Stellungnahme

des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) zum Gesetzentwurf der Bundesregierung „zur Modernisierung des Befristungsrechts im Wissenschaftsbereich“

Elke Hannack
Stellvertretende Vorsitzende

I. Allgemeine Vorbemerkungen zum Regierungsentwurf *Seite 1*
II. Bewertung der wesentlichen geplanten Änderungen *Seite 4*
III. Wesentliche Leerstellen des Gesetzesentwurfs *Seite 8*
IV. Kurzbewertung zum Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN *Seite 11*
V. Kurzbewertung zum Antrag der Fraktion Die Linke *Seite 12*

30. Oktober 2026

Für die Gelegenheit zur Stellungahme bedanken wir uns.

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Keithstraße 1
10787 Berlin

Kontaktpersonen:

Jan Krüger
Leiter der Abteilung
Bildungspolitik und Bildungsarbeit

Jan.Krueger@dgb.de
Telefon: 030 24060-297

Referat:

Sonja Bolenius
Referatsleiterin Hochschul- und
Wissenschaftspolitik

sonja.bolenius@dgb.de
Telefon: 030 24060-332

I. Allgemeine Vorbemerkungen zum Regierungsentwurf

Der nun von der Bundesregierung vorgelegte Gesetzesentwurf 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 keine Regelungen zum Ausgleich insbesondere familien- oder pflegebezogener Ausfallzeiten vorsieht.“

Bereits mit der ersten Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) im Jahr 2016 sollten „[…] insbesondere unsachgemäße Kurzbefristungen im Anwendungsbereich des WissZeitVG unterbunden werden.“ Die Ergebnisse der Evaluation dieser Novelle haben bereits 2022 gezeigt, dass dieses Ziel weitestgehend verfehlt wurde.

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 hauptberuflichen wissenschaftlichen Hochschulbeschäftigten befristet beschäftigt[1]. Besonders häufig befristet beschäftigt sind wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie hatten 2022 zu 82

[1] Statistisches Bundesamt (2025): Pressemitteilung Nr. 359 vom 2. Oktober 2025. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/10/PD25_359_213.html

Stark in Arbeit.

Prozent nur befristete Verträge, wie der DGB-Hochschulreport 2025[2] gezeigt hat. Diese Bedingungen schaffen Unsicherheit, erschweren den Betroffenen die Lebens- und Karriereplanung und tragen insgesamt dazu bei, dass eine akademische Karriere zunehmend als weniger erstrebenswert angesehen wird.

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. Zudem hat sich der Wissenschaftsrat in seiner Empfehlung für eine klare Unterscheidung von Daueraufgaben und Qualifizierungsaufgaben sowie ab der Stufe S2 für ausreichend unbefristete Beschäftigungsverhältnisse ausgesprochen. Der Gesetzentwurf der Bundesregierung „zur Modernisierung des Befristungsrechts im Wissenschaftsbereich“ lässt dementgegen das Sonderbefristungsrecht für promovierte Wissenschaftler*innen unangetastet.

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.

In Abschnitt A des Gesetzesentwurfs heißt es dazu:
„Die Änderung des WissZeitVG zielt vor allem auf mehr Verlässlichkeit und Transparenz für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in frühen Karrierephasen sowie auf eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie.“

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

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

Auch die zwei mal sechs Jahre Höchstbefristungsdauer (sechs Jahre bis zur Promotion sowie sechs Jahre nach Abschluss der Promotion) sowie die Möglichkeiten der sogenannten Drittmittelbefristung nach § 2 (2) sollen unverändert erhalten bleiben. Angesichts dieser Rahmenbedingungen steht zu befürchten, dass auch die zweite Novellierung des WissZeitVG ihre Ziele verfehlt.

[2] Mads Hansen, Ulf Banscherus et. al. (2025): DGB-Hochschulreport 2025- Zwischen Stagnation und Dynamik. Studien- und Arbeitsbedingungen an staatlichen und nicht-staatlichen Hochschulen in Deutschland. Abbildung A.4.6, Seite 23. https://www.dgb.de/fileadmin/download_center/Studien/f_2025_DGB-Hochschulreport.pdf

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften bekräftigen ihren Anspruch, dass die Novellierung des WissZeitVG insbesondere für die Gruppe promovierter Wissenschaftler*innen substanzielle Verbesserungen bewirken muss.

