzeitig eine Höchstbefristungsdauer von sechs Jahren für studentische Beschäftigte eingeführt, die nicht zu den tatsächlichen Studienzeiten passt. An diese Grenze können nicht zuletzt jene stoßen, die wegen Studienfachwechsels, Schwerbehinderung, ehrenamtlichen Engagements oder der Wahrnehmung von Care-Aufgaben länger studieren und zugleich auf einen verlässlichen Verdienst zur Studienfinanzierung angewiesen sind. Kontraproduktiv ist, wenn gerade in der Studienabschlussphase Verdienstmöglichkeiten wegfallen, weil die Höchstbefristungsdauer erreicht ist. Der GEW-Gesetzentwurf sieht daher die ersatzlose Streichung der Höchstbefristungsdauer vor (§ 6 Satz 1).

8) Aufhebung der Tarifsperre

Es ist skandalös, dass das WissZeitVG Gewerkschaften und Arbeitgebern nach wie vor untersagt, tarifvertragliche Regelungen für die befristete Beschäftigung in der Wissenschaft auszuhandeln, wie dies in allen anderen Branchen selbstverständlich möglich ist, um sozialpartnerschaftlich zu einem fairen Interessenausgleich zu kommen. Der Gesetzgeber ist der im Grundgesetz verankerten Tarifautonomie von Gewerkschaften und Arbeitgebern verpflich-

15 BAG 7 AZR 245/20 vom 30.06.2021, vgl. www.gew.de/aktuelles/detailseite/urteil-bundesarbeitsgericht-studentin-erstreitet-dauerstelle.

16 Sommer u.a., a. a. O., S. 149.

17 So auch die Forderung der bundesweiten TVStud-Bewegung: „Planbarkeit durch Mindestlaufzeiten“, siehe tvstud.de/faq/#planbarkeit.

tet, die Ampelkoalition hat sich verpflichtet, die Tarifautonomie zu stärken. Die GEW zeigt, wie es geht: durch Streichung von § 1 Absatz 1 Satz 2 und 3 des geltenden WissZeitVG.

Über das WissZeitVG hinaus gehender Reformbedarf

Auf der WissZeitVG-Konferenz, zu der das BMBF am 27. Juni 2022 Stakeholder eingeladen hatte, um die Evaluationsergebnisse des Gesetzes im Hinblick auf den anstehenden Reformbedarf auszuwerten, hatte Ministerin Bettina Stark-Watzinger mit großem Nachdruck betont, dass das WissZeitVG nur *eine* Stellschraube für die Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft sei. Das ist unbestreitbar. Eine grundlegende Reform des WissZeitVG im Sinne einer Weiterentwicklung zu einem Wissenschaftsentfristungsgesetz 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 von einer grundlegenden Reform des WissZeitVG flankiert werden. Die folgenden Vorschläge sind insofern ergänzend, nicht alternativ zum Dresdner Gesetzentwurf der GEW für ein Wissenschaftsentfristungsgesetz zu lesen.¹⁸

Geänderte Finanzierungsstrukturen: 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 Kosten- und Preissteigerungen hinaus – erforderlich, damit die Hochschulen und Forschungseinrichtungen ausreichend Planungssicherheit für den notwendigen Aufwuchs an unbefristeten Stellen haben. Eine Reform des WissZeitVG ohne diese Änderung in der Finanzstruktur birgt eine doppelte Gefahr: einen trotzigen Einstellungsstopp der Hochschulen und Forschungseinrichtungen und eine weitere Erhöhung des relativen Anteils an Drittmittelstellen.

Veränderung der Drittmittelvergabepaxis

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 nach § 2 Absatz 1 WissZeitVG möglich sind. Solange und soweit dies nicht erfolgt ist, sind die Hochschulen und Forschungseinrichtungen gefordert, mit einer vorausschauenden und intelligenten Personal- und Haushaltsplanung (Drittmittel-Pooling und Überbrückungsfonds) gegenzusteuern: Beschäftigte müssen über die Laufzeit der Drittmittelfinanzierung hinaus oder unbefristet beschäftigt werden können. Die Weiterfinanzierung kann über andere Drittmittel oder Haushaltsmittel erfolgen. Drittmittelgeber dürfen daher nicht länger verhindern, dass in den Hochschulen und Forschungseinrichtungen unbefristete Beschäftigte im Rahmen von Drittmittelprojekten beschäftigt werden.

18 Vgl. dazu bereits Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Hauptvorstand: Wege zum Traumjob Wissenschaft, Aktionsprogramm zur Umsetzung des Templiner Manifests, Frankfurt am Main 2013, www.gew.de/wissenschaft/templiner-manifest/aktionsprogramm.

Der Überlast begegnen: Etablierung einer aufgabengerechten Personalstruktur an Hochschulen und Forschungseinrichtungen

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 dafür unter dem Motto „Wissenschaft als Beruf“ bereits 2017 ein umfassendes Reformkonzept vorgelegt und 2021 weiterentwickelt.¹⁹

Etablierung von Departmentstrukturen

Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind häufig für die strategische Personalstrukturplanung einer Fakultät nur begrenzt verfügbar, da sie in hohem Maße als Ausstattung für Lehrstühle bzw. Professuren gelten und so der kollektiven Planung entzogen sind. Dies ist den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern – wie auch den studentischen Beschäftigten – unwürdig und nicht aufgabenrecht für das Wissenschaftssystem. Die Einführung von Departmentstrukturen an den Hochschulen und analog in den Forschungseinrichtungen ist die notwendige Bedingung für eine aufgabengerechte Personalstrukturplanung, die systematisch nach Daueraufgaben und Qualifizierung unterscheidet und auf dieser Basis Personal entwickelt.²⁰

Streichung der sachgrundlosen Befristung aus dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

Gemeinsam mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) und den anderen im DGB zusammengeschlossenen Gewerkschaften fordert die GEW seit langem, die sachgrundlose Befristung ersatzlos aus dem TzBfG zu streichen (§ 14 Abs. 2). 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 Personalfuktuation missbraucht. Dieses mögliche Schlupfloch ist flankierend zur WissZeitVG-Reform zu schließen.

19 Der Überlast begegnen: Eine aufgabengerechte Personalstruktur für die Hochschulen, in: Beschlüsse des 29. Ordentlichen Gewerkschaftstages der GEW 2021, www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/GEW/GEW-Beschluesse/Beschluesse-GT-2021/202108-GEWTAG21-Beschlussdoku-web.pdf, S. 18 f.

20 Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Hauptvorstand: Wissenschaft als Beruf. Personal- und Karrierestruktur an Universitäten. Ein Reformvorschlag der Bildungsgewerkschaft GEW, Frankfurt am Main 2017, www.gew.de/aktuelles/detailseite/wissenschaft-als-beruf.

