

Stellungnahme



des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Forschung, Technologie und Raumfahrt für ein Gesetz zur Modernisierung des Befristungsrechts im Wissen- schaftsbereich

Elke Hannack
Stellvertretende Vorsitzende

Für die Gelegenheit zur Stellungnahme bedanken wir uns.

I. Allgemeine Vorbemerkungen

15. Juni 2026

Der nun vom Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt (BMFTR) vorgelegte Referentenentwurf stellt einleitend zu Recht fest:

„Der Anteil kurzzeitiger Verträge ist nach wie vor hoch, die Befristungsphasen sind insgesamt lang. Darüber hinaus wird in zunehmendem Umfang die Möglichkeit zur Befristung wegen Drittmittelfinanzierung nach § 2 Absatz 2 WissZeitVG genutzt, die insbesondere keine Regelungen zum Ausgleich familienbezogener Ausfallzeiten vorsieht.“

**Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand**
Keithstraße 1
10787 Berlin

Kontaktpersonen:

Jan Krüger
Leiter der Abteilung
Bildungspolitik und Bildungsarbeit

Jan.Krueger@dgb.de
Telefon: +49 151 50252034

Bereits mit der ersten Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) im Jahr 2016 sollten „[...] insbesondere unsachgemäße Kurz- befristungen im Anwendungsbereich des WissZeitVG unterbunden werden.“ Die Ergebnisse der Evaluation dieser Novelle haben schon 2022 gezeigt, dass sie dieses Ziel weitestgehend verfehlt hat.

Referat:

Sonja Bolenius
Referatsleiterin Hochschul- und
Wissenschaftspolitik

sonja.bolenius@dgb.de
Telefon: +49 30 24060-332

Die Wissenschaftseinrichtungen nutzen das ihnen gewährte Sonderbefristungsrecht weiterhin in zu hohem Maß für sachgrundlose Kurz- und Kettenbefristungen. Trotz der intensiven Debatten um die Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft, sind diese ungebrochen von Befristung und fehlender Transparenz über Karriereperspektiven geprägt.

2024 waren rund 66 Prozent der wissenschaftlichen Hochschulbeschäftigten befristet beschäftigt. Ohne Professorinnen und Professoren sogar über 80 Prozent. Diese Bedingungen schaffen Unsicherheit und erschweren den Betroffenen die Lebens- und Karriereplanung.

Der Verweis des Referentenentwurfs auf die Empfehlungen des Wissenschaftsrates irritiert, denn es ist klar, dass ein Appell an die Hochschulen, ihre Befristungspraxis zu überdenken, ins Leere laufen muss, wenn zeitgleich in vielen Bundesländern die Hochschuletats mit Kürzungen konfrontiert werden oder sogar

laufende Hochschulverträge aufgekündigt und mit Kürzungen neu verhandelt werden.

Gefordert ist der Gesetzgeber, um die Weichen entsprechend zu stellen.

Im Koalitionsvertrag hat die Bundesregierung angekündigt, dass sie die Arbeitsbedingungen für Forschende, Lehrende und Studierende nachhaltig verbessern und Karrierewege verlässlicher gestalten will. Dazu wurde eine Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes bis Mitte 2026 angekündigt, die Mindestvertragslaufzeiten vor und nach der Promotion einführt und Schutzklauseln auf Drittmittelbefristungen ausweitet.

Dabei fällt auf, dass ausgerechnet die Aspekte, die in der letzten Legislaturperiode besonders intensiv diskutiert wurden, weil dort der Handlungsdruck besonders groß war, im Referentenentwurf nicht adressiert sind:

1. die teilweise Öffnung bzw. Abschaffung der Tarifsperre und
2. die Neufassung der Beschäftigungsbedingungen nach der Promotion.

So ist absehbar, dass auch die zweite Novellierung des WissZeitVG ihre Ziele verfehlt.