Für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sind 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 abschlussorientiert auf die Promotion fokussiert werden.
- Für die Promotion braucht es klare Vorgaben, inklusive angemessener Mindestlaufzeiten für die Erstverträge von sechs Jahren, keinesfalls kürzer als vier Jahren sowie 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 Regierungsentwurf sieht keine entsprechenden Schritte vor.

Im Gegenteil, das Sonderbefristungsrecht hat die allgemeinen arbeitsrechtlichen Standards in der Wissenschaft immer weiter geschliffen. Das wissenschaftsspezifische Sonderbefristungsrecht untergräbt die Attraktivität von Wissenschaft und Forschung als Beruf und gefährdet so auch die Leistungsfähigkeit des gesamten Wissenschaftssystems.

Deshalb sprechen sich der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften für eine Abschaffung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes aus.

Die Möglichkeit der befristeten Beschäftigung zur Promotion sowie von Studentischen Hilfskräften wären arbeitsrechtlich an anderer Stelle zu regeln. Das gilt

auch für die verbindliche Absicherung der sogenannten familien-, behinderten- und pflegepolitischen Vertragsverlängerungsmöglichkeiten, für die begrüßenswerterweise im Regierungsentwurf substanzielle Verbesserungen vorgesehen sind.

Wissenschaft muss wieder stärker in normalen arbeitsrechtlichen Kategorien organisiert werden. Dazu gehören insbesondere dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse nach der Promotion, auch neben der Professur.

II. Bewertung der wesentlichen geplanten Änderungen im Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

Änderungen in § 2 WissZeitVG: Insbesondere Einführung einer Mindestlaufzeit für den Erstvertrag mit nicht promovierten Wissenschaftler*innen

Die Befristung von Arbeitsverträgen mit nicht promoviertem wissenschaftlichem und künstlerischem Personal (außer Hochschullehrer*innen) soll weiterhin bis zu sechs Jahre möglich bleiben, wenn die Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt. Eine juristisch klare Bestimmung des Qualifizierungsbegriffs ist erneut nicht vorgesehen. Ergänzt werden soll die Einführung einer Mindestvertragslaufzeit für die Erstverträge von drei Jahren. Das ist ein kleiner Schritt in die richtige Richtung. Eine sachgerechte Ausgestaltung erfordert aus Sicht des DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften allerdings ergänzend eine Fokussierung auf das Qualifizierungsziel der Promotion sowie eine damit korrespondierende Mindestlaufzeit des Erstvertrags von in der Regel sechs Jahren, keinesfalls kürzer als vier Jahren, anstatt der vorgesehenen drei Jahre

Begründung: Die fehlende Präzisierung des Qualifizierungsbegriffs in Verbindung mit der Formulierung der Mindestvertragslaufzeit als „Soll-Vorschrift“ lässt offen, dass mit Hinweis auf kleinteilige Qualifizierungsziele unterhalb einer Promotion weiterhin Kurzzeitverträge von unter drei Jahren von den Hochschulen und Forschungseinrichtungen vergeben werden können. Zumindest ist nicht klar absehbar, wie stark die Ausführungen in der Gesetzesbegründung, dass die Mindestvertragslaufzeit für alle Qualifizierungen gelten soll, die Befristungspraxis der Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen prägen werden. Die Qualifizierungsbefristung behält so den Charakter einer sachgrundlosen Befristung.

Die vorgeschlagene Mindestvertragsdauer für den Erstvertrag von drei Jahren reicht darüber hinaus nicht aus, um das Qualifikationsziel Promotion auch realistisch erreichen zu können. Die durchschnittliche Promotionsdauer lag im Jahr 2019 laut Bundesbericht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase (BuWiK 2025) bei über 5 Jahren[3]. Eine Mindestlaufzeit des

[3] Konsortium BuWiK (2025): Bundesbericht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu

Erstvertrags von Promovierenden von in der Regel sechs Jahren, keinesfalls kürzer als vier Jahren, würde dies hingegen ermöglichen.