Synopse

Gegenüberstellung von geltendem Gesetzestext und Gesetzentwurf mit Begründungen der einzelnen Vorschriften

Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG) vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 25. Mai 2020 (BGBl. I S. 1073)	Gesetzentwurf der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) vom 23. September 2022: Gesetz zur Förderung der unbefristeten Beschäftigung in der Wissenschaft (Wissenschaftsentfristungsgesetz – WissEntfristG)	Begründung der einzelnen Vorschriften des Gesetzentwurfs
<p>§ 1 Befristung von Arbeitsverträgen</p> <p>(1) ¹Für den Abschluss von Arbeitsverträgen für eine bestimmte Zeit (befristete Arbeitsverträge) mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal mit Ausnahme der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer an Einrichtungen des Bildungswesens, die nach Landesrecht staatliche Hochschulen sind, gelten die §§ 2, 3 und 6.</p>	<p>§ 1 Befristung von Arbeitsverträgen</p> <p>(1) ¹Für den Abschluss von Arbeitsverträgen für eine bestimmte Zeit (befristete Arbeitsverträge) mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal mit Ausnahme der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer sowie des überwiegend mit Lehraufgaben oder überwiegend mit Aufgaben in der Wissenschaftsverwaltung oder im Wissenschaftsmanagement betrauten Personals an Einrichtungen des Bildungswesens, die nach Landesrecht staatliche Hochschulen sind, gelten die §§ 2, 3 und 6; die §§ 2 und 3 gelten aber nur für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit, sofern sie nicht ergänzend zu einem Stipendium, das der Qualifizierung im Sinne dieses Gesetzes dient, geschlossen werden.</p>	<p><i>Änderung von Satz 1:</i></p> <p>Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes waren 2018 noch 35 Prozent aller Lehrkräfte für besondere Aufgaben befristet beschäftigt, obwohl auf diesen Stellen unzweifelhaft Daueraufgaben in der Lehre erfüllt werden.</p> <p>Um weiterem Rechtsmissbrauch vorzubeugen ist es erforderlich, wissenschaftliches Personal, das überwiegend mit Lehraufgaben oder Aufgaben im Wissenschaftsmanagement bzw. in der Wissenschaftsverwaltung betraut ist, explizit aus dem Geltungsbereich des WissEntfristG auszuschließen.</p> <p>Die Begrenzung des Geltungsbereichs auf Personal mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit knüpft an das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 20.01.2021 (7 AZR 193/20) an, das Arbeitsverträge mit weniger als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit für Qualifizierungszwecke bereits nach geltender Rechtslage</p>

²Von diesen Vorschriften kann durch Vereinbarung nicht abgewichen werden.

³Durch Tarifvertrag kann für bestimmte Fachrichtungen und Forschungsbereiche von den in § 2 Abs. 1 vorgesehenen Fristen abgewichen und die Anzahl der zulässigen Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge festgelegt werden.

⁴Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Vertragsparteien die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren.

⁵Die arbeitsrechtlichen Vorschriften und Grundsätze über befristete Arbeitsverträge und deren Kündigung sind anzuwenden, soweit sie den Vorschriften der §§ 2 bis 6 nicht widersprechen.

~~²Von diesen Vorschriften kann durch Vereinbarung nicht abgewichen werden.~~

~~³Durch Tarifvertrag kann für bestimmte Fachrichtungen und Forschungsbereiche von den in § 2 Abs. 1 vorgesehenen Fristen abgewichen und die Anzahl der zulässigen Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge festgelegt werden.~~

²Im Geltungsbereich eines ~~solchen~~ Tarifvertrages, der die Befristung im Geltungsbereich dieses Gesetzes regelt, können nicht tarifgebundene Vertragsparteien die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren.

³Die arbeitsrechtlichen Vorschriften und Grundsätze über befristete Arbeitsverträge und deren Kündigung sind anzuwenden, soweit sie den Vorschriften der §§ 2 bis 6 nicht widersprechen.

für ungeeignet hält. Dem vorliegenden Gesetzentwurf liegt die Annahme zugrunde, dass eine erfolgreiche Qualifizierung innerhalb des Befristungsrahmens von grundsätzlich sechs Jahren mindestens 50 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit erfordert – so auch in § 2 Abs. 1 Satz 5 (neu). Eine Ausnahme hiervon ist notwendig für ergänzende Arbeitsverträge zu Stipendien, da im Falle einer Kombination von Teilzeitschäftigung unter 50 Prozent und Stipendium eine Qualifizierungszeit von mindestens 50 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit im Sinne von § 2 Abs. 1 Satz 4 dieses Gesetzesvorschlags unterstellt werden kann.

Streichung der Sätze 2 (alt) und 3 (alt), Änderung von Satz 4 (alt)/Satz 2 (neu):

Die Ampelkoalition hat es sich im Koalitionsvertrag zur Aufgabe gemacht, die Tarifautonomie, die Tarifpartner und die Tarifbindung zu stärken. Die Aufhebung der Tarifsperrung des WissZeitVG, die eine sachlich nicht gerechtfertigte Sonderregelung im Arbeitsrecht darstellt, wird die Tarifautonomie in den Wissenschaftsbetrieben stärken. Sie wird auch den Raum öffnen, in der Praxis sich ergebende notwendige Normkonkretisierungen tarifvertraglich einvernehmlich vorzunehmen, die jetzt der Rechtsprechung überlassen sind. Die Spezialregelung des bisherigen Sätze 2 (alt) und 3 (alt), die stark beschränkte Ausnahmen von der Tarifsperrung vorsehen, kann dann entfallen. Aus der Streichung der Sätze 2 (alt) und 3 (alt) ergibt sich die logische

