

Stellungnahme der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft

zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Bildung und Forschung für ein

Gesetz zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft hält den vorliegenden Entwurf nicht für eine geeignete Grundlage, um das außer Kontrolle geratene Befristungsunwesen in der Wissenschaft wirksam einzudämmen:

- Die vorgesehene Einführung von **Mindestvertragslaufzeiten** ist ein Schritt in die richtige Richtung. In der konkreten Ausgestaltung greifen die vorgesehenen Laufzeiten aber deutlich zu kurz, um breite Wirkung zu entfalten.
- Der Verzicht auf eine **Definition des Qualifizierungsbegriffes** und die hiermit einhergehende Ausgestaltung der sogenannten Qualifizierungsbefristung als sachgrundlose Befristung lässt die gesetzliche Forderung nach angemessenen Vertragslaufzeiten ins Leere laufen und ermöglicht weiterhin eine willkürliche Nutzung dieser Befristungsform.
- Die vorgeschlagene **Verkürzung des Höchstbefristungsrahmens in der Postdoc-Phase** reicht nicht aus, um eine veränderte Personalpolitik der Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu erwirken. Vielmehr wird sie absehbar zu einem nochmals erhöhten Druck auf Seiten der Beschäftigten führen und die Lage damit sogar noch verschärfen.
- Die gesetzliche Normierung eines **Anschlusszusage-Modells** zur Entfristung von Stellen bei Erreichung definierter Ziele (Tenure Track) setzt so spät im Berufsweg an, dass sie kaum eine Wirkung entfalten wird.
- Der Verzicht auf eine Anpassung der **Drittmittelbefristung** an die Standards des allgemeinen Arbeitsrechts macht diese weiterhin missbrauchsanfällig. Der geplante Vorrang für die Qualifizierungsbefristung schränkt den Anwendungsbereich der Drittmittelbefristung ein und kann diesen Mangel damit abschwächen, aber nicht aufheben.
- Die Beibehaltung der **Tarifsperre** ist nicht zu akzeptieren. Das weiterhin vorgesehene Verbot, günstigere Vereinbarungen über die Befristung von Arbeitsverträgen in der Wissenschaft zu treffen, wiegt umso schwerer, soweit die gesetzlichen Mindestschutzstandards für Arbeitnehmer*innen so schwach ausfallen wie im vorliegenden Entwurf. Die einfachgesetzliche Beschränkung der Tarifautonomie ist im deutschen Arbeitsrecht einmalig und muss umfassend aufgehoben werden. Die vorgesehenen Öffnungsklauseln sind zur Ermöglichung freier Verhandlungen dagegen nicht geeignet.

Bereits im März dieses Jahres haben **Gewerkschaften, Beschäftigten- und Studierendenvertretungen** in einer **gemeinsamen Erklärung** Reformen des Befristungsrechts für die Wissenschaft gefordert und hierfür sechs gemeinsame Anforderungen formuliert. Wir stellen fest, dass der vorliegende Referentenentwurf keine dieser Anforderungen erfüllt, während sich der Unterstützerkreis der gemeinsamen Erklärung seit März noch einmal erweitert hat. Wir bekräftigen an dieser Stelle ausdrücklich die breit getragenen Forderungen, die unter <https://www.dgb.de/-/TVP> zugänglich sind.

Der vorliegende Gesetzentwurf hält nicht nur den genannten Anforderungen von Gewerkschaften, Beschäftigten- und Studierendenvertretungen, sondern auch den von der Regierungskoalition selbst in ihrem **Koalitionsvertrag** vereinbarten Zielen nicht stand. Hier hatten die regierungstragenden Parteien vereinbart, die Planbarkeit und Verbindlichkeit in der Postdoc-Phase deutlich zu erhöhen, die Vertragslaufzeiten von Promotionsstellen an die gesamte erwartbare Projektlaufzeit zu knüpfen, darauf hinzuwirken, dass in der Wissenschaft Dauerstellen für Daueraufgaben geschaffen werden sowie die familien- und behindertenpolitische Komponente für alle verbindlich zu machen. Der vorliegende Referentenentwurf ist nicht geeignet, diese Ziele zu erreichen.

