

Stellungnahme



Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Bildung und Forschung für ein Gesetz zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft

Elke Hannack
Stellvertretende Vorsitzende

I. Allgemeine Vorbemerkungen

Der 2016 veröffentlichte Gesetzentwurf der Bundesregierung¹ zur ersten Novellierung des WissZeitVG wurde damit begründet, dass der Anteil von Befristungen – insbesondere über kurze Zeiträume – ein Maß erreicht hat, das Handlungsbedarf entstehen lässt und wörtlich: „Mit der Novellierung sollen insbesondere unsachgemäße Kurzbefristungen im Anwendungsbereich des WissZeitVG unterbunden werden.“

Die 2022 veröffentlichte Evaluation der 2016 erfolgten Novellierung des WissZeitVG verdeutlicht, dass die erste Novellierung, an dem Ziel einer deutlichen Reduzierung unsachgemäßer Kurzzeitverträge gemessen, gescheitert ist.

Der temporäre Rückgang der Verträge mit Laufzeiten von einem Jahr und weniger nach der Novellierung war weder ausreichend deutlich noch nachhaltig.² Ihr Anteil lag 2020 an den Hochschulen wieder bei über der Hälfte (an HAW bei 56 %, an den Universitäten bei 54 %)³. Der Anteil der dreijährigen Verträge ist nach einem kleinen Anstieg nach der Novellierung 2019 wieder auf 21 Prozent gesunken. Die Befristungsquote lag im Jahr 2020 bei nicht promovierten wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen an den Hochschulen bei 93 Prozent. Bei den Promovierten (PostDocs) lag sie bei 63 Prozent.

Der Handlungsdruck für eine grundlegende Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) ist daher hoch.

Der nun vorliegende Referentenentwurf für eine zweite Novellierung des WissZeitVG zielt insbesondere auf mehr Verlässlichkeit, Planbarkeit und Transparenz für Wissenschaftler*innen in frühen Karrierephasen und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ab.

Dem BMBF ist zuzustimmen, dass, wie in der Problemstellung des Referentenentwurfs ausgeführt, attraktive Arbeitsbedingungen ein wesentlicher Schlüssel für den Erhalt und den Ausbau der internationalen Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit Deutschlands sind.

¹ Vgl. [1806489.pdf \(bundestag.de\)](#) Seite 7

² Vgl. [Bericht WissZeitVG \(bmbf.de\)](#) Seite 64

³ Vgl. a.a.O., Seite 65 (Abb. 18) und Seite 69 (Abb. 21)

3. Juli 2023

Kontaktperson:

Sonja Bolenius
Referatsleiterin Hochschul- und
Wissenschaftspolitik
Abteilung Bildungspolitik und
Bildungsarbeit

**Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand**
Keithstraße 1
10787 Berlin
Telefon: 030 24060-332
Mobil: 0160 90155461

sonja.bolenius@dgb.de
www.dgb.de

Aus Sicht des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) und seiner Mitgliedsgewerkschaften müssen daher für die zweite Novellierung des WissZeitVG folgende Grundsätze leitend sein:

- Daueraufgaben sind auf Dauerstellen zu erbringen.
- Mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz wird den Hochschulen und Forschungseinrichtungen ein Sonderbefristungsrecht ausschließlich für Qualifizierungsstellen eingeräumt.
- Wissenschaftliche Qualifizierung muss von Berufserfahrung abgegrenzt und klare Vorgaben für dem Qualifizierungsziel angemessene Vertragslaufzeiten müssen implementiert werden.

Zudem möchten wir darauf hinweisen, dass sich der DGB bereits im Bündnis mit zahlreichen weiteren Organisationen mit klaren Forderungen in Bezug auf eine WissZeitVG-Novelle positioniert hat (<https://www.dgb.de/-/TVP>).

II. Zum Gesetzentwurf insgesamt

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz ist ein Sonderbefristungsrecht zur Absicherung wissenschaftlicher Qualifizierung. Diesem Grundsatz folgend unterstreichen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften, das neben den Hochschullehrer*innen auch die überwiegend mit Lehraufgaben betrauten Mitarbeiter*innen vom Geltungsbereich auszunehmen sind. Inwieweit Verträge mit Studierenden für sogenannte wissenschaftliche Hilfstätigkeiten tatsächlich in den Geltungsbereich gehören, ist zumindest fraglich. Beide Gruppen sind nicht zur eigenen Qualifizierung befristet beschäftigt.