		Folgeänderung von Satz 4 (alt)/Satz 2 (alt).
(2) Unberührt bleibt das Recht der Hochschulen, das in Absatz 1 Satz 1 bezeichnete Personal auch in unbefristeten oder nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes befristeten Arbeitsverhältnissen zu beschäftigen.	(2) ¹ Unberührt bleibt das Recht der Hochschulen, das in Absatz 1 Satz 1 bezeichnete Personal auch in unbefristeten oder nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes befristeten Arbeitsverhältnissen zu beschäftigen. ² Zur unbefristeten Beschäftigung sind die Hochschulen verpflichtet, wenn dem in Abs. 1 Satz 1 bezeichneten Personal überwiegend Daueraufgaben übertragen werden.	<i>Einfügung von Satz 2 (neu):</i> Die Ergänzung um einen neuen Satz 2 zielt – ebenso wie bereits die Ergänzung in § 1 Abs. 1 – auf die Verankerung des Grundsatzes „Dauerstellen für Daueraufgaben“ im Gesetz ab.
§ 2 Befristungsdauer; Befristung wegen Drittmittelfinanzierung (1) ¹ Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Abs. 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.	§ 2 Befristungsdauer; Befristung wegen Drittmittelfinanzierung (1) ¹ Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Abs. 1 Satz 1 genannten Personals, das nicht promoviert ist, ist bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig, wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung zum Zweck der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung mit dem Ziel der Promotion oder bei künstlerischem Personal zum Zweck der vereinbarten künstlerischen Qualifizierung erfolgt.	<i>Änderung von Satz 1:</i> Ermöglichte das WissZeitVG ursprünglich eine sachgrundlose Befristung von sechs Jahren vor und sechs (in der Medizin neun) Jahren nach der Promotion, muss die Befristung seit der Novelle von 2016 zur Qualifizierung erfolgen. Der Gesetzgeber hat den Begriff der Qualifizierung jedoch nicht definiert, was zu einem Flickenteppich von Befristungsbegründungen geführt hat. Als Qualifizierung gilt, so hat es jüngst das Bundesarbeitsgericht ausgelegt, die Erlangung jeder wissenschaftlichen Kompetenz, „die in irgendeiner Form zu einer beruflichen Karriere, auch außerhalb der Hochschule, befähigt“ (BAG 7 AZR 573/20 vom 02.02.2022). Damit können die Arbeitgeber jede noch so kleinteilig definierte wissenschaftliche Dienstleistung als Qualifizierung bezeichnen, Arbeitsverträge

²Nach 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;

²Nach 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 mit dem in § 1 Absatz 1 Satz 1 genannten Personal vereinbart wird, dass die Befristungsabrede entfällt, wenn wissenschaftliche oder künstlerische Entwicklungsziele erreicht worden sind.~~

entsprechend befristen und in der Folge auch beliebig kurze Laufzeiten im Sinne der Rechtsprechung als „angemessen“ darstellen (siehe unten Satz 3 (alt)). Um diesen Trend umzukehren ist eine Einführung des Qualifizierungsbegriffs im Sinne eines Sachgrunds für die Befristung unabdingbar. Dieser muss in der ersten Phase auf die Promotion und das Ziel des Promotionsabschlusses beschränkt werden.

Für künstlerisches Personal sind der künstlerischen Qualifikation und Entwicklung angemessene Qualifizierungsziele zu vereinbaren. Künstlerische Qualifikationen können formale Abschlüsse enthalten (z. B. „Konzertexamen“), aber auch nicht-formal sein (z. B. „eigenständige Erstellung eines Drehbuchs“). Künstlerische Qualifikationsschritte entfalten für die weitere Qualifizierung in den Künsten im Hinblick auf eine mögliche Professur sowie auf eine Tätigkeit im Kulturbetrieb außerhalb der Hochschule eine ähnliche Relevanz wie die Promotion im wissenschaftlichen Bereich.

Änderung von Satz 2, Einfügung der Sätze 3 (neu) und 4 (neu):

Mit der Promotion ist die wissenschaftliche Qualifizierung abgeschlossen. Dem entspricht, dass auch der Deutsche und Europäische Qualifikationsrahmen kein über die Promotion hinaus gehendes Qualifikationsniveau kennen. Nach der Promotion können Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aber einen wissenschaftlichen und künstlerischen Entwicklungsprozess durchlaufen, der sie

³[Die Entwicklungsziele nach Satz 2 werden mit dem in § 1 Absatz 1 Satz 1 genannten Personal als Gegenstand des Arbeitsvertrags vereinbart und sind nachvollziehbar und erreichbar auszugestalten.](#)

⁴[Die Entscheidung über die Zielerreichung nach Satz 1 erfolgt im Rahmen eines transparenten Verfahrens nach Maßgabe des Landesrechts.](#)

⁵[Dient der Arbeitsvertrag der Qualifizierung gemäß Satz 1 oder der Entwicklung nach den Sätzen 2 bis 4 muss der Arbeitsvertrag konkrete Aussagen über das Qualifizierungs- bzw. Entwicklungsziel, dessen Dauer sowie den Umfang der dafür verfügbaren Arbeitszeit, der nicht weniger als 50 vom Hundert der regelmäßigen Arbeitszeit betragen darf, enthalten.](#)

etwa auf eine Professur oder eine andere Position zur eigenverantwortlichen Wahrnehmung wissenschaftlicher und künstlerischer Aufgaben vorbereitet. Diese Entwicklung verbessert die Arbeitsmarktposition außerhalb der Wissenschaft jedoch nicht. Eine Befristung von Arbeitsverträgen mit promoviertem wissenschaftlichem Personal ist daher nur dann gerechtfertigt, wenn damit zugleich eine verbindliche und berechenbare Dauerperspektive eröffnet wird: über eine Anschlusszusage, die zu einem unbefristetem Beschäftigungsverhältnis führt, wenn die vereinbarten wissenschaftlichen und künstlerischen Entwicklungsziele erreicht werden. Damit wird die Etablierung von Laufbahnen nach dem Vorbild eines „Tenure Track“ in der Postdoc-Phase obligatorisch.

Einfügung von Satz 5 (neu):

Da die Qualifizierung die Voraussetzung für die Befristung eines Arbeitsvertrages nach Absatz 1 ist, muss die Qualifizierung im Mittelpunkt des Beschäftigungsverhältnisses stehen, also mindestens 50 Prozent der Arbeitszeit betragen. Um eine Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten auszuschließen, für die die gleichen Höchstbefristungsdauern und Regellaufzeiten gelten, wird dabei auf die regelmäßige Arbeitszeit einer Vollzeitstelle Bezug genommen. Das bedeutet, dass bei einer 75 Prozent-Stelle zwei Drittel, bei einer 50 Prozent-Stelle 100 Prozent der Arbeitszeit für die eigenständige Qualifizierung zur Verfügung stehen. Das gilt analog für die Befristung von

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.

³Die vereinbarte Befristungsdauer ist so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist.

^{6d}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.

⁷Die vereinbarte Befristungsdauer ~~ist so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist~~ soll sechs Jahre betragen und darf vier Jahre nicht unterschreiten.

⁸Bei Arbeitsverträgen mit einer Laufzeit unter sechs Jahren ist eine nachvollziehbare begründete Prognose, dass das Qualifizierungs- bzw. Entwicklungsziel innerhalb des Vertragszeitraums erreicht werden wird, Bestandteil des Arbeitsvertrages.

Arbeitsverträgen nach der Promotion, die der Erreichung wissenschaftlicher und künstlerischer Entwicklungsziele dienen.