Änderungen in § 2 WissZeitVG: Einführung einer Mindestlaufzeit für den Erstvertrag promovierter Wissenschaftler*innen

Für den Erstvertrag mit promovierten Wissenschaftler*innen soll eine Mindestvertragslaufzeit von zwei Jahren als Regelfall ergänzt werden. Grundsätzlich sollen nach erfolgreich abgeschlossener Promotion weiterhin bis zu sechs Jahre befristeter Beschäftigung möglich bleiben. Das lehnen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ab. Die vorgesehene Mindestvertragslaufzeit für die Erstverträge mit Postdocs von 2 Jahren bleibt zudem hinter der bereits bestehenden Praxis zurück.
Statt eine Mindestvertragslaufzeit für Erstverträge von Postdocs einzuführen, sollten promovierte Wissenschaftler*innen wie die Hochschullehrer*innen aus dem Geltungsbereich des WissZeitVG ausgenommen werden.
Nach der Promotion muss eine unbefristete Beschäftigung der Regelfall sein.
Die Höchstbefristungsdauer für promovierte Wissenschaftler*innen soll aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften gestrichen werden.

Begründung: Der BuWiK 2025 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[4].

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 Gesetzesentwurf der Bundesregierung 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.[5]

Der § 2 Absatz 1 soll zudem entschlackt und verständlicher formuliert werden. Das ist aus Sicht des DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften gelungen und zu begrüßen.

Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Wichtige Ergebnisse im Überblick. Seite 14. https://www.bmftr.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/2025/buwik_kurzfassung.pdf?__blob=publicationFile&v=3

[4] a.a.O.: Seiten 125, 131.

[5] Vgl. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:31999L0070

Ergänzung der Gründe für eine Verlängerung der Höchstbefristungsdauer um die die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger

Die bereits gesetzlich ermöglichten Gründe für eine Verlängerung der Höchstbefristungsdauer (Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren, Behinderung oder schwerwiegende chronische Erkrankung) sollen um die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger als weiterer Grund ergänzt werden. Der Schritt ist dem Grundsatz nach zu begrüßen, müsste aber mehr Verbindlichkeit bekommen, um die angestrebte bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Praxis zu erreichen.
Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sprechen sich dafür aus, die Gründe für eine Verlängerung der Höchstbefristungsdauer um einen Rechtsanspruch auf die Verlängerung des Arbeitsvertrages zu ergänzen.

Begründung: Die Evaluation des WissZeitVG hat gezeigt, dass die bereits etablierten Verlängerungstatbestände in Bezug auf die Höchstbefristungsgrenze in der Praxis wenig genutzt werden, da keine verbindliche Vertragsverlängerung vorgegeben wird. Bleibt es dabei, läge es also weiter im alleinigen Ermessen des Arbeitgebers, ob eine Verlängerung nach § 2 Absatz 1 Satz 1, 2, 3 gewährt wird oder nicht. Damit ist zu befürchten, dass auch die verbesserte und ergänzte Regelung nur sehr begrenzte Auswirkungen haben wird und absehbar keine angemessene Entlastung für die betroffenen Beschäftigten erwirkt.

Ausweitung des Anspruchs auf Vertragsverlängerung nach Maßgabe des § 2 Absatz 5 auf aufgrund einer Drittmittelfinanzierung befristet Beschäftigte

Ausdrücklich zu begrüßen ist hingegen, dass die Regelungen zur Vertragsverlängerung nach § 2 Absatz 5 WissZeitVG (beispielsweise aufgrund reduzierter Arbeitszeit zur Kinderbetreuung, Pflege naher Angehöriger oder für die Mitarbeit in Personal-, Schwerbehinderten- oder Frauenvertretung) künftig unabhängig davon gelten sollen, ob der Arbeitsvertrag sachgrundlos zur Qualifizierung nach § 2 Absatz 1 WissZeitVG oder aufgrund von Drittmittelfinanzierung nach § 2 Absatz 2 WissZeitVG befristet worden ist. Die ergänzende Präzisierung, wer als zu pflegender sonstiger naher Angehöriger im Sinne des Gesetzes gilt, schafft Rechtssicherheit. Damit leistet der Regierungsentwurf einen wichtigen Beitrag zur besseren Vereinbarkeit der Wahrnehmung von Mandaten in der Mitbestimmung mit der beruflichen Tätigkeit sowie von Krankheit und / oder Familie mit dem Beruf. Verlängerungen auf dieser Rechtsgrundlage sollen auch weiterhin im Einverständnis mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter erfolgen und nicht auf die Höchstbefristungsdauer angerechnet werden.

