

## **Stellungnahme**

der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Hauptvorstand

zum

**Referentenentwurf  
des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF)  
für eine  
Verordnung zur weiteren Verlängerung der zulässigen Befristungsdauer nach  
§ 2 Absatz 1 des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes aus Anlass der COVID-19-  
Pandemie  
(WissZeitVG-Befristungsdauer-Verlängerungsverordnung – WissBdVV)**

abgegeben von

*Dr. Andreas Keller*

Stellvertretender Vorsitzender  
Vorstandsmitglied für Hochschule und Forschung

Frankfurt am Main, 17. August 2020

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) bedankt sich für die Gelegenheit zur Stellungnahme Referentenentwurf für eine WissZeitVG-Befristungsdauer-Verlängerungsverordnung (WissBdVV). Gerne nehmen wir dazu folgendermaßen Stellung.

§ 1 Satz 1 der Verordnungsentwurf sieht vor, dass sich die zulässige Befristungsdauer für nach § 2 Absatz 1 WissZeitVG befristete Arbeitsverhältnisse um weitere sechs Monate, also um insgesamt zwölf Monate verlängert wird, wenn dieses zwischen dem 1. März und 30. September 2020 besteht. § 1 Satz 2 des Verordnungsentwurfs regelt davon abweichend, dass sich die zulässige Befristungsdauer für nach § 2 Absatz 1 WissZeitVG befristete Arbeitsverhältnisse, die zwischen dem 1. Oktober 2020 und dem 31. März 2021 bestehen, um insgesamt sechs Monate verlängert.

Die GEW begrüßt die Vorlage der Verordnung, mit der das BMBF von der Verordnungsermächtigung in § 7 Absatz 3 Satz Satz WissZeitVG Gebrauch macht, der durch Artikel 1 des Wissenschafts- und Studierendenunterstützungsgesetzes vom 25. Mai 2020 in das Gesetz eingefügt worden ist. Die COVID-19-Pandemie hält an, eine zweite Welle ist nicht auszuschließen. Die damit einhergehenden Beeinträchtigungen von Lehre und Studium, Forschung und wissenschaftlicher Qualifizierung bestehen fort. Nach wie vor fallen viele Lehrveranstaltungen, Forschungsreisen und Fachtagungen aus, viele Bibliotheken, Archive und Labore sind geschlossen oder ihre Nutzung ist eingeschränkt. Die Arbeitsbedingungen im Homeoffice erschweren die wissenschaftliche Arbeit zusätzlich. Die Umstellung der Lehre auf Online- und Fernstudium führt weiter zu einer erheblichen Mehrarbeit. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die Kinder zu betreuen oder Angehörige zu pflegen haben, sind aufgrund der weiter eingeschränkten Bildungs-, Betreuungs- und Pflegeangebote zusätzlich benachteiligt.

Befristete Beschäftigungsverhältnisse müssen daher auch über die zulässige Befristungsdauer von sechs Jahren vor der Promotion und sechs, in der Medizin neun, Jahren nach der Promotion verlängert werden können. Allerdings sind wir der Auffassung, dass die zulässige Befristungsdauer für alle Beschäftigungsverhältnisse, die zwischen dem 1. März 2020 und dem 31. März 2021 bestehen, pauschal um zwölf Monate verlängert werden sollte. Es ist nicht plausibel, warum für Beschäftigungsverhältnisse, die erst nach dem 30. September 2020 begründet worden sind, eine kürzere Verlängerung der zulässigen Befristungsdauer bestehen soll als für Beschäftigungsverhältnisse, die davor bestanden haben. In beiden Fällen ist es denkbar, dass das Beschäftigungsverhältnis während der Zeit der pandemiebedingten Beeinträchtigungen weniger als sechs Monate bestanden hat, im Extremfall sogar nur ein Tag, zum Beispiel bis 1. März 2020 oder ab 31. März 2021.

Es gibt keinen sachlichen Grund, die beiden Fallgruppen unterschiedlich zu behandeln. Die Verordnungsermächtigung des WissZeitVG sieht eine solche Differenzierung auch nicht vor. In § 7 Absatz 3 Satz 2 heißt es lediglich, dass die die zulässige Befristungsdauer um weitere sechs Monate verlängert werden kann und die Verlängerung dann auch auf Arbeitsverhältnisse zu erstrecken ist, die nach dem 30. September und Ablauf des in der Verordnung genannten Verlängerungszeitraums begründet werden. Tatsächlich ist eine Verlängerung um ein volles Jahr, auch wenn das Beschäftigungsverhältnis während der Zeit der pandemiebedingten Beeinträchtigungen kürzer besteht, auch inhaltlich gerechtfertigt. Die Verzögerungen, die sich für die Forschung und wissenschaftliche Qualifizierung ergeben können erhebliche Auswirkung haben, auch über die Zeit der unmittelbaren pandemiebedingten Auswirkungen hinaus.