Änderung von Satz 3 (alt) bzw. Satz 7 (neu), Einfügung von Satz 8 (neu):

Das wesentliche Ziel des Gesetzgebers, mit der 2016er Novelle des WissZeitVG die hohe Anzahl „unsachgemäßer“ Kurzzeitbefristungen einzudämmen, ist gescheitert: Der Trend zu massenhaften Kurzzeitbefristungen hat sich grundsätzlich auch nach 2016 fortgesetzt. Die mittlere Vertragslaufzeit von Verträgen mit nicht-promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern liegt nach den Befunden der vom BMBF in Auftrag gegebenen Evaluation der Auswirkungen der WissZeitVG-Novelle im Jahr 2020 bei etwa 20 Monaten und deckt damit gerade etwa ein Drittel der im Durchschnitt für eine Promotion erforderliche Zeitdauer ab (laut Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021 sind es 4,7 Jahre, ohne die Medizin 5,7 Jahre), über 40 Prozent der Arbeitsverträge läuft nicht einmal ein Jahr. Erforderlich ist daher eine klare gesetzliche Vorgabe im Sinne einer Orientierung der Vertragslaufzeiten an der zulässigen Höchstbefristungsdauer von sechs

<p>⁴Die 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.</p> <p>⁵Satz 4 gilt auch, wenn hinsichtlich des Kindes die Voraussetzungen des § 15 Abs. 1 Satz 1 des Bundeseltern- und Elternzeitgesetzes vorliegen.</p> <p>⁶Die 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.</p> <p>⁷Innerhalb der jeweils zulässigen Befristungsdauer sind auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages möglich.</p>	<p>⁹Die 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.</p> <p>¹⁰Satz 49 gilt auch, wenn hinsichtlich des Kindes die Voraussetzungen des § 15 Abs. 1 Satz 1 des Bundeseltern- und Elternzeitgesetzes vorliegen.</p> <p>¹¹Die nach den Sätzen 1 und 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich beim Nachweis des Vorliegens einer Behinderung nach § 2 Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch oder einer chronischen Erkrankung um zwei Jahre.</p> <p>¹²Innerhalb der jeweils zulässigen Befristungsdauer sind auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages möglich.</p>	<p>Jahren für die Qualifizierungsbefristung. Bei kürzeren Laufzeiten, die vier Jahre nicht unterschreiten dürfen, muss eine entsprechende Prognose zur Erreichung des Qualifizierungsziels vorgelegt werden.</p> <p><i>Zu den Sätzen 4 bis 7 (alt) bzw. 9 bis 12 (neu):</i></p> <p>Eine verbindliche Ausgestaltung der hier geregelte familien- sowie behinderten- bzw. inklusionpolitischen Komponente sieht der vorliegende Gesetzentwurf in § 2 Abs. 5 Satz 2 (neu) vor. Die Regelungen hier sollten fortgeschrieben werden, damit auch Beschäftigte von einer Erweiterung der Höchstbefristungsdauer profitieren, die nicht oder nicht vollständig von dem in § 2 Abs. 5 Satz 2 (neu) vorgesehenen Verlängerungsanspruch Gebrauch machen.</p>
<p>(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.</p>	<p>(2) ¹Die 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 so muss dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen.</p>	<p><i>Änderung von Satz 1 und Einfügung von Satz 2 (neu):</i> Ein wesentliche Befund der Evaluation des WissZeitVG ist, dass nur bei 70 Prozent der befristeten Arbeitsverträge nach § 2 Abs. 2 (Dritt-mittelbefristungen) die Vertragslaufzeit der Projektlaufzeit entspricht. Zwischen dem Anspruch des Gesetzes und der Wirklichkeit klafft eine erhebliche Lücke. Um diese zu schließen, ist die Vorgabe der Übereinstimmung von Projekt- und Vertragslaufzeit schärfer zu fassen, die Soll-</p>

	<p>²Der Arbeitsvertrag muss Aussagen über das zu bearbeitende Projekt, den von dem in § 1 Absatz 1 Satz 1 bezeichneten Personal zu bearbeitenden Anteil am Projekt, die Laufzeit des Projekts und den Umfang der für die Projektarbeit anzusetzenden Arbeitszeit enthalten.</p> <p>³Dient der Arbeitsvertrag auch dem Zweck der wissenschaftlichen und künstlerischen Qualifizierung oder Entwicklung im Sinne dieses Gesetzes und wird er zugleich aus Mitteln Dritter finanziert, muss er konkrete Aussagen über das Qualifizierungs- bzw. Entwicklungsziel, die Qualifizierungs- bzw. Entwicklungsdauer und den Umfang der für Qualifizierungs- bzw. Entwicklungszwecke verfügbaren Arbeitszeit, die nicht weniger als 50 vom Hundert der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitstelle betragen darf, enthalten; in diesem Fall erfordert die Wirksamkeit der Befristung die Erfüllung der Voraussetzungen sowohl von Absatz 1 Satz 2 bis 5 als auch von Absatz 2 Satz 2.</p>	<p>durch eine Muss-Bestimmung zu ersetzen. Um den Befristungsgrund für beide Vertragsparteien transparent und rechtssicher zu gestalten, muss der Projektbezug im Arbeitsvertrag eindeutig erkennbar sein.</p> <p><i>Einfügung von Satz 3 (neu):</i></p> <p>Da das Gesetz die Hochschulen und Forschungseinrichtungen befristungsrechtlich im Kern deshalb privilegiert, da sie für Wissenschaft und Praxis wissenschaftliches Personal qualifizieren, muss der Grundsatz gelten: Qualifizierungs- bzw. Entwicklungsbefristung geht der Drittmittelbefristung vor. In ähnlicher Weise hat sich die Bundesministerin für Bildung und Forschung bei der Eröffnung der Konferenz des Ministeriums zum WissZeitVG am 27.06.2022 geäußert. Erfolgt über ein drittmittelfinanziertes befristetes Beschäftigungsverhältnis eine wissenschaftliche oder künstlerische Qualifizierung oder Entwicklung, müssen die gleichen Anforderungen an die Ausgestaltung des Arbeitsvertrags gelten wie bei einer Qualifizierungs- bzw. Entwicklungsbefristung.</p>
<p>(3) ¹Auf die in Absatz 1 geregelte zulässige Befristungsdauer sind alle befristeten Arbeitsverhältnisse mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit, die mit einer deutschen Hochschule oder einer Forschungseinrichtung im Sinne des § 5 abgeschlossen wurden, sowie entsprechende Beamtenverhältnisse auf Zeit und</p>	<p>(3) ¹Auf die in Absatz 1 geregelte zulässige Befristungsdauer sind alle befristeten Arbeitsverhältnisse mit mehr als einem Viertel mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit, die mit einer deutschen Hochschule oder einer Forschungseinrichtung im Sinne des § 5 nach Maßgabe von Absatz 1 oder Absatz 2 Satz 3</p>	<p><i>Änderung und Ergänzung von Satz 1:</i></p> <p>Befristete Beschäftigungsverhältnissen werden nur noch dann auf die Höchstbefristungsdauer für Qualifizierungsbefristungen gemäß Absatz 1 im Umfang von sechs Jahren vor der Promotion und sechs – in der Medizin neun – Jahren nach der Promotion angerechnet, wenn</p>

Privatdienstverträge nach § 3 anzurechnen.