Für den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) und seine Mitgliedsgewerkschaften sind insbesondere folgende Maßnahmen zentral, um die Ziele der Koalition zu erreichen; die Arbeitsbedingungen für Forschende, Lehrende und Studierende nachhaltig zu verbessern, Karrierewege verlässlicher zu gestalten und die ausufernde Nutzung des Sonderbefristungsrechts einzudämmen:

- Wenn den Hochschulen ein Sonderbefristungsrecht für die eigene Qualifizierung angehender Wissenschaftler*innen gewährt werden soll, dann muss der Qualifizierungsbegriff konkretisiert und auf die Promotion fokussiert werden.
- Für die Promotion braucht es klare Vorgaben, inklusive angemessener Mindestlaufzeiten für die Erstverträge und Beschäftigungsbedingungen, die dem Erreichen des Qualifizierungsziels zuträglich sind.
- Der höchste Abschluss wissenschaftlicher Qualifizierung, der eine befristete Beschäftigung regelhaft zulässt, ist mit der Promotion erreicht. In der Phase wissenschaftlicher Berufstätigkeit nach der Promotion, sind weitere Karriereschritte auf Grundlage steigender Berufserfahrung, von Publikationen und einschlägigen Fortbildungen, bis hin zur Professur, möglich. Diese begründen aber keine regelhafte Befristung mehr.
- Dauerhaft anfallende Aufgaben sind auf unbefristeten Stellen zu erbringen.
- Die Tarifsperre muss ersatzlos gestrichen werden, sie ist eine Ausnahme im Arbeitsrecht. Es ist nicht nachvollziehbar, warum dem Wissenschaftsbereich qua WissZeitVG die Vereinbarung günstigerer tariflicher Regelungen verboten ist. Diese arbeitsrechtliche Einschränkung der Tarifautonomie und des arbeitsrechtlichen Günstigkeitsprinzips ist singulär.

Bis heute ist es nicht gelungen, im Rahmen des WissZeitVG diese Mindestanforderungen zu etablieren, auch der Referentenentwurf sieht keine entsprechenden Schritte vor. Im Gegenteil hat das Sonderbefristungsrecht in der Wissenschaft allgemeine arbeitsrechtliche Standards in der Wissenschaft immer weiter geschliffen. Deshalb sprechen sich der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften für eine Abschaffung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes aus. Stattdessen setzen wir uns dafür ein, dass die Wissenschaft wieder stärker in normalen arbeitsrechtlichen Kategorien organisiert wird. Dazu gehören insbesondere dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse nach der Promotion – auch neben der Professur.

Die Möglichkeit der befristeten Beschäftigung zur Promotion sowie von studentischen Hilfskräften wären dann arbeitsrechtlich an anderer Stelle zu regeln. Das gilt auch für die verbindliche Absicherung der sogenannten familien-, behinderten- und pflegepolitischen Vertragsverlängerungsmöglichkeiten.

II. Bewertung der wesentlichen vorgeschlagenen Änderungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

Der **§ 2 Absatz 1** soll entschlackt und verständlicher formuliert werden. Neu hinzu kommt die Einführung von Mindestlaufzeiten des Erstvertrages.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen vom Grundsatz her die Einführung einer **Mindestvertragslaufzeit für die Erstverträge von Promovierenden**. Allerdings muss die Mindestlaufzeit sachgerecht ausgestaltet werden. Anstatt der vorgesehenen drei Jahre wäre eine Mindestlaufzeit des Erstvertrags von sechs Jahren, keinesfalls kürzer als vier Jahren, angemessen.

Tatsächlich lag die durchschnittliche Vertragslaufzeit von Promovierenden im Jahr 2019 laut Bundesbericht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase (BuWiK) bei 29,6 Monaten (BuWiK 2025, Kurzfassung: 14). Die durchschnittliche Promotionsdauer jedoch liegt bei über 5 Jahren.