Wir schlagen daher folgende Fassung von § 1 WissBdVV vor:

*Die nach § 2 Absatz 1 Satz 1 und 2 des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 25. Mai 2020 (BGBl. I S. 1073) geändert worden ist, insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich über die in § 7 Absatz 3 Satz 1 des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes genannte Verlängerung hinaus um weitere sechs Monate, also insgesamt um zwölf Monate. Das gilt auch für Arbeitsverhältnisse nach § 2 Absatz 1 des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, die zwischen dem 1. Oktober 2020 und dem 31. März 2021 begründet werden, verlängert sich die nach § 2 Absatz 1 Satz 1 und 2 des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes insgesamt zulässige Befristungsdauer um sechs Monate.*

Weiter erlauben wir uns den Hinweis, dass die GEW nach wie vor eine weitere Änderung des WissZeitVG noch in dieser Legislaturperiode für erforderlich hält. Wir empfehlen daher dem BMBF, einen Referentenentwurf für eine WissZeitVG-Novelle vorzulegen, die

- für den Fall eines Anhaltens pandemiebedingter Beeinträchtigungen auch über den März 2021 hinaus eine weitere Verlängerung der zulässigen Befristungsdauer vorsieht,
- die Verlängerung der zulässigen Befristungsdauer um einen Rechtsanspruch der Beschäftigten auf eine entsprechende Vertragsverlängerung ergänzt,
- eine entsprechende Regelung für nach § 6 WissZeitVG befristete Arbeitsverträge mit Studierenden für wissenschaftliche und künstlerische Hilfstätigkeiten trifft,
- strukturelle Verbesserungen am WissZeitVG wie eine Legaldefinition des Qualifizierungsbegriffs, eine klare Vorgabe für angemessene Vertragslaufzeiten, eine verbindliche Ausgestaltung der familienpolitischen Komponente, einen obligatorischen Tenure Track für befristet beschäftigte Postdocs und die Aufhebung der Tarifsperr vornehmen, die sich aus der ersten Evaluation der WissZeitVG-Novelle von 2016 ergeben, die Dr. Freya Gassmann von der Universität des Saarlands durchgeführt hat<sup>1</sup>.

In diesem Zusammenhang verweisen wir auf die Stellungnahme, die wir am 28. April 2020 zum Entwurf des Wissenschafts- und Studierendenunterstützungsgesetzes gegenüber dem Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung des Deutschen Bundestags abgegeben haben.<sup>2</sup>

Darüber hinaus erwarten wir vom BMBF, von der Möglichkeit der Verlängerung der Arbeitsverträge selbst als Drittmittelgeber vollumfänglich Gebrauch zu machen und gegenüber Drittmittelgebern, die vom Bund gefördert werden, sowie gegenüber vom Bund insbesondere über den Pakt für Forschung und Innovation geförderten außeruniversitären Forschungseinrichtungen auf eine entsprechende Ausschöpfung der Verlängerungsmöglichkeiten zu bestehen. Außerdem schlagen wir vor, dass das BMBF im Gespräch mit den Ländern ebenfalls auf eine weitgehende Anwendung der Verlängerungsmöglichkeiten durch die Hochschulen hinwirkt.

Abschließend erlauben wir uns den Hinweis, dass auch mit Stipendien geförderte Studierende, Doktorandinnen und Doktoranden sowie mit dem Bundesausbildungsförderungsgesetz geförderte

---

<sup>1</sup> Freya Gassmann: Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Eine erste Evaluation der Novellierung von 2016. Frankfurt am Main 2020, [www.gew.de/evaluationwisszeitvg](http://www.gew.de/evaluationwisszeitvg).

<sup>2</sup> <https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/gew-bekraeftigt-forderung-nach-ueberarbeitung/>.

Studierende mit fortgesetzten pandemiebedingten Beeinträchtigungen zu kämpfen haben. Das BMBF sollte daher vom Bund geförderte Stipendienggeber dazu anhalten, Stipendien pauschal um ein Jahr zu verlängern, und entsprechende finanzielle Mittel bereitstellen. Um eine entsprechende Verlängerung der Förderung nach dem BAföG zu ermöglichen, ist eine entsprechende Gesetzesänderung vorzubereiten.

Frankfurt am Main, 17. August 2020

Dr. Andreas Keller