²Angerechnet werden auch befristete Arbeitsverhältnisse, die nach anderen Rechtsvorschriften abgeschlossen wurden.

³Die Sätze 1 und 2 gelten nicht für Arbeitsverhältnisse nach § 6 sowie vergleichbare studienbegleitende Beschäftigungen, die auf anderen Rechtsvorschriften beruhen.

abgeschlossen wurden, sowie entsprechende Beamtenverhältnisse auf Zeit und Privatdienstverträge nach § 3 anzurechnen, insofern sie zum Zweck der Qualifizierung oder der Entwicklung im Sinne dieses Gesetzes geschlossen wurden.

~~Angerechnet werden auch befristete Arbeitsverhältnisse, die nach anderen Rechtsvorschriften abgeschlossen wurden.~~

²~~Die Sätze Satz 1 und 2 gelten~~ gilt nicht für Arbeitsverhältnisse nach § 6 sowie vergleichbare studienbegleitende Beschäftigungen, die auf anderen Rechtsvorschriften beruhen.

³Ruhende Arbeitsverhältnisse, insbesondere in den Fällen des Absatzes 5 Satz 1, werden nicht auf die Höchstbefristungsdauer angerechnet.

diese der Qualifizierung dienen und die entsprechenden arbeitsvertraglichen Regelungen bestehen. Damit wird sichergestellt, dass die gesetzliche Höchstbefristungsdauer in vollem Umfang zur Förderung der wissenschaftlichen Qualifizierung genutzt werden kann und nicht für andere Zwecke „verbraucht“ wird. Gemäß § 2 Absatz 1 Satz 5 ist die hierfür anzusetzende Untergrenze neu mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit anzusetzen und hier entsprechend zu ändern.

Streichung von Satz 2

Auch befristete Beschäftigungsverhältnisse, die nach Maßgabe anderer Rechtsvorschriften als das WissZeitVG bzw. WissEntfristG abgeschlossen wurden, werden nicht mehr auf die Höchstbefristungsdauer für Qualifizierungsbefristungen angerechnet, da diese in der Regel keine Gelegenheit zur Qualifizierung bieten.

Änderung von Satz 3 (alt) bzw. Satz 2 (neu):

Redaktionelle Folgeänderung aus der Streichung von Satz 2 (alt).

Ergänzung von Satz 3 (neu)

Nach geltendem Gesetz werden beispielsweise Mutterschutz- und Elternzeiten, die im Rahmen von drittmittelbefristeten Arbeitsverträgen nach § 2 Abs. 2 genommen werden, auf die Höchstbefristungsdauer für Qualifizierungsverträge nach § 2 Abs. 1 angerechnet, obwohl diese Zeiten für Qualifizierung nicht zur Verfügung stehen (vgl.

		Simon Pschorr, Ordnung der Wissenschaft 2/2022, S. 115-120). Der vorliegende Gesetzesentwurf sieht zwar eine Anrechnung von befristeten Drittmittelverträgen, die nicht der Qualifizierung dienen und die entsprechenden Voraussetzungen erfüllen, nicht mehr vor (Abs. 3), gleichwohl ist klarzustellen, dass die bisherige grundgesetzwidrige Ungleichbehandlung von Drittmittelbefristungen gegenüber Qualifizierungsbefristungen ausgeräumt wird.
<p>(4) ¹Im Arbeitsvertrag ist anzugeben, ob die Befristung auf den Vorschriften dieses Gesetzes beruht.</p> <p>²Fehlt diese Angabe, kann die Befristung nicht auf Vorschriften dieses Gesetzes gestützt werden.</p> <p>³Die Dauer der Befristung muss bei Arbeitsverträgen nach Absatz 1 kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein.</p>	<p>(4) ¹Im Arbeitsvertrag ist anzugeben, ob die Befristung auf den und auf welchen Vorschriften dieses Gesetzes die Befristung beruht.</p> <p>²Fehlen diese Angaben, kann die Befristung nicht auf Vorschriften dieses Gesetzes gestützt werden.</p> <p>³Die Dauer der Befristung muss bei Arbeitsverträgen nach Absatz 1 kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein.</p>	<p><i>Änderung von Satz 1</i> Die Engführung des Zitiergebotes auf den konkreten Befristungsgrund dient dem Schutz der Qualifizierung.</p>
<p>(5) ¹Die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages nach Absatz 1 verlängert sich im Einverständnis mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter um</p> <p>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 Abs. 1 Satz 1 des Bundeseltern- und Elternzeitgesetzes</p>	<p>(5) ¹Die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages nach den Absatz Absätzen 1, 2 oder nach § 6 verlängert sich im Einverständnis mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter um</p> <p>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 Abs. 1 Satz 1 des Bundeseltern- und Elternzeitgesetzes</p>	<p><i>Änderung von Satz 1:</i> Die in Absatz 5 geregelte automatische Verlängerung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen bei Beurlaubungen wird auf Drittmittelbefristungen gemäß Absatz 2 sowie auf befristete Arbeitsverträge mit studentischen Beschäftigten gemäß § 6 ausgedehnt. Diese Regelung gilt bisher nur für Qualifizierungsbefristungen gemäß Absatz 1. Damit bekommen auch Drittmittelbeschäftigte, die sich entsprechend der Regelungen der Nummern 1 bis 6 zum Zwecke der Pflege von Angehörigen beurlauben</p>

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, 4, 6 und 8 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

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, 4, 6 und 8 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,

[6. um die Hälfte von Zeiten einer Mitgliedschaft in Gremien der betrieblichen Interessenvertretung und akademischen Selbstverwaltung und in Aufsichtsgremien der Hochschulen und Forschungseinrichtungen sowie Zeiten der Wahrnehmung von Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung, der Gleichstellungs- und weiterer](#)

lassen oder ihre Arbeitszeit reduzieren, die sich für wissenschaftliche und berufliche Zwecke beurlauben lassen, die Elternzeit in Anspruch nehmen oder unter Mutterschutz stehen, die ihren Wehr- oder Zivildienst antreten, oder die sich als Mitglied einer Personalvertretung oder Schwerbehindertenvertretung oder als Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte oder zur Ausübung eines Mandats freistellen lassen, Anspruch auf automatische Verlängerung ihrer befristeten Arbeitsverträge um die unterbrochenen bzw. reduzierten Zeiten.