Insgesamt muss der vorliegende Gesetzesentwurf von jungen Wissenschaftler*innen als Empfehlung verstanden werden, sich von öffentlichen Hochschulen und Forschungseinrichtungen abzuwenden und ihre berufliche Zukunft lieber in der Privatwirtschaft zu suchen. Dieses Signal ist fatal. Das Sonderbefristungsrecht für die Wissenschaft untergräbt so nicht nur die Attraktivität von Hochschulen und Forschungseinrichtungen als Arbeitgeber, sondern auch die Leistungsfähigkeit des Wissenschaftssystems. Eine umfassende Überarbeitung des Gesetzentwurfs ist unverzichtbar.

Hintergrund: Hoher Handlungsdruck

Der **Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs** (Institut für Innovation und Technik u.a. 2021) bestätigt, was Wissenschaftler*innen seit Jahren beklagen: Befristete Beschäftigung ist beim wissenschaftlichen Personal der Normalfall, während die Vergabe unbefristeter Arbeitsverträge innerhalb der Hochschulen und Forschungseinrichtungen als begründungspflichtig erscheint. Der Grundsatz des Europäischen Befristungsrechts, wonach unbefristete Arbeitsverträge der Normalfall sind, während die Befristung von Arbeitsverträgen einen sachlichen Grund braucht, wird durch die herrschenden Bedingungen in der Wissenschaft auf den Kopf gestellt. Beim sogenannten wissenschaftlichen Nachwuchs (hauptberufliches wissenschaftliches bzw. künstlerisches Personal unter 45 Jahren ohne Professor*innen) lag der Anteil befristet Beschäftigter 2018 bei 92 Prozent und hat sich damit gegenüber der Zeit vor der letzten Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG, 2016) nicht signifikant verändert (2015: 93 Prozent). Im Gesetzentwurf für diese Novelle hatte die Bundesregierung festgestellt, „dass der Anteil von Befristungen – insbesondere über sehr kurze Zeiträume – ein Maß erreicht hat, das weder gewollt war, noch vertretbar erscheint“ (Bundestags-Drucksache 18/6489). An diesem Maßstab gemessen kann die letzte Novelle des WissZeitVG nur als gescheitert angesehen werden.

Die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung in Auftrag gegebene **Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes** (HIS-HE, Interval 2022) weist als durchschnittliche Vertragslaufzeit 20 Monate aus – ein Zeitraum, der weder für Promotionen noch für Habilitationen oder vergleichbare Leistungen noch für den Abschluss typischer Forschungsprojekte ausreicht. Ein Drittel (Hochschulen) bzw. Viertel (außeruniversitäre Forschungseinrichtungen) der Verträge läuft kürzer als ein Jahr. Nur 40 Prozent der Betroffenen halten es für realistisch, innerhalb ihrer aktuellen Vertragslaufzeit ihr Qualifizierungsziel zu erreichen. Fast 30 Prozent können nicht auf eine durchgehende Beschäftigung während der Qualifizierungsphase zurückblicken. In der Regel wird während der Beschäftigungsunterbrechung am wissenschaftlichen Qualifizierungsziel weitergearbeitet. Das gesetzlich normierte Ziel von Vertragslaufzeiten, die dem jeweiligen Qualifizierungsziel angemessen sind (§ 2 Absatz 1 WissZeitVG), läuft offenkundig ins Leere. Auch an dieser Stelle ist die WissZeitVG-Novelle von 2016, gemessen an ihren eigenen Zielen, gescheitert