Die vorgesehene **Mindestvertragslaufzeit für die Erstverträge mit Postdocs** (2 Jahre) bleibt sogar hinter der bereits bestehenden Praxis zurück. Der BuWiK weist aus, dass 1. über alle Fächer hinweg 75 Prozent des wissenschaftlichen Personals in der für Postdocs einschlägigen Altersgruppe von 35 bis 45 Jahren befristet beschäftigt sind und 2. deren Arbeitsverträge eine durchschnittliche Dauer von 36 Monaten haben (BuWiK 2025: 125, 131). Statt eine Mindestvertragslaufzeit für Erstverträge von Postdocs einzuführen, sollten promovierte Wissenschaftler*innen in der Regel auf Dauerstellen beschäftigt, also aus dem Geltungsbereich des WissZeitVG ausgenommen werden. In jedem Fall ist eine Mindestvertragsdauer von zwei Jahren für befristete Verträge mit promovierten Wissenschaftler*innen, wie im Referentenentwurf vorgeschlagen, deutlich zu kurz und nicht sachgerecht. 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.

Mit der geplanten weitgehenden Beibehaltung der Befristungsregelungen für die Postdoc-Phase weicht der Referentenentwurf 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.¹

Sollte unmittelbar nach der Promotion in begründeten Fällen noch keine Dauerbeschäftigung folgen können, muss zumindest ein planbarer Weg zur Dauerstelle eröffnet und klar definiert werden (Zielvereinbarung mit Anschlusszusage). Die Zielvereinbarung muss zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses vorliegen und konkrete, erreichbare Ziele sowie eine verbindliche Entfristung des Arbeitsvertrages bei deren Erreichen umfassen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften bekräftigen ihren Anspruch, dass die Novellierung des WissZeitVG für die Gruppe promovierter Wissenschaftler*innen substanzielle Verbesserungen bewirken muss. Nach der Promotion muss eine unbefristete Beschäftigung der Regelfall sein. Das heißt, dass die Höchstbefristungsdauer für promovierte Wissenschaftler*innen aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften gestrichen werden soll.

Im Referentenentwurf beibehalten werden sollen die **Gründe für eine Verlängerung der Höchstbefristungsdauer** (Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren, Behinderung oder schwerwiegende chronische Erkrankung). Die Ergänzung dieser familien- und inklusionspolitischen Komponenten um eine Pflegekomponente (Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger) wird dem Grundsatz nach begrüßt.

Die Evaluation des WissZeitVG hat jedoch gezeigt, dass die Verlängerungstatbestände in Bezug auf die Höchstbefristungsgrenze in der Praxis wenig genutzt werden, da keine verbindliche Vertragsverlängerung vorgegeben wird. Blicke es dabei, läge also weiter im alleinigen Ermessen des Arbeitgebers, ob eine Verlängerung nach § 2 Absatz 1 Satz 1, 2, 3 gewährt wird, oder nicht. Damit würde die Regelung angesichts der bisherigen Erfahrungen nur sehr begrenzte Auswirkungen haben und absehbar keine angemessene Entlastung für die betroffenen Beschäftigten erwirken. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sprechen sich dafür aus, die Verlängerungskomponenten als einen Rechtsanspruch auf die Verlängerung des Arbeitsvertrages auszugestalten.

Ergänzt werden soll ein zeitlicher **Umfang** der nach diesem Paragraphen zu befristenden Arbeitsverhältnisse („Qualifizierungsbefristung“) **von mindestens einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit**.

¹ Vgl. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:31999L0070>

Dass den Wissenschaftseinrichtungen gewährte Sonderbefristungsrecht 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 stattfindet. Eine 25 Prozent-Stelle ist aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften keineswegs dafür geeignet, sich im Rahmen der vereinbarten Arbeitszeit wissenschaftlich zu 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. Die Regelung wird abgelehnt. Für Promotionen sollte eine volle Stelle der Regelfall sein, mindestens jedoch 50 Prozent-Stellen.