Änderung des Mindeststellenumfangs bei „Qualifizierungsbefristung“
Geändert werden soll der zeitliche Mindestumfang einer Stelle, die nach § 2 Absatz 3a WissZeitVG auf die Höchstbefristungsdauer nach § 2 (1) angerechnet wird. Anstatt eines Umfangs von mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit, soll künftig bereits ein Umfang von mindestens einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit ausreichen.

Sowohl die bisherige als auch die geplante Regelung lehnen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ab.
Für Promotionen sollte eine volle Stelle der Regelfall sein, mindestens jedoch 50 Prozent-Stellen.

Begründung: Das den Wissenschaftseinrichtungen gewährte Sonderbefristungsrecht wird damit gerechtfertigt, dass die in solchen Arbeitsverhältnissen Beschäftigten zu ihrer eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifikation befristetet beschäftigt sind. Das impliziert, dass die Qualifizierung im Rahmen der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit stattfindet. Eine 25 Prozent-Stelle ist aus Sicht des DGB und seinen 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.

Erhöhung der Höchstbefristungsgrenze für wissenschaftliche Hilfstätigkeiten
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.

Umgehung des Anschlussverbots des das § 14 Absatz 2 Satz 2 TzBfG für studienbegleitend Beschäftigte
Der neue § 2 Abs 3a WissZeitVG soll regeln, das § 14 Absatz 2 Satz 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes nicht für den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags 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 § 14 Absatz 2 Satz 2 TzBfG abgeschlossen werden kann, wenn zuvor ein Arbeitsverhältnis nach § 6 WissZeitVG bestanden hat. Das lehnen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ab.

Begründung: Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Abschaffung der sachgrundlosen Befristung. Insoweit sprechen wir uns für die Streichung bzw. Ablehnung der Ergänzung des § 2 Absatz 3a aus, da diese Norm

eine sachgrundlose Befristungen nach § 14 Absatz 2 Satz 2 ermöglichen würde. Das BVerfG hat 2018 (1 BvL 7/14) den § 14 Absatz 2 Satz 2 TzBfG für verfassungsgemäß erklärt. Eine Umgehung dieses „Anschlussverbots“ durch die Hintertür kann insoweit gegen die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts verstoßen. Die Umgehung der Rechtsprechung ist aber nicht notwendig. Schließlich kann ein erneutes Arbeitsverhältnis abgeschlossen werden: unbefristet oder wenn dies nicht möglich sein sollte mit Sachgrund für die Befristung.

Änderung des § 8 zur Evaluation
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.

Zu Artikel 2:
Änderungen des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit Ärzt*innen in der Weiterbildung
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 Ärzt*innen in der Weiterbildung (ÄArbVtrG) ist grundsätzlich zu begrüßen.

Begründung: Die höhere Höchstbefristungsdauer für Postdocs in der Medizin von bis zu 9 Jahren wurde im WissZeitVG nicht mit der wissenschaftlichen Qualifizierung, sondern mit der ärztlichen Weiterbildung zur*m Fachärzt*in begründet. Daher ist eine Überführung in das Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung (ÄArbVtrG) nachvollziehbar. Eine Ausweitung der gesetzlichen Befristungsmöglichkeiten sollte im Zuge dieser Änderung möglichst ausgeschossen werden.

III. Wesentliche Leerstellen des Gesetzesentwurfs

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 Regierungsentwurf Vorgaben zur juristischen Schärfung zentraler Begrifflichkeiten. Insbesondere betrifft das den Qualifizierungsbegriff.