Die vom Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft initiierte und u.a. von ver.di unterstützte **Alternative Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes** (Mathias Kuhnt, Tilman Reitz, Patrick Wöhrle 2022) zeigt hierüber hinaus, dass die andauernde Befristung für die Beschäftigten starke Einschränkungen des Privatlebens bedeutet und als belastend erlebt wird. Kinderwünsche werden häufig zurückgestellt und auch später oft nicht mehr realisiert. Befristete Beschäftigte halten aus Sorge um ihre Stellung häufiger als unbefristete Beschäftigte wissenschaftlich motivierte Kritik zurück – damit leidet auch die Qualität der Wissenschaft unter der Befristungspolitik von Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Eine überwältigende Mehrheit der im Rahmen der Alternativen Evaluation befragten Beschäftigten meint, dass sich durch eine Abschaffung des jetzigen WissZeitVG und unbefristete Stellen nach der Promotion die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses verbessern würde.

zu den vorgeschlagenen Änderungen des WissZeitVG im Einzelnen:

zu Nr. 1: Änderung von § 1 Absatz 1 Satz 3 – Tarifsperre

Es muss möglich sein, in einem Tarifvertrag die Beschränkung von befristeten Arbeitsverträgen auf ein nachvollziehbares Maß vorzunehmen. Die Tarifsperre im WissZeitVG (§ 1 Absatz 1 Satz 2) nimmt wissenschaftlich Beschäftigten, bezogen auf das Thema Befristung, das zentrale Grundrecht, ihre Arbeitsbedingungen durch tarifvertragliche Vereinbarungen zu verbessern. Dass eine solche Einschränkung durch das Arbeitsrecht erfolgt, ist einmalig und nicht zu akzeptieren. Ob die Tarifsperre in ihrer jetzigen Form den grundgesetzlichen Anforderungen stand hält oder als unverhältnismäßiger Eingriff in die Koalitionsfreiheit zu werten ist, ist in der rechtswissenschaftlichen Literatur umstritten (Hirdina, NZA 13/2009). ver.di bekräftigt ausdrücklich die auch von zahlreichen anderen Organisationen formulierte Forderung, die Tarifsperre ersatzlos zu streichen.

Das in der Gesetzesbegründung formulierte Ziel, den Tarifvertragspartnern weitergehende Mitbestimmungsmöglichkeiten für die befristungsrechtlichen Rahmenbedingungen zu eröffnen, ist mithin zu unterstützen. Die vorgesehenen Öffnungsklauseln (§ 1 Absatz 1 Satz 3) bieten allerdings nur sehr begrenzte Spielräume und erlauben im Einzelnen sogar Verschlechterungen:

- Die in Aussicht gestellte Möglichkeit, von Mindestvertragslaufzeiten abzuweichen, würde längere Mindestlaufzeiten in der Promotionsphase gar nicht erlauben (obwohl sie gerade hier aufgrund der äußerst kurz gewählten gesetzlichen Mindestlaufzeit dringend nötig wären), für die Postdoc-Phase ist lediglich eine sehr beschränkte Verlängerungsmöglichkeit um maximal ein Jahr vorgesehen. Unbeschränkt bleiben soll der Spielraum für Regelungen über die Mindestlaufzeit studentischer Beschäftigungen – dies ist allerdings keine Veränderung gegenüber der bereits geltenden Gesetzeslage.
- Die Möglichkeit, auch fächerübergreifend Festlegungen über die Anzahl von Vertragsverlängerungen zu treffen, hat eine geringe tarifpolitische Relevanz.
- Die in Aussicht gestellte Möglichkeit, Regelungen über den Mindestumfang (Arbeitszeit) von Stellen mit Qualifizierungsbefristung zu treffen, stellt keine Veränderung gegenüber der geltenden Gesetzeslage dar. Gleiches gilt nach Einschätzung von ver.di für die in Aussicht gestellte Möglichkeit, den Katalog vertragsverlängernder Sachverhalte gemäß § 2 Absatz 5 WissZeitVG zu erweitern.
- Vorgesehen ist hierüber hinaus eine Tarifdispositivität der Mindestlaufzeiten für studentische sowie für promovierte Beschäftigte, d.h. von vorgesehenen Mindestlaufzeiten soll auch nach unten abgewichen werden können und mithin ein tarifliches Unterlaufen der gesetzlichen Mindeststandards ermöglicht werden. Eine solche Aushöhlung von Schutzstandards ist abzulehnen.

