



# Stellungnahme

**Elke Hannack**  
Stellvertretende Vorsitzende

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

8. November 2024

Für die Gelegenheit zur Stellungnahme bedanken wir uns.

### I. Allgemeine Vorbemerkungen

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

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

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

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

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

<sup>2</sup> Vgl. a.a.O. S. 17.

**Deutscher Gewerkschaftsbund  
Bundesvorstand**  
Keithstraße 1  
10787 Berlin

Kontaktpersonen:

**Jan Krüger**  
Leiter der Abteilung  
Bildungspolitik und Bildungsarbeit

[Jan.Krueger@dgb.de](mailto:Jan.Krueger@dgb.de)  
Telefon: +49 151 50252034

Referat:

**Sonja Bolenius**  
Referatsleiterin Hochschul- und  
Wissenschaftspolitik

[sonja.bolenius@dgb.de](mailto:sonja.bolenius@dgb.de)  
Telefon: +49 30 24060-332

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

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

An diesem Anspruch ist der Gesetzentwurf zu messen.

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

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

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

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

## **II. Zu zentralen Aspekten des Gesetzentwurfs insgesamt**

### **Qualifizierungsbegriff im WissZeitVG**

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

Spätestens mit dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts im Jahr 2022<sup>3</sup> ist deutlich geworden, dass der Qualifizierungsbegriff im WissZeitVG nachgeschärft werden

---

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

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

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

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

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

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

---

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

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

### **Tarifsperre**

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

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

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

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

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

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

### **Länderöffnung**

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

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

### **Geltungsbereich**

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

### **Mindestvertragslaufzeiten**

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

### **Nachteilsausgleich für Drittmittelbeschäftigte**

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

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

Der vorgeschlagene Weg über einen zeitlichen Vorrang der Qualifizierungsbefristung vor der Drittmittelbefristung birgt jedoch einige Fallstricke und sollte daher überdacht werden. Insbesondere würde die Bundesregierung damit die Aufhebung der Bindung der Vertragslaufzeit an die Laufzeit von Drittmittelprojekten bis zum Ende der individuellen Höchstbefristungsdauer in Kauf nehmen. Durch die im aktuellen Gesetzentwurf mangelnde Engführung des Qualifizierungsbegriffs bedeutet der Vorrang der Qualifizierungsbefristung vor der Drittmittelbefristung zudem eine Verpflichtung zu – und damit eine deutliche Ausweitung – sachgrundloser Befristung. Zudem besteht die Gefahr, dass die Regelung dazu führt, dass künftig Drittmittelprojekte um kreative Beschreibungen der im Rahmen des Projektes zu erreichenden Qualifizierung ergänzt werden.

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

### III. **Bewertung der wesentlichen vorgeschlagenen Änderungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes**

#### **§ 1 Befristung von Arbeitsverträgen**

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

„Durch Tarifvertrag kann

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

### **§ 2 Befristungsdauer; Befristung wegen Drittmittelfinanzierung**

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

### **Qualifizierungsbegriff:**

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

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

### **Höchstbefristungsrahmen:**

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



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

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

#### **Sonderregelungen für die Medizin:**

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

#### **Mindestvertragslaufzeiten:**

Ergänzt werden soll in § 2 Absatz 1 der Satz:

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

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

---

<sup>4</sup> Vgl. [Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021 \(buwin.de\)](https://www.buwin.de), Seite 137

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

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

### **Nachteilsausgleichsregelungen:**

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

Die Evaluation hat gezeigt, dass die Verlängerungstatbestände in Bezug auf die Höchstbefristungsgrenze in der Praxis wenig genutzt werden<sup>6</sup>. Dies liegt nicht zuletzt daran, dass eine Verlängerung bei Vorliegen der Voraussetzungen nicht zwingend von Rechts wegen erfolgt, sondern den Arbeitgebern überlassen bleibt. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sprechen sich dafür aus, die familienpolitische Komponente als einen Rechtsanspruch auf die Verlängerung des Arbeitsvertrages auszugestalten.

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

### **Mindeststellenumfang:**

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

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

---

<sup>5</sup> Vgl. unten

<sup>6</sup> Vgl. [Bericht WissZeitVG \(bmbf.de\)](#), Kapitel 9

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

### **Postdocphase und Anschlusszusage:**

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

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

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

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

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

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

und ohne dass die soziale Schutzbedürftigkeit der Arbeitnehmer\*innen und die soziale Verantwortung des Arbeitgebers ausreichend berücksichtigt wird.<sup>7</sup>

### **§ 6 Wissenschaftliche und künstlerische Hilfstätigkeiten**

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

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

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

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

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

### **§ 8 Evaluation**

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

---

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

<sup>8</sup> Vgl. [a515fbddae.pdf \(uni-bremen.de\)](#), Seite 72 (Abb. 32)

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

### **Drucksache 20/10802**

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

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

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

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

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