Neu in das Gesetz aufgenommen werden soll in § 2 Absatz 2 ein **Vorrang der Qualifizierungsbefristung vor der Drittmittelbefristung**. Eine befristete Beschäftigung, da die betreffende Stelle überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird, soll erst möglich sein, wenn die Höchstbefristungszeiten nach § 2 Absatz 1 ausgeschöpft wurden. Das unterstellt, dass alle, die nach Abschluss des Masters (Promotionsreife) in der Wissenschaft tätig werden wollen, auch eine weitere wissenschaftliche Qualifikation anstreben, oder vorgeben eine anzustreben. Andernfalls bedeutet der Vorrang der Qualifizierungsbefristung vor der Drittmittelbefristung im vorliegenden Referentenentwurf eine deutliche Ausweitung sachgrundloser Befristung. Insbesondere würde damit die Aufhebung der Bindung der Vertragslaufzeit an die Laufzeit von Drittmittelprojekten bis zum Ende der individuellen Höchstbefristungsdauer in Kauf genommen.

Zudem besteht die Gefahr, dass die Regelung dazu führt, dass Drittmittelprojekte künftig um kreative Beschreibungen der im Rahmen des Projektes zu erreichenden Qualifizierungen ergänzt werden, wenn nicht im gleichen Zug der Qualifizierungsbegriff geschärft wird.

Die intendierte Idee, die Verlängerungstatbestände in Bezug auf die Höchstbefristungsdauer unabhängig von der Stellenfinanzierung für alle Wissenschaftler*innen im Rahmen der Höchstbefristungsgrenze zugänglich zu machen – also auch für Drittmittelbeschäftigte –, wird so nicht sinnvoll umgesetzt. Sie sollte in einem eigenständigen Paragraphen geregelt werden, ohne einen in allen Fällen bindenden Vorrang zu schaffen.

Das in § 6 Satz 1 eine **Erhöhung der Höchstbefristungsgrenze für wissenschaftliche Hilfstätigkeiten** von sechs auf acht Jahre vorgeschlagen wird, ist angesichts des besonderen Charakters studienbegleitender Beschäftigung begründbar.

Nicht schlüssig ist jedoch, warum die seitens der Ampelregierung geplante Regelung einer Mindestvertragsdauer auch für wissenschaftliche Hilfstätigkeiten nicht weiterverfolgt wird. 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 geplante **Streichung der Möglichkeit, nicht ausgeschöpfte Befristungszeiten aus der Phase vor der Promotion in die Phase nach der Promotion zu übertragen**, ist aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften keine geeignete Maßnahme, um Promotions- und Befristungszeiten zu verkürzen. Im Gegenteil ist zu befürchten, dass Promotionen so unnötig in die Länge gezogen werden, weil die Beschäftigungsperspektiven nach der Promotion so unsicher sind, wenn das Gesetz wie geplant novelliert wird und es zu keinen Verbesserungen in der Postdoc-Phase kommt. Der Vorschlag wird abgelehnt.

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.

Der **neue § 2 Absatz 3a** soll regeln, dass § 14 Absatz 2 Satz 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) nicht für den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages mit wissenschaftlichem oder künstlerischem Personal an einer staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschule oder einer Forschungseinrichtung nach § 5 gilt, wenn es sich bei der vorherigen Beschäftigung um ein Arbeitsverhältnis nach § 6 oder um ein sonstiges studienbegleitendes Arbeitsverhältnis zum Zweck wissenschaftlicher, künstlerischer oder administrativer Hilfstätigkeiten handelt. Im Ergebnis bedeutet dies, dass ein sachgrundlos befristetes Arbeitsverhältnis nach § 5 WissZeitVG abgeschlossen werden kann, wenn zuvor ein Arbeitsverhältnis nach § 6 WissZeitVG bestanden hat. Die Begründung ist nicht überzeugend. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Abschaffung der sachgrundlosen Befristung. Insoweit sprechen wir uns für die Streichung beziehungsweise Ablehnung der Ergänzung des § 2 Absatz 3a aus, da diese Norm eine sachgrundlose Befristungen nach § 5 ermöglichen würde. Das BVerfG hat zudem 2018 (1 BvL 7/14) den § 14 Absatz 2 Satz 2 TzBfG für verfassungsgemäß erklärt. Eine Umgehung der Norm durch die Hintertür im WissZeitVG verstößt insoweit gegen die Rechtsprechung des BVerfG und wird vom DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften abgelehnt.