Einfügung von Satz 1 Ziffer 6 (neu):

Für befristete Beschäftigte ist die Vertretung ihrer Interessen in den Gremien der akademischen und betrieblichen Interessensvertretung derzeit erschwert, das zusätzliche Engagement geht zu Lasten der Qualifizierungs- und Forschungszeit, sie genießen aufgrund der Befristung

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

[rechtlich verankerter Beauftragter ohne Freistellung und](#)

~~6-7.~~ Zeiten einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit, in denen ein gesetzlicher oder tarifvertraglicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht besteht.

[²Die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages nach den Absätzen 1 und 2 verlängert sich im Einverständnis mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter um](#)

[1. zwei Jahre bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahre \(davon unberührt bleiben die Regelungen in § 2 Absatz 1, Sätze 9 und 10\).](#)

[2. zwei Jahre auf der Grundlage eines Nachweises einer Behinderung nach § 2 Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch oder einer chronischen Erkrankung;](#)

[3. ein Jahr zum Ausgleich von Nachteilen, die aufgrund der COVID-19-Pandemie im Zeitraum zwischen dem 1. März 2020 und dem 24. November 2021 entstanden sind.](#)

²In den Fällen des Satzes 1 Nr. 1, 2 und 5 soll die Verlängerung die Dauer von jeweils zwei Jahren nicht überschreiten.

³In den Fällen des Satzes 1 Nr. 1, 2 und 5 soll die Verlängerung die Dauer von jeweils zwei Jahren nicht überschreiten.

keinen vollständig vergleichbaren Kündigungsschutz. Sie sind folglich in vielen Gremien unterrepräsentiert. Nachteilsausgleich ist im WissZeitVG derzeit nur für die Minderheit derjenigen geregelt, die von Freistellungsregelungen profitieren. Hier besteht dringender Handlungsbedarf auf Bundesebene. Die Länder haben hier keine Regelungskompetenz wie das Beispiel des alten Berliner Hochschulgesetzes (§ 44) gezeigt hat (vgl. BAG 7 AZR 494/05 vom 26.07.2006) zeigt.

Einfügung von Satz 2 (neu):

Als neue Tatbestände, die einen Rechtsanspruch auf Verlängerung von nach Absatz 1 befristeten Qualifizierungsverträgen oder – neu – nach Absatz 2 befristeten Drittmitelverträgen begründet, sieht der neue Satz 2 die Betreuung eines oder mehrerer Kinder vor – auch dann, wenn keine Beurlaubung oder Arbeitszeitreduzierung für die Kinderbetreuung erfolgt. Damit wird die bisherige familienpolitische Komponente gemäß § 2 Abs. 1 Satz 4 bis 7 (alt)/Satz 9 bis 12 (neu), die lediglich eine Ausdehnung der Höchstbefristungsdauer ohne Anspruch auf Verlängerung des Arbeitsvertrages beinhaltet, verbindlich ausgestaltet. Somit erhalten die Beschäftigten, die Kinder betreuen, einen Nachteilsausgleich für die zeitlichen Belastungen, die mit der Kinderbetreuung verbunden sind und die Dauer der Qualifizierung verlängern bzw. die volle Leistungserbringung im Drittmitelprojekt ausschließen. Einen analogen Nachteilsausgleich erhalten Beschäftigte

<p>³Zeiten 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 zulässige Befristungsdauer angerechnet.</p>	<p>⁴Zeiten nach Satz 1 Nummer 1 bis 7 <u>und nach Satz 2 Nummer 1 bis 3</u> werden in dem Umfang, in dem sie zu einer Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages führen können, nicht auf die zulässige Befristungsdauer angerechnet.</p>	<p>mit einer Behinderung oder chronischen Erkrankung sowie Beschäftigte, für die aufgrund ihrer Beschäftigung während der Corona-Pandemie – vom 1. März 2020 bis zum Ende der epidemischen Lage von nationaler Tragweite am 24. November 2021 – Verzögerungen und Beeinträchtigungen ihrer Qualifizierungs- und Forschungsarbeit unterstellt werden.</p> <p><i>Änderung von Satz 4 (neu):</i></p> <p>Folgeänderung aus Einfügung von Satz 2 (neu).</p>
<p>§ 3 Privatdienstvertrag</p> <p>Für einen befristeten Arbeitsvertrag, den ein Mitglied einer Hochschule, das Aufgaben seiner Hochschule selbständig wahrnimmt, zur Unterstützung bei der Erfüllung dieser Aufgaben mit überwiegend aus Mitteln Dritter vergütetem Personal im Sinne von § 1 Abs. 1 Satz 1 abschließt, gelten die Vorschriften der §§ 1, 2 und 6 entsprechend.</p>	<p>§ 3 Privatdienstvertrag</p> <p>Für einen befristeten Arbeitsvertrag, den ein Mitglied einer Hochschule, das Aufgaben seiner Hochschule selbständig wahrnimmt, zur Unterstützung bei der Erfüllung dieser Aufgaben mit überwiegend aus Mitteln Dritter vergütetem Personal im Sinne von § 1 Abs. 1 Satz 1 abschließt, gelten die Vorschriften der §§ 1, 2 und 6 entsprechend.</p>	
<p>§ 4 Wissenschaftliches Personal an staatlich anerkannten Hochschulen</p> <p>Für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal an nach Landesrecht staatlich anerkannten Hochschulen gelten die Vorschriften der §§ 1 bis 3 und 6 entsprechend.</p>	<p>§ 4 Wissenschaftliches Personal an staatlich anerkannten Hochschulen</p> <p>Für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal an nach Landesrecht staatlich anerkannten Hochschulen gelten die Vorschriften der §§ 1 bis 3 und 6 entsprechend.</p>	