Regelungen über die Entfristung von Arbeitsverträgen bzw. über eine grundsätzliche Begrenzung von Befristungen sollen den Sozialpartnern versperrt bleiben. Die konkrete, abschließende Regelung möglicher Tarifinhalte im Gesetz wird zudem der Rolle der Sozialpartner im Rahmen der Tarifautonomie in keiner Weise gerecht. Freie Tarifverhandlungen werden so nicht ermöglicht.

zu Nr. 2 a: Änderung von § 2 Absatz 1 – Qualifizierungsbefristung

Qualifizierungsbefristung Allgemein:

Um eine willkürliche Handhabung der Qualifizierungsbefristung zu verhindern, ist eine gesetzliche **Definition des Qualifizierungsbegriffes** unverzichtbar. Dass für einen so zentralen Begriff, auf dem eine eigenständige Befristungsform fußt, keine nähere Bestimmung im Gesetz erfolgt, ist nicht nachzuvollziehen. Der Verzicht hierauf macht aus der Qualifizierungsbefristung rechtssystematisch eine sachgrundlose Befristung, wo inhaltslogisch eine Ausgestaltung als Sachgrundbefristung geboten wäre. Ob es rechtlich haltbar ist, den staatlichen Hochschulen und Forschungseinrichtungen im Vergleich zu sonstigen Arbeitgebern ungleich freizügigere Befristungsmöglichkeiten einzuräumen, ohne hierfür einen Sachgrund zu fordern, wird in der rechtswissenschaftlichen Literatur teilweise bestritten (vgl. etwa Hirdina, NZA 13/2009). Das Bundesarbeitsgericht hat allerdings bestätigt, dass die Qualifizierungsbefristung in ihrer jetzigen rechtlichen Ausgestaltung – auch nach der Novellierung des WissZeitVG von 2016 – als sachgrundlose Befristung zu werten ist (7 AZR 573/20 Randnummer 43).

Die Konstruktion der Qualifizierungsbefristung als sachgrundlose Befristung hat Folgen: 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. Wie das Bundesarbeitsgericht in dem genannten Urteil festgestellt hat, ist auf dieser Grundlage jede Tätigkeit, die die wissenschaftliche Kompetenz befördert, als Qualifizierung zu werten und damit auch nahezu jede Vertragslaufzeit begründbar (7 AZR 573/20 Randnummer 47). 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. Dieses Ziel ist offenkundig nur mit einer tiefer greifenden Veränderung des Sonderbefristungsrechts zu erreichen. Hierzu sollte die Promotion unmissverständlich als Qualifizierungsziel definiert und daneben keine weiteren Qualifizierungsziele zugelassen werden.

Der Verzicht auf eine nähere Bestimmung des Qualifizierungsbegriffes stellt auch die Wirksamkeit der vorgesehenen **Mindestvertragslaufzeiten** in Frage. Deren Ausgestaltung lediglich als Soll-Vorschriften (Nr. 2 a Buchstabe bb sowie Nr. 3) lässt befürchten, dass mit Hinweis auf kleinteilige Qualifizierungsziele weiterhin in erheblichem Umfang Kurzzeitverträge von deutlich unter drei Jahren von den Hochschulen und Forschungseinrichtungen vergeben werden und entsprechende Rechtsstreitigkeiten folgen.

