



dbb
beamtenbund
und **tarifunion**

Stellungnahme

des dbb beamtenbund und tarifunion

**zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts
für die Wissenschaft**

Berlin, Juli 2023





Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) regelt die Befristung von Beschäftigungsverhältnissen für wissenschaftliches und künstlerisches Personal an staatlichen Hochschulen. Bereits kurz nach Inkrafttreten des WissZeitVG 2007 begann eine Diskussion um die Beschäftigungsbedingungen nach diesem Gesetz. Insbesondere die hohe Befristungsquote und die Vielzahl an Kurzbefristungen wurden dabei kritisiert.

Hieraus resultierte die Gesetzesnovelle, die am 17. März 2016 in Kraft trat. Ziel der Novellierung war, Fehlentwicklungen in der Befristungspraxis entgegenzuwirken, unsachgemäße Kurzbefristungen zu unterbinden und dadurch die Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals zu verbessern. Im Zuge der Gesetzesnovellierung wurde eine Evaluation festgelegt, die im Mai 2022 erschienen ist.

Sie ergab ein gemischtes Bild, inwieweit die Angemessenheit der Befristung zu einer nachhaltigen Senkung der Kurzbefristungen geführt hat. Es wurde verdeutlicht, dass die Beschäftigung des wissenschaftlichen Personals – insbesondere an den Universitäten – weiterhin stark von einem hohen Anteil kurzzeitiger Verträge sowie Befristungen und dadurch einer erst späten Entscheidung über einen dauerhaften Verbleib in der Wissenschaft geprägt ist.

So waren 67 Prozent des hauptberuflich wissenschaftlichen Personals (einschließlich der Professorinnen und Professoren) an Universitäten befristet beschäftigt. Für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler stellen unbefristete Beschäftigungsverhältnisse die absolute Ausnahme dar. An den Universitäten waren 93 Prozent der Nicht-Promovierten und an den Hochschulen für Angewandte Wissenschaft 63 Prozent befristet beschäftigt.

Basierend auf den Ergebnissen der Evaluation und des Stakeholderprozesses liegt nun der Referentenentwurf des WissZeitVG vor, auf den sich die vorliegende Stellungnahme bezieht.

Im Allgemeinen:

Grundsätzliche Position des dbb beamtenbund und tarifunion ist, den Anteil an Befristungen auf ein Mindestmaß zu reduzieren. Ein befristetes Arbeitsverhältnis und vielfach über einen längeren Zeitraum aufeinanderfolgende befristete Verträge zu haben, verändert zunehmend das Arbeitsleben und das Verhalten der einzelnen Beschäftigten. Es führt bei den Betroffenen in sämtlichen Lebensbereichen zu Unsicherheiten. Planungen zur Gründung einer Familie werden nachweisbar aufgeschoben. Die Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie wird erheblich erschwert, was oftmals zulasten der weiblichen Beschäftigten fällt. Wer einen befristeten Arbeitsvertrag hat, wird kaum längerfristige Verbindlichkeiten eingehen, etwa zur Finanzierung von Wohneigentum. Kredite sind nur unter erschwerten Bedingungen zu erhalten. Auch fällt es Menschen mit befristeten Arbeitsverträgen schwerer, sich für gute Arbeitsbedingungen einzusetzen, da sie damit rechnen



müssen, dass ihr befristetes Arbeitsverhältnis aufgrund ihres Eintretens für ihre Rechte unter Umständen nicht mehr verlängert bzw. nicht entfristet wird. Ihre Beschäftigung ist durch ein Abhängigkeitsverhältnis geprägt, das sich in der Wissenschaft durch eine besondere Vielschichtigkeit kennzeichnet. Die Abhängigkeit von Dritten resultiert aus der (befristeten) Weiterbeschäftigung, der Beurteilung der Qualifizierungsarbeit sowie der notwendigen Einführung in die Wissenschaftsgemeinschaft, in der Referenzen wichtiger sind als Arbeitszeugnisse.

Gleichzeitig erkennt der dbb die Notwendigkeit kontinuierlicher personeller Mobilität als Bestandteil des Wissenschaftsbetriebs und wichtigen Antrieb für Innovationen an. Doch die Funktionalität unserer Wissenschaftslandschaft und die Attraktivität als Forschungsstandort setzen angemessene Beschäftigungsbedingungen für das wissenschaftliche und künstlerische Personal voraus. Nur so können der sachgerechten Förderung des akademischen Nachwuchses entsprochen und die besten Studienabsolventinnen und –absolventen gewonnen werden.