<p>§ 5 Wissenschaftliches Personal an Forschungseinrichtungen</p> <p>Für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an staatlichen Forschungseinrichtungen sowie an überwiegend staatlich, an institutionell überwiegend staatlich oder auf der Grundlage von Artikel 91b des Grundgesetzes finanzierten Forschungseinrichtungen gelten die Vorschriften der §§ 1 bis 3 und 6 entsprechend.</p>	<p>§ 5 Wissenschaftliches Personal an Forschungseinrichtungen</p> <p>Für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an staatlichen Forschungseinrichtungen sowie an überwiegend staatlich, an institutionell überwiegend staatlich oder auf der Grundlage von Artikel 91b des Grundgesetzes finanzierten Forschungseinrichtungen gelten die Vorschriften der §§ 1 bis 3 und 6 entsprechend.</p>	
<p>§ 6 Wissenschaftliche und künstlerische Hilfstätigkeiten</p> <p>¹Befristete Arbeitsverträge zur Erbringung wissenschaftlicher oder künstlerischer Hilfstätigkeiten mit Studierenden, die an einer deutschen Hochschule für ein Studium, das zu einem ersten oder einem weiteren berufsqualifizierenden Abschluss führt, eingeschrieben sind, sind bis zur Dauer von insgesamt sechs Jahren zulässig.</p>	<p>§ 6 Wissenschaftliche und künstlerische Hilfstätigkeiten</p> <p>¹Befristete Arbeitsverträge zur Erbringung wissenschaftlicher oder künstlerischer Hilfstätigkeiten mit Studierenden, die an einer deutschen Hochschule für ein Studium, das zu einem ersten oder einem weiteren berufsqualifizierenden Abschluss führt, eingeschrieben sind, sind bis zur Dauer von insgesamt sechs Jahren zulässig.</p> <p>²Die Vertragslaufzeit beträgt in der Regel zwei Jahre.</p>	<p><i>Änderung von Satz 1:</i></p> <p>Die Höchstbefristungsdauer für studentische Beschäftigte, die wissenschaftliche und künstlerische Hilfstätigkeiten wahrnehmen, ist vor dem Hintergrund der verschiedenen Verlängerungsoptionen während des Studiums, vor dem Hintergrund der Zunahme von Teilzeitstudienmodellen sowie vor dem Hintergrund der Forderung nach lebensbegleitendem Lernen ersatzlos zu streichen. Die Höchstbefristungsdauer ist auch vor dem Hintergrund der durchschnittlichen Studiendauer über die gesamte Studienzzeit sachlich nicht zu begründen.</p> <p><i>Einfügung von Satz 2 (neu):</i></p> <p>Die im Auftrag des BMBF durchgeführte Evaluation der Auswirkungen der WissZeitVG-Novelle hat ein Ausmaß an Kurzzeitbefristungen von studentischen Beschäftigungsverhältnissen aufgezeigt, das sachlich nicht gerechtfertigt ist. Ein Drittel aller Verträge haben eine Laufzeit von maximal drei Monaten, zwischen 70 und 90 Pro-</p>

<p>²Innerhalb der zulässigen Befristungsdauer sind auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages möglich.</p>	<p>³<u>Wird die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert, muss die vereinbarte Befristungsdauer mindestens dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen.</u></p> <p>⁴Innerhalb der zulässigen Befristungsdauer sind auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages <u>sind</u> möglich.</p>	<p>zent aller Verträge haben eine Laufzeit von maximal sechs Monaten. Um ein Mindestmaß an Kontinuität und finanzieller Absicherung zu gewährleisten, ist daher eine Vorschrift zur Regelvertragslaufzeit ins Gesetz aufzunehmen.</p> <p><i>Einfügung von Satz 3 (neu):</i></p> <p>Analog zur neuen Regelung für drittmittelbefristete Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sollte auch für studentische Beschäftigte in Drittmittelprojekten gelten, dass die Projektlaufzeit auszuschöpfen ist.</p> <p><i>Änderung von Satz 2 (alt)/ Satz 4 (neu):</i></p> <p>Die Änderung folgt aus der Änderung in Satz 1.</p>
<p>§ 7 Rechtsgrundlage für bereits abgeschlossene Verträge; Übergangsregelung; Verordnungsermächtigung</p> <p>(1) ¹Für die seit dem 23. Februar 2002 bis zum 17. April 2007 an staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen sowie an Forschungseinrichtungen im Sinne des § 5 abgeschlossenen Arbeitsverträge gelten die §§ 57a bis 57f des Hochschulrahmengesetzes in der ab 31. Dezember 2004 geltenden Fassung fort. ²Für vor dem 23. Februar 2002 an staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen sowie an Forschungseinrichtungen im Sinne des § 5 abgeschlossene Arbeitsverträge gelten die §§ 57a bis 57e des Hochschulrahmengesetzes in der vor dem 23. Februar 2002 geltenden Fassung fort. ³Satz 2 gilt entsprechend für Arbeitsverträge,</p>	<p>§ 7 Rechtsgrundlage für bereits abgeschlossene Verträge; Übergangsregelung; Verordnungsermächtigung</p> <p>(1) Für die seit dem 23. Februar 2002 bis zum 17. April 2007 an staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen sowie an Forschungseinrichtungen im Sinne des § 5 abgeschlossenen Arbeitsverträge gelten die §§ 57a bis 57f des Hochschulrahmengesetzes in der ab 31. Dezember 2004 geltenden Fassung fort. Für vor dem 23. Februar 2002 an staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen sowie an Forschungseinrichtungen im Sinne des § 5 abgeschlossene Arbeitsverträge gelten die §§ 57a bis 57e des Hochschulrahmengesetzes in der vor dem 23. Februar 2002 geltenden Fassung fort. Satz 2 gilt entsprechend für Arbeitsverträge,</p>	

<p>die zwischen dem 27. Juli 2004 und dem 31. Dezember 2004 abgeschlossen wurden.</p>	<p>die zwischen dem 27. Juli 2004 und dem 31. Dezember 2004 abgeschlossen wurden.</p>	
<p>(2) ¹Der Abschluss befristeter Arbeitsverträge nach § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 mit Personen, die bereits vor dem 23. Februar 2002 in einem befristeten Arbeitsverhältnis zu einer Hochschule, einem Hochschulmitglied im Sinne von § 3 oder einer Forschungseinrichtung im Sinne von § 5 standen, ist auch nach Ablauf der in § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 geregelten jeweils zulässigen Befristungsdauer mit einer Laufzeit bis zum 29. Februar 2008 zulässig. ²Satz 1 gilt entsprechend für Personen, die vor dem 23. Februar 2002 in einem Dienstverhältnis als wissenschaftlicher oder künstlerischer Assistent standen. § 2 Abs. 5 gilt entsprechend.</p>	<p>(2) Der Abschluss befristeter Arbeitsverträge nach § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 mit Personen, die bereits vor dem 23. Februar 2002 in einem befristeten Arbeitsverhältnis zu einer Hochschule, einem Hochschulmitglied im Sinne von § 3 oder einer Forschungseinrichtung im Sinne von § 5 standen, ist auch nach Ablauf der in § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 geregelten jeweils zulässigen Befristungsdauer mit einer Laufzeit bis zum 29. Februar 2008 zulässig. Satz 1 gilt entsprechend für Personen, die vor dem 23. Februar 2002 in einem Dienstverhältnis als wissenschaftlicher oder künstlerischer Assistent standen. § 2 Abs. 5 gilt entsprechend.</p>	
	<p>(2a) § 2 Absatz 1 Satz 2 bis 5 finden ein Jahr nach Inkrafttreten des geänderten Gesetzes Anwendung. Bis dahin findet § 2 Absatz 1 Satz 2 in der Fassung des Gesetzes vom 12. April 2007, zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 25. Mai 2020 Anwendung.</p>	<p>Um den Hochschulen und Forschungseinrichtungen die Gelegenheit zu geben, sich in der Personalstrukturplanung an die Erfordernisse der Neufassung des Gesetzes anzupassen, erscheint eine Übergangsfrist für die Neuregelung der Befristung von Arbeitsverträgen mit promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern angemessen.</p>
<p>(3) ¹Die nach § 2 Absatz 1 Satz 1 und 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich um sechs Monate, wenn ein Arbeitsverhältnis nach § 2 Absatz 1 zwischen dem 1. März 2020 und dem 30. September 2020 besteht.</p>	<p>(3) Die nach § 2 Absatz 1 Satz 1 und 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich um sechs zwölf Monate, wenn ein Arbeitsverhältnis nach § 2 Absatz 1 oder Absatz 2 Satz 3 zwischen dem 1. März 2020 und dem 30. September 2020 24. November 2021 besteht.</p>	<p><i>Änderung von Satz 1:</i></p> <p>Die GEW hat bereits in ihrer Stellungnahme zur zweiten Corona-Novelle des WissZeitVG 2020 einen gleichberechtigten Verlängerungsanspruch aller während der Pandemiebeschäftigten gefordert. Aktuell bestehende Ungerechtigkeiten durch willkürlich unterschiedliche Verlängerungsoptionen für</p>