Mit dem vorgesehenen **Mindeststellenumfang** von mindestens einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit als Voraussetzung für die Nutzung der Qualifizierungsbefristung (Nr. 2 a Buchstabe ff) soll die Anwendbarkeit dieser Befristungsform erweitert und erstmals gesetzlich normiert werden. Bisher ist durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ein Mindestumfang von mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit definiert. Der vorgesehene Mindestumfang steht in keinem Verhältnis zur sachlichen Begründung dieser besonderen Befristungsmöglichkeit. Die Anfertigung einer Dissertation ist im Rahmen von Stellen mit einem derart geringen Umfang kaum sinnvoll vorstellbar. Wenn die Einführung eines Mindestumfangs den Missbrauch der Befristungsmöglichkeit verhindern soll, ist der entsprechende Umfang deutlich höher zu wählen. Befragungen von wissenschaftlichen Beschäftigten zeigen, dass gerade bei Teilzeitstellen in erheblichem Umfang unbezahlte Mehrarbeit geleistet wird; bei einer vereinbarten Arbeitszeit von bis zu 20 Wochenstunden beträgt der unbezahlte Anteil an der geleisteten Arbeit fast 40 Prozent (vgl. DGB-Hochschulreport 2020). Das ist weder fair noch sachgerecht. Die Beschäftigung in Vollzeit muss auch in der Wissenschaft zum Normalfall werden. Lässt sich dies nicht in einem Schritt erreichen, müssen kurzfristig wenigstens Dreiviertelstellen zum Mindeststandard werden. Damit Regelungen über einen Mindeststellenumfang nicht ins Leere laufen, sollte zudem festgeschrieben werden, dass mindestens 50 Prozent der Arbeitszeit für die eigene Qualifizierung zur Verfügung stehen.

Die im Gesetzentwurf vorgesehene und zunächst marginal erscheinende Ausweitung der Anwendbarkeit der Qualifizierungsbefristung zielt auf die Legalisierung der Befristung von Arbeitsverträgen, wie sie typischerweise zur Begleitung von **Stipendien** vergeben werden. Damit wird für Stipendiat*innen der Zugang zu einem Nebenverdienst sowie zu den

Sozialversicherungssystemen erleichtert. Diese Regelung reagiert auf einen real existierenden Handlungsbedarf: Die Höhe der aus öffentlichen Geldern finanzierten Stipendien ist nicht bedarfsdeckend und fällt angesichts der aktuellen Preissteigerungen immer mehr hinter den Bedarf der Betroffenen zurück. Hinzu kommt, dass Stipendien nicht als sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausgestaltet sind und keine Arbeitgeberbeiträge zu den Sozialversicherungen abgeführt werden. Dies bedeutet für die Betroffenen erhebliche Mehrkosten bei gleichzeitig mangelhafter sozialer Absicherung und belastet hierüberhinaus durch die entsprechenden Einnahmeausfälle auch das Sozialversicherungssystem. Die nun vorgesehene Erleichterung von Nebenverdienstmöglichkeiten weicht dem Kern des Problems aus: Nötig wären eine bedarfsdeckende Stipendienhöhe sowie eine Neugestaltung der Förderung als sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Nur so können faire Beschäftigungsbedingungen für die betroffene Gruppe geschaffen werden.

An der **familien- und inklusionspolitischen Komponente** des WissZeitVG sind keine Veränderungen vorgesehen. Dies ist gemessen an der klaren Festlegung des Koalitionsvertrags, die familien- und behindertenpolitische Komponente für alle verbindlich zu machen, befremdlich. Wie die Evaluation des WissZeitVG gezeigt hat, werden die entsprechenden Verlängerungen der Höchstbefristungsdauer (§ 2 Absatz 1 Sätze 4-6) bisher nur selten für faktische Vertragsverlängerungen genutzt. Um einen wirksamen Nachteilsausgleich zu schaffen, sollten die familien- und inklusionspolitische Komponente deshalb nicht länger im Belieben der Arbeitgeber stehen, sondern als verbindlicher Rechtsanspruch der Beschäftigten neu ausgestaltet werden. Die im vorliegenden Entwurf vorgesehene Ergänzung einer **pflegepolitischen Komponente** (entsprechende Verlängerung der Höchstbefristungsdauer bei Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger, Buchstabe dd) greift eine reale Herausforderung auf. Vor dem Hintergrund der Erfahrungen mit der familien- und inklusionspolitischen Komponente ist allerdings fraglich, inwieweit auf Grundlage der neuen Regelung tatsächlich eine erhebliche Entlastung der Betroffenen zu erwarten ist.