Spätestens seitdem das Bundesarbeitsgericht 2022[6] zu der Entscheidung gekommen ist, dass jeder Arbeitsvertrag mit wissenschaftlichem oder

[6] 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/

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 Fehlen von Vorgaben zur juristischen Schärfung offensichtlich. Dies öffnet der nahezu uneingeschränkten Anwendung Tür und Tor. Denn, laut BAG sei die Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifikation immer dann gegeben, 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 Tür und Tor für eine bis zu sechsjährige sachgrundlose Befristung vor sowie nach der Promotion geöffnet.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften bekräftigen ihre Grundposition, dass 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

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften kritisieren scharf, dass der Regierungsentwurf keine Änderungen in Bezug auf die sogenannte Tarifsperre vorsieht, und fordert die ersatzlose Streichung von § 1 Absatz 1 Satz 2 und 3 WissZeitVG. Das würde auch der im Koalitionsvertrag vereinbarten Stärkung der Tarifbindung Rechnung tragen.
Die Einschränkungen der Handlungsmöglichkeiten der Tarifpartner wiegen umso schwerer, als die gesetzlichen Mindestschutzstandards für Arbeitnehmer*innen im vorliegenden Entwurf so schwach sind.

Mit der Streichung der Tarifsperre würde der Weg frei gemacht, um in der Fläche einheitliche tarifliche Rahmenbedingungen für die zur Qualifizierung befristet Beschäftigten in der Wissenschaft zu schaffen. Der jetzige Zustand, dass aufgrund der weitgehenden Befristungsmöglichkeiten des WissZeitVG sowie infolge der begrifflichen Unklarheiten in der Anwendung des Sonderbefristungsrechts sowie schließlich länderspezifischer Lösungsansätze für neue

Personalkategorien 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 immer 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 zu begrüßen. Ebenso die geplante Erhöhung des Anteils von Frauen an wissenschaftlichen Führungspositionen und eine Verstärkung des Professorinnenprogramms sowie der angekündigte Ausbau des Tenure-Track-Programms und verbesserte Rahmenbedingungen für mehr Dauerstellen.

All diese Ankündigungen, müssen schleunigst in praktische Politik überführt werden, drohen allerdings angesichts der teils deutlichen Sparmaßnahmen der Länder ins Leere zu laufen. In Bezug auf die Entwicklung von Stellenprofilen muss dafür Sorge getragen werden, dass keine neuen Mobilitätshürden zwischen den Bundesländern und im europäischen Hochschulraum geschaffen werden.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften verbinden mit der Forderung nach einer Abschaffung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes die Erwartung, dass die Hochschulen und Forschungseinrichtungen den Dauerstellenanteil erhöhen, da ihnen Kettenbefristungen erschwert würden. Mit dem Wegfall des WissZeitVG stünde zudem der Aufnahme von Verhandlungen für tarifliche Regelungen in der Wissenschaft nichts mehr im Wege.
Die seitens der Bundesregierung parallel **geplante Ausweitung der sachgrundlosen Befristung im Teilzeit- und Befristungsgesetz auf vier Jahre** lehnen wir ab. Im Gegenteil, der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern eine Abschaffung der sachgrundlosen Befristung.

Ein schlechterer arbeitsrechtlicher Schutz kurbelt die Konjunktur nicht an. Sichere unbefristete Arbeitsplätze sind eine Voraussetzung für Motivation und Einsatz von Beschäftigten und keine Innovationsbremse. Es braucht für Beschäftigte Planungssicherheit, insbesondere auch für junge Arbeitnehmer*innen. Nur Sicherheit im Job schafft Identifikation mit der eigenen Arbeit und mit dem Unternehmen. Das ist ein Standortvorteil und kein Hindernis. Befristungen erfolgen zudem besonders häufig bei Beschäftigten unter 25 Jahren, Menschen ohne abgeschlossene Berufsausbildung, Frauen, die eine Teilzeittätigkeit aufnehmen sowie Menschen mit Migrationshintergrund. Sie führen zu großen Unsicherheiten bei den Betroffenen. Eine gesicherte Lebensplanung und die Durchsetzung eigener Interessen im Arbeitsverhältnis wird erschwert.