²Das Bundesministerium für Bildung und Forschung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates die zulässige Befristungsdauer höchstens um weitere sechs Monate zu verlängern, soweit dies aufgrund fortbestehender Auswirkungen der COVID-19-Pandemie in der Bundesrepublik Deutschland geboten erscheint; die Verlängerung ist auch auf Arbeitsverhältnisse zu erstrecken, die nach dem 30. September 2020 und vor Ablauf des in der Rechtsverordnung genannten Verlängerungszeitraums begründet werden.

~~Das Bundesministerium für Bildung und Forschung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates die zulässige Befristungsdauer höchstens um weitere sechs Monate zu verlängern, soweit dies aufgrund fortbestehender Auswirkungen der COVID-19-Pandemie in der Bundesrepublik Deutschland geboten erscheint; die Verlängerung ist auch auf Arbeitsverhältnisse zu erstrecken, die nach dem 30. September 2020 und vor Ablauf des in der Rechtsverordnung genannten Verlängerungszeitraums begründet werden.~~

vergleichbar von den Pandemiefolgen in ihrer Qualifizierung beeinträchtigte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind auszuräumen.

Dabei müssen auch befristete Drittmittelverträge nach § 2 Absatz 2 mitberücksichtigt werden, soweit diese nach dem vorliegenden Gesetzentwurf überhaupt noch auf die Höchstbefristungsdauer angerechnet werden. Das ist der Fall, wenn diese zugleich der Qualifizierung oder wissenschaftlichen Entwicklung dienen und die Voraussetzungen dafür erfüllen, insbesondere dass 50 Prozent der Regelarbeitszeit für Qualifizierung bzw. Entwicklung zur Verfügung stehen (§ 2 Abs. 2 Satz 3 (neu)). Befristete Drittmittelverträge, die weder Qualifizierung noch Entwicklung dienen, werden nach Maßgabe des vorliegenden Gesetzentwurfs ohnehin nicht mehr auf die Höchstbefristungsdauer angerechnet (§ 2 Abs. 2 (neu)).

Streichung von Satz 2:

Die Verordnungsermächtigung wird durch die weitgehende Nachteilsausgleichsregelung im geänderten Satz 1 obsolet.

<p>§ 8 Evaluation</p> <p>¹Die Auswirkungen dieses Gesetzes werden im Jahr 2020 evaluiert.</p> <p>²Dieses Gesetz tritt am Tag nach seiner Verkündung in Kraft.</p>	<p>§ 8 Evaluation</p> <p>¹Die Auswirkungen dieses Gesetzes werden im Jahr 2020 <u>regelmäßig alle vier Jahre unter Beteiligung der Gewerkschaften, die das in § 1 Absatz 1 Satz 1 bezeichnete Personal organisieren, evaluiert.</u></p> <p>²<u>Die Bundesregierung berichtet dem Deutschen Bundestag darüber hinaus alle zwei Jahre, wie sich die Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft entwickeln.</u></p> <p>³Dieses Gesetz tritt am Tag nach seiner Verkündung in Kraft.</p>	<p><i>Änderung von Satz 1 und Einfügung von Satz 2 (neu)</i></p> <p>Eine regelmäßiges Monitoring und regelmäßige Evaluationen sind erforderlich, um die Auswirkungen des Gesetzes regelmäßig zu kontrollieren und zu reflektieren, inwiefern dieses Sonderbefristungsrecht für die Wissenschaft gerechtfertigt ist.</p>
--	--	---

Die GEW – eine starke Stimme für den Traumjob Wissenschaft



Mit uns

Die GEW ist die Bildungsgewerkschaft im Deutschen Gewerkschaftsbund. Sie organisiert Beschäftigte in allen Bildungsbereichen – von der Kita bis zur Hochschule. Zu unseren Mitgliedern gehören Doktorandinnen und Doktoranden, Post-docs, Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Beschäftigte in Wissenschaftsmanagement und Serviceeinrichtungen, Technik und Verwaltung. Auch Studierende können der GEW beitreten.

Die GEW macht sich für die Interessen ihrer Mitglieder stark. Und sie hilft ihnen, ihre Rechte zu kennen und durchzusetzen – mit persönlicher Beratung und gewerkschaftlichem Rechtsschutz. Wir sind überzeugt, dass auch in der Wissenschaft nicht die Ellbogenstrategie, sondern Solidarität zu Verbesserungen führt.

Mitglied werden

unter: www.gew.de/mitglied-werden

Mit machen

Treten Sie der Bildungsgewerkschaft GEW bei! Als GEW-Mitglied

- gelten für Sie unmittelbar die von den Gewerkschaften ausgehandelten Tarifverträge,
- können Sie den gewerkschaftlichen Rechtsschutz in Anspruch nehmen,
- erhalten Sie jeden Monat die Zeitschrift „E&W – Erziehung und Wissenschaft“ sowie die Zeitung Ihres GEW-Landesverbands,
- sind Sie kostenlos berufshaftpflichtversichert,
- können Sie Seminarangebote nutzen und Materialien zu zahlreichen Themen aus Bildung und Wissenschaft erhalten,
- können Sie sich mit Ihren Kolleginnen und Kollegen gewerkschafts- und bildungspolitisch engagieren.

Weitere Informationen und den kostenlosen GEW-Newsletter Hochschule und Forschung gibt es unter: www.gew.de/wissenschaft



www.gew.de/wissenschaft