Qualifizierungsbefristung vor der Promotion:

ver.di begrüßt, dass, entsprechend einer langjährigen gewerkschaftlichen Forderung, für die Qualifizierungsbefristung vor der Promotion zumindest für den Erstvertrag eine **Mindestvertragslaufzeit** eingeführt werden soll (Buchstabe bb). Die konkret vorgesehene Mindestlaufzeit von drei Jahren steht allerdings in einem gravierenden Missverhältnis zur durchschnittlichen Promotionsdauer von aktuell mehr als fünfeneinhalb Jahren (ohne Medizin; vgl. Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs). In dieser 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. Finanzierungssorgen, Unsicherheit und die Notwendigkeit, sich um neue Arbeitsverträge zu kümmern, ziehen Promotionsprojekte unnötig in die Länge und erschweren ihren erfolgreichen Abschluss. Notwendig ist stattdessen eine Mindestlaufzeit, die absichert, dass Promotionen in diesem Zeitrahmen regelhaft tatsächlich abgeschlossen werden können. Warum auch tarifliche Verbesserungen der Mindestlaufzeit verboten werden sollen, ist nicht

nachzuvollziehen – gerade aufgrund der äußerst schwachen gesetzlichen Schutzregelung wäre ein entsprechender Gestaltungsraum der Sozialpartner an dieser Stelle von besonderer Bedeutung.

Zudem sollte ein Anspruch auf **Verlängerungen** von Promotionsverträgen vorgesehen werden, wenn der Abschluss noch nicht erreicht wurde, ein erfolgreicher Abschluss im Rahmen einer Verlängerung aber erwartbar ist. So könnte das Befristungsrecht tatsächlich zu erfolgreichen Abschlüssen beitragen statt diese zu erschweren. Eine deutlich längere Laufzeit bzw. ggf. Verlängerung von Promotionsverträgen könnte auch zur Absicherung von Orientierungsphasen nach Abschluss der Promotion genutzt werden und damit die Verankerung einer erneuten sachgrundlosen Befristungsmöglichkeit im Anschluss an die Promotion überflüssig machen.

Qualifizierungsbefristung nach der Promotion:

Für eine pauschale Ermöglichung der Befristung von Arbeitsverträgen mit promovierten Wissenschaftler*innen, wie sie mit der sachgrundlosen Befristung für Postdocs im vorliegenden Gesetzentwurf weiterhin vorgesehen ist, gibt es aus Sicht von ver.di keinen Grund. Anders als die Promotionsphase, die für Aufgaben in- und außerhalb der Wissenschaft qualifiziert und auf einen klaren Abschluss zielt, ist die Tätigkeit promovierter Wissenschaftler*innen nicht mehr sinnvoll als Anstellung zu Qualifizierungszwecken zu beschreiben. Promovierte Wissenschaftler*innen werden vielmehr angestellt, um Aufgaben der Hochschulen und Forschungseinrichtungen in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement zu übernehmen. Hierbei entwickeln sie durch Berufserfahrung und Fortbildung selbstverständlich auch ihre Kompetenzen weiter und empfehlen sich hiermit gegebenenfalls für die Übernahme neuer Aufgaben und Verantwortlichkeiten. Ein eigenständiger Befristungsgrund lässt sich hieraus nicht herleiten. Vielmehr sollte sich die Befristung von Arbeitsverträgen nach der Promotion an den Standards des allgemeinen Arbeitsrechts orientieren und nur noch möglich sein, wenn es hierfür einen konkreten Grund gibt (vorübergehender Arbeitsbedarf aufgrund von Projektarbeit, Vertretungsstellen etc.).