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 sollte dies verbindlich erfolgen und die Laufzeiten entsprechend des Qualifizierungsziels sachgerecht ausgestaltet werden.

Um Kurzzeitbefristungen wirksam einzudämmen und allen Akteuren die nötige Rechtssicherheit in der Anwendung des Gesetzes zu geben, müssen die juristisch unscharfen Begrifflichkeiten nachgeschärft werden. Nach dem Studienabschluss ist die nächste Qualifizierungsstufe die Promotion. Der Qualifizierungsbegriff ist im WissZeitVG auf die Promotion sowie promotionsäquivalente Abschlüsse im künstlerischen Bereich engzuführen. Mit Abschluss der Promotion endet die formale wissenschaftliche Qualifizierungsphase. Entsprechend ist für PostDocs entweder eine unbefristete Beschäftigung oder eine befristete Beschäftigung mit Entfristungszusage bei Erfüllung vertraglich festgelegter, zu erreichender Ziele (Zielvereinbarung mit Anschlusszusage) vorzusehen. Eine reine Verkürzung der Höchstbefristungsdauer von PostDocs von sechs auf vier + zwei Jahre lehnen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ab.

Das WissZeitVG ist nahezu die einzige gesetzliche Regelung, die es Tarifparteien dezidiert verbietet, abweichende Regelungen zu treffen. Damit werden die Grundrechte der Beschäftigten und die Tarifautonomie der Gewerkschaften eingeschränkt. Dieser unhaltbare Zustand muss endlich beendet werden. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften erwarten deshalb eine vollständige Aufhebung der Tarifsperre.

Dass die Regelungen zum Nachteilsausgleich bei Kinderbetreuung, Behinderung und chronischer Erkrankung künftig auch für Drittmittelbeschäftigte gelten sollen, ist zu begrüßen. Dass das jedoch mit der Höchstbefristungsgrenze bis zum Abschluss der Promotion auf maximal sechs Jahre beschränkt werden soll, ist sachlich nicht nachvollziehbar.

III. Bewertung der wesentlichen vorgeschlagenen Änderungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

§ 1 Befristung von Arbeitsverträgen

Der Referentenentwurf 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 Sachverhalte erweitert werden;
5. von der Mindestvertragslaufzeit nach § 6 abgewichen werden.“

Zu 1 und 2: Der Mehrwert für die Beschäftigten durch die vorgeschlagenen Maßnahmen erschließt sich nicht. In Bezug auf 1. ist zudem unklar, was konkret gemeint ist. Ist hier nur die Verlängerung bestehender Verträge (im Wortsinne) tariflich geöffnet oder bezieht sich die Öffnung auf die Anzahl der Verträge bis zum Erreichen der Höchstbefristungsgrenze? Beide Vorschläge führen im Ergebnis nicht zu mehr Planbarkeit und Verlässlichkeit für Wissenschaftler*innen in frühen Karrierephasen, zumal die Formulierung in 2. nur auf bereits promovierte befristete Beschäftigte erstreckt wird und auch eine Abweichung nach unten zulassen würde.

Zu 3: Das den Tarifvertragsparteien die Möglichkeit eingeräumt werden soll, einen Mindestumfang für die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit zu vereinbaren, der über 25 Prozent liegen muss, ist im Grundsatz zu begrüßen. Dass das Gesetz jedoch einen Mindeststellenumfang von 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 und 5: Diese beiden Regelungen sind grundsätzlich zu begrüßen. Allerdings sollte klargestellt werden, dass eine Änderung der Mindestvertragslaufzeit nach § 6 nur zu Gunsten der betroffenen Beschäftigten möglich ist.