IV. Kurzbewertung des Antrags der Abgeordneten Ayse Asar, Dr. Andrea Lübcke, Claudia Müller, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN „Gute Arbeit auf dem Campus – Maßnahmenpaket für wissenschaftliche Karriereperspektiven und Generationswechsel als Reformchance nutzen“.

Drucksache 21/6345

Im Antrag „Gute Arbeit auf dem Campus – Maßnahmenpaket für wissenschaftliche Karriereperspektiven und Generationswechsel als Reformchance nutzen“, wird wir die Bundesregierung aufgefordert, den Entwurf zur Novellierung des WissZeitVG zu überarbeiten.

Den Antragstellenden ist darin zuzustimmen, dass es nicht zuletzt angesichts der anstehenden Pensionierungswelle, die ein einmaliges Reformfenster öffnet, um attraktive und zukunftsfähige Strukturen zu etablieren, höchste Zeit ist für eine umfassende Reform zur Stärkung guter Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft.

Die Aufforderung, den Qualifizierungsbegriff auf die Promotion eng zu führen, teilen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften. Ebenso die Forderung, das Qualifikationsziel als Sachgrund im Arbeitsvertrag festzuhalten und dem Grundsatz, dass wissenschaftliche Daueraufgaben grundsätzlich auf Dauerstellen bearbeitet werden, Rechnung zu tragen.

Eine befristete Orientierungsphase nach der Promotion sehen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften kritisch. Der Regelfall sollte ein unbefristeter Arbeitsvertrag sein.

Eine Mindestvertragslaufzeit von vier Jahren für Erstverträge Promovierender, auch wenn sie nach § 2 Absatz 2 WissZeitVG befristet sind wäre ein Schritt in die richtige Richtung. Angemessener wäre eine Mindestvertragsdauer von in der Regel sechs Jahren.

Die Forderung, dass bei Verträgen zur Qualifikation mindestens 50 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit ausschließlich für die eigene akademische Qualifikation zur Verfügung stehen muss, wird geteilt.

Die Forderung, die Höchstbefristungsgrenze für studentisch Beschäftigte nach § 6 WissZeitVG zu streichen teilen wir. Eine Mindestvertragslaufzeit von einem Jahr ist aus Sicht des DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften nicht ausreichend. Die Forderung nach Streichung der sogenannten Tarifsperre wird vollumfänglich geteilt.

Die weiteren Vorschläge, die sich nicht unmittelbar auf die Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes beziehen, umfassen eine Vielzahl unterstützenswerte Ansätze, um gute Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft zu fördern sowie das Wissenschaftssystem und den Wissenschaftsstandort attraktiver zu gestalten.

V. Kurzbewertung des Antrags der Abgeordneten Nicole Gohlke, Sonja Lemke, Doris Achelwilm, weiterer Abgeordneter und der Fraktion Die Linke „Sonderbefristungsrecht für die Wissenschaft abschaffen“

Drucksache 21/8384

In Antrag „Sonderbefristungsrecht für die Wissenschaft abschaffen“ wird die Bundesregierung aufgefordert, das Wissenschaftszeitvertragsgesetz abzuschaffen und den wissenschaftsspezifischen Sachgrund zur Befristung, die Promotion, im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) zu regeln.

Alle weiteren wissenschaftlichen Tätigkeiten sollen künftig auf unbefristeten Stellen erfolgen, soweit keine anderweitigen Sachgründe gemäß dem TzBfG für eine befristete Beschäftigung vorliegen.

Aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften könnte das ein gangbarer Regelungsvorschlag sein. Wer promoviert wurde, ist wissenschaftlich qualifiziert.

Die Abschaffung des WissZeitVG würde für den Wissenschaftsbereich den Weg freimachen, für ein gutes Zusammenspiel aus allgemeinem Arbeitsrecht, Tarifverträgen sowie adäquaten arbeitsrechtlichen Regelungen für die Promotion. Alternativ zu einer Überführung in das TzBfG, wäre denkbar ein Promotionsfördergesetz zu erlassen.