Die vorgesehene **Absenkung der zulässigen Befristungsdauer** für Postdocs von sechs auf vier Jahre (Buchstabe aa) wird die Situation für die Betroffenen dagegen nicht verbessern, sondern sogar noch verschärfen. Solange nicht verbindliche Standards dafür sorgen, dass die Hochschulen und Forschungseinrichtungen mehr dauerhafte Stellen schaffen, wird eine Absenkung des verfügbaren Zeitrahmens absehbar vor allem den Druck auf die Wissenschaftler*innen selbst erhöhen. Schon die Einführung von Höchstbefristungsrahmen 2002 (5. HRGÄndG) war mit dem erklärten Ziel von mehr Berechenbarkeit der Berufswege verbunden, hielt aber den Trend zu weiter steigenden Befristungsquoten in keiner Weise auf. Das Instrument des Höchstbefristungsrahmens hat sich als weitgehend ungeeignet erwiesen, um unbefristete Beschäftigung zu befördern. Ob es vor dem Hintergrund dieser Erfahrungen juristisch haltbar oder vielmehr als rechtswidrig zu werten ist, ist in der rechtswissenschaftlichen Literatur umstritten (Pschorr/Arpaci, Verfassungsblog, 03.05.23). Planbarkeit und Verbindlichkeit in der Postdoc-Phase sind mit den vorgesehenen Regelungen jedenfalls nicht zu erreichen. Dies wiegt umso schwerer, als es sich gerade in der biografischen Phase, die hier regelhaft als sachgrundlos befristete Beschäftigungszeit konzipiert wird, typischerweise um die Lebensphase handelt, in der über eine Familiengründung entschieden wird.

Die andauernde Unsicherheit durch befristete Arbeitsverträge ist daher auch aus familien- und gleichstellungspolitischen Gründen klar abzulehnen.

Die vorgesehene **Mindestvertragslaufzeit** von 2 Jahren für den Erstvertrag nach der Promotion (Buchstabe bb) kann im Einzelfall Wildwuchs in der Nutzung von Kurzzeitverträgen begrenzen, greift aber deutlich zu kurz, um tatsächlich eine erheblich verbesserte Planbarkeit des Berufswegs zu erwirken.

zu Nr. 2 b: Änderung von § 2 Absatz 1a (neu) – Anschlusszusage

Das vorgesehene Modell, befristete Arbeitsverhältnisse mit einer Zusage zur Entfristung zu verbinden, sofern definierte Leistungen erbracht werden (Tenure Track), könnte einen Kompromiss zwischen befristeter und unbefristeter Beschäftigung von Postdocs darstellen, wenn es deutlich früher im Berufsweg ansetzen würde, nämlich direkt nach der Promotion. Die vorgesehene Möglichkeit, entsprechende Verträge im Anschluss an vorgelagerte zehn Jahre sachgrundloser Befristung anzuhängen, wird dagegen kaum zu einer verbesserten Planbarkeit der Berufswege beitragen. Das Modell kann außerdem nur Wirkung entfalten, wenn von den Hochschulen und Forschungseinrichtungen tatsächlich eine erhöhte Zahl von unbefristeten Stellen vorgesehen wird. Da den Wissenschaftseinrichtungen im vorliegenden Entwurf weiterhin ausgiebige Befristungsmöglichkeiten eingeräumt werden, fehlt hierfür ein ernsthafter Anreiz.