Grundsätzlich bekräftigen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ihre Forderung, die Tarifsperrung 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. 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 damit der Auslegung durch die Arbeitsgerichte überlassen. Eine Präzisierung dieser unbestimmten Begriffe durch den Gesetzgeber ist im vorliegenden Referentenentwurf nicht vorgesehen, ist aber, nicht zuletzt aus Gründen der Rechtsklarheit, dringend erforderlich. Geplant ist im § 2 Absatz 1 WissZeitVG die Streichung der Sonderregelung von Mediziner*innen, eine Verkürzung der Höchstbefristungsgrenze für Promovierte auf vier Jahre sowie die Einführung einer Mindestvertragsdauer für Erstverträge mit Promovierenden und Promovierten.

Die geplante Streichung des erweiterten Sonderbefristungsrechts für die Medizin aus dem WissZeitVG ist zu begrüßen.

Ergänzt werden soll in § 2 Absatz 1 der Satz:

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

Die Einführung einer Mindestvertragslaufzeit in der Promotionsphase ist im Grundsatz ein Schritt in die richtige Richtung. Allerdings ist die geplante Dauer von drei Jahren nicht sachgerecht. Der Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs zeigt, dass eine Promotion in Deutschland durchschnittlich 5,7 Jahre

dauert (ohne Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften)⁴. 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 zu machen.

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, muss ein planbarer Weg zur Dauerstelle eröffnet und klar definiert werden (Zielvereinbarung mit Anschlusszusage). Die Zielvereinbarung muss ein konkretes erreichbares Qualifizierungsziel umfassen. Eine Mindestvertragsdauer von zwei Jahren für befristete Verträge mit promovierten Wissenschaftler*innen, wie im Referentenentwurf vorgeschlagen, ist dafür aller Voraussicht nach deutlich zu kurz.

Die Ergänzung der familien- und inklusionspolitischen Komponente um eine Pflegekomponente nach § 2 Absatz 1 Satz 5 ff. ist zu begrüßen. Ebenso, dass die Regelungen zu familienbezogenen Verlängerungsmöglichkeiten in Bezug auf die Höchstbefristungsgrenze stärker in den Drittmittelbereich ausgeweitet werden sollen. Warum diese Regelung nur bis zum Abschluss der Promotion gelten soll, erschließt sich jedoch nicht. Zudem hat die Evaluation gezeigt, dass die Verlängerungstatbestände in Bezug auf die Höchstbefristungsgrenze in der Praxis wenig genutzt werden⁵. 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.

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

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

⁵ Vgl. [Bericht WissZeitVG \(bmbf.de\)](https://www.bmbf.de), Kapitel 9

qualifizieren. Vielmehr ist davon auszugehen, dass bei Beschäftigungsverhältnissen mit derart geringem Stundenumfang die Arbeit an der eigenen 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 Beschäftigte nach der Promotion.

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. Wie bereits ausgeführt spricht sich der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften in Bezug auf Arbeitsverträge nach Abschluss der Promotion nachdrücklich für eine unbefristete Beschäftigung als Regelfall aus.

Darüber hinaus wird insbesondere bei den vorgesehenen Regelungen zur Postdoc-Phase erheblich vom Leitbild des unbefristeten Arbeitsverhältnisses als Normalarbeitsverhältnis abgewichen, ohne dass hierfür ausreichend Gründe bestehen, und ohne, dass die soziale Schutzbedürftigkeit der Arbeitnehmer*innen und die soziale Verantwortung des Arbeitgebers ausreichend berücksichtigt wird.⁶

§ 6 Wissenschaftliche und künstlerische Hilfstätigkeiten

Die Erhöhung der Höchstbefristungsgrenze für wissenschaftliche Hilfstätigkeiten in § 6 Satz 1 von sechs auf acht Jahre ist positiv zu bewerten. Das gilt grundsätzlich auch für das Vorhaben, auch für diese Stellen eine Mindestvertragslaufzeit einzuführen. Im Referentenentwurf 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.⁷ Berlin stellt mit 14,1 Monaten eine Ausnahme dar, da hier im Landeshochschulgesetz eine Mindestvertragslaufzeit von in der Regel vier Semestern vorgesehen ist.

⁶ Vgl. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:31999L0070>

⁷ Vgl. [a515fbddae.pdf \(uni-bremen.de\)](#), Seite 72 (Abb. 32)

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.

§ 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 und seiner Mitgliedsgewerkschaften zu spät.