Eine **Evaluation des reformierten WissZeitVG** soll erst zum Jahr 2032 erfolgen. Insbesondere vor dem Hintergrund der Erfahrung der letzten Novellierung ist das zu spät. Wir fordern daher, dass eine Verpflichtung zur Evaluation aller vier Jahre unter Beteiligung der Gewerkschaften gesetzlich verankert wird. Die nächste Evaluation stünde damit 2030 an.

III. Wesentliche Leerstellen des Referentenentwurfs

Qualifizierungsbegriff im WissZeitVG

Um Kurzzeitbefristungen wirksam einzudämmen und allen Akteuren die nötige Rechtssicherheit in der Anwendung des Gesetzes zu geben, fehlen auch im nun vorliegenden Referentenentwurf Vorgaben zur juristischen Schärfung zentraler Begrifflichkeiten. Insbesondere betrifft das den Qualifizierungsbegriff.

Spätestens seitdem das Bundesarbeitsgericht (BAG) 2022² zu der Entscheidung gekommen ist, 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“, ist das offensichtlich. Denn, laut BAG sei das 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.

Das Bundesarbeitsgericht hat die Qualifizierungsbefristung mit dieser Auslegung quasi 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.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften bekräftigen ihre Grundposition, das mit Abschluss der Promotion die formale wissenschaftliche Qualifizierungsphase endet. Daraus folgt, dass für Postdocs grundsätzlich eine unbefristete Beschäftigung vorzusehen ist. Mindestens muss eine befristete Beschäftigung nach Abschluss der Promotion mit einer Entfristungszusage bei Erfüllung vertraglich festgelegter Ziele verbindlich verknüpft sein (Zielvereinbarung mit Anschlusszusage).

Der weitere wissenschaftliche Karriereweg nach Abschluss der Promotion, zum Beispiel zur Professur, ist vergleichbar mit beispielsweise der Meisterqualifizierung, die per se keinen Befristungsgrund mehr darstellt. Dass die Wissenschaft hier Sonderregeln für sich reklamiert, ist aus der Zeit gefallen. Es wird Zeit, diesen Zopf abzuschneiden.

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

² Vgl. Bundesarbeitsgericht, 7. Senat, Urteil vom 2. Februar 2022: Befristung - wissenschaftliches Personal - Förderung wissenschaftlicher Qualifizierung.

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

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.

Dass die Koalition über die Novellierung des WissZeitVG hinaus plant, mittels einer Mittelbau-Strategie in der Projektförderung für grundsätzlich längere Programmlaufzeiten zu sorgen, wäre ein Schritt in die richtige Richtung. Die Umsetzung steht jedoch noch aus. Besser wären Ansätze, mit denen die Länder zweckgebunden eine Stärkung der Grundhaushalte der Hochschulen ermöglichen könnten.

Die Ankündigung, Anreize für Departmentstrukturen und zur Entwicklung von Stellenprofilen zu setzen, sind aus Perspektive des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften zu begrüßen. Ebenso der angekündigte Ausbau des Tenure-Track-Programms sowie verbesserte Rahmenbedingungen für mehr Dauerstellen. All diese Ankündigungen, müssen schleunigst in praktische Politik überführt werden.

Ebenso die geplante Erhöhung des Anteils von Frauen an wissenschaftlichen Führungspositionen und eine Verstärkung des Professorinnenprogramms.