zu Nr. 2 c: Änderung von § 2 Absatz 2 – Drittmittelbefristung

Angesichts der Missbrauchsanfälligkeit der Drittmittelbefristung ist deutlich zu kritisieren, dass der vorliegende Entwurf keine Veränderungen an dieser Befristungsform vorsieht. Eine **Anpassung der Voraussetzungen für Drittmittelbefristungen an die Standards des allgemeinen Arbeitsrechts** wäre dringend geboten. Werden bestimmte Tätigkeiten tatsächlich nur temporär gebraucht, bietet das allgemeine Arbeitsrecht hierfür vielfältige Grundlagen. Hierzu gehören neben Vertretungen z.B. aufgrund von Krankheit oder Elternzeit u.a. auch vorübergehende Arbeitsbedarfe im Rahmen von Projektarbeit. Dabei erfordert die Befristung eines Arbeitsvertrags, dass das Ende eines Projektes und der damit verbundene Wegfall des Bedarfs an der konkreten Arbeitsleistung konkret prognostiziert werden kann – und die Befristungsdauer dann auch mit dieser Prognose korrespondiert. Dieser Grundsatz sollte auch für Drittmittelprojekte in der Wissenschaft Anwendung finden. Eine erleichterte Befristungsmöglichkeit über das normale Arbeitsrecht hinaus ist für die Durchführung von Forschungsprojekten nicht notwendig.

Der geplante **Vorrang für die Qualifizierungsbefristung** schränkt den Anwendungsbereich der Drittmittelbefristung ein und kann deren Mängel damit abschwächen, aber nicht aufheben. Zu begrüßen ist, dass mit der vorgesehenen zeitlichen Vorrangregelung (Drittmittelbefristung erst nach Ausschöpfen der Höchstbefristungsdauer der Qualifizierungsbefristung) auch für viele Drittmittelbeschäftigte regelhaft Verlängerungsansprüche um Freistellungszeiten aufgrund von Elternzeit, Mutterschutz, Personalrats- bzw. Betriebsratstätigkeit, Tätigkeit in der

Schwerbehindertenvertretung oder als Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte, längerer Krankheit oder der Pflege Angehöriger geschaffen werden.

zu Nr. 3: Änderung von § 6 – Studentische Beschäftigung

Die vorgesehene **Erhöhung der Höchstbefristungsdauer** für studentische Beschäftigte von sechs auf acht Jahre ist im Rahmen der bestehenden Regelungssystematik und angesichts des besonderen Charakters studienbegleitender Beschäftigung zu akzeptieren. Da die durchschnittlichen Studienzeiten die Regelstudienzeiten deutlich überschreiten, kann sie finanzielle Notlagen gerade in der Studienabschlusszeit lindern helfen.

ver.di begrüßt die vorgesehene Einführung einer **Mindestvertragslaufzeit** für studentische Beschäftigte. Dies entspricht einer langjährigen Forderung der Gewerkschaften sowie von Initiativen studentischer Beschäftigter. Die vorgesehene Mindestlaufzeit von einem Jahr bleibt allerdings hinter der in Berlin bereits erreichten Regellaufzeit von zwei Jahren zurück. Mit dieser Regelung wurden in Berlin gute Erfahrungen gemacht, sie sollte bundesweit übernommen werden. Die vorgeschlagene Formulierung bietet zudem die Gefahr, dass die Berliner Regelung (§ 121 BerlHG) mit Verweis auf die konkurrierende Gesetzgebung des Bundes in Frage gestellt wird. § 6 WissZeitVG Satz 2 sollte daher unbedingt um eine Regelung ergänzt werden, die den Ländern die Festlegung längerer Mindestlaufzeiten erlaubt.

zu Nr. 5: Änderung von § 8 – Evaluation

Die für 2030 vorgesehene Evaluation des WissZeitVG birgt die Gefahr, dass sich Parlament und Regierung eine volle Wahlperiode lang mit Verweis auf die noch ausstehende Evaluation einer Weiterentwicklung des Befristungsrechts für die Wissenschaft entziehen. Dies wäre vor dem Hintergrund des erheblichen Handlungsbedarfes, welcher mit den vorliegenden Gesetzesvorschlägen nicht ansatzweise abgedeckt wird, in keiner Weise akzeptabel.

Berlin, Juli 2023