Angemessene Beschäftigungsbedingungen an den Hochschulen bedürfen einer auskömmlichen Grundfinanzierung. Sie ist zentrale Voraussetzung für eine nachhaltige Personalausstattung und damit die Schaffung von Dauerstellen. Sie entlasten befristet Beschäftigte von übermäßigen Verpflichtungen durch Daueraufgaben in Forschung und Lehre, räumen ihnen ausreichend Kapazitäten ein, um sich auf ihre Qualifikation zu konzentrieren und stellen den Regelbetrieb an Hochschulen sicher.

Ohne eine auskömmliche Finanzierung und damit die Schaffung von mehr Dauerstellen wird das WissZeitVG nicht seine gewünschte Wirkung entfalten können, sich nachteilig auf die Arbeits- und Lebensverhältnisse der Beschäftigten auswirken und dem Wissenschaftsstandort Deutschland schaden.

Zum einen bleibt jedoch die Grundfinanzierung hinter den steigenden Studierendenzahlen zurück, was über die letzten Jahre zu einer strukturellen Unterfinanzierung der Hochschulen geführt hat. Zum anderen gleichen sich die Umfänge der Grundfinanzierung und der Drittmittel immer mehr an. Drittmittel sind von großer Bedeutung für die Hochschulen, den wissenschaftlichen Wettbewerb und die Profilbildung der zentralen Akteure im deutschen Wissenschaftssystem. Ihr steigender Anteil darf jedoch nicht zulasten einer geringeren Grundfinanzierung erfolgen. Nur mit einer soliden Grundfinanzierung kann die Handlungsfähigkeit von Hochschulen gewährleistet werden.

Die Zielsetzung des Gesetzesentwurfs, mehr Verlässlichkeit, Planbarkeit und Transparenz für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in frühen Karrierephasen sowie eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie sicherzustellen und damit die Gleichstellung zu fördern, unterstützt der dbb beamtenbund und tarifunion uneingeschränkt. Dennoch sieht der dbb bei den nachfolgenden Punkten, insbesondere bei dem vorgeschlagenen 4+2 Modell, teilweise erheblichen Änderungsbedarf:



Zu Artikel 1:

Zu Nummer 1:

Die Ausweitung der Tariföffnungsklausel ist grundsätzlich begrüßenswert. Allerdings sollte diese aus Sicht des dbb nicht auf die genannten Punkte beschränkt sein, sondern es den Tarifparteien grundsätzlich ermöglicht werden, zugunsten der Beschäftigten vom Gesetz abzuweichen, so wie es bereits in der dbb Stellungnahme vom Januar 2023 gefordert wurde. Diese Notwendigkeit resultiert auch aus der hohen Heterogenität der verschiedenen Fachrichtungen und Forschungsbereiche und den damit variierenden Anforderungen. Ohne die Ausweitung der Tariföffnungsklausel kann das WissZeitVG keine universelle Lösung für alle Wissenschaftsbereiche darstellen.

Daher wird folgende Formulierung für das Gesetz vorgeschlagen: „Von den Bestimmungen dieses Gesetzes kann in Tarifverträgen zugunsten der Beschäftigten abgewichen werden.“

1. Die Anzahl der Verlängerungen befristeter Verträge sollte der Gesetzgeber vorgeben. Abweichungen von unbefristeten Arbeitsverträgen bedürfen der gesetzlichen Regelung. Deshalb hat das TzBfG hier für die Anzahl von sachgrundlosen Befristungen klare Vorgaben gemacht. Qualifizierungsbefristungen gelten als sachgrundlos. Deshalb sollte auch hier nicht nur die Maximalbefristung, sondern auch die Zahl der maximalen Vertragsverlängerungen vom Gesetzgeber in Anlehnung an das TzBfG vorgegeben werden, da die Evaluation des WissZeitVG gezeigt hat, dass die Kurzbefristungen weiterhin ein Problem darstellen. Anderenfalls ließe sich die Kurzbefristung nach dem Erstvertrag beliebig einsetzen.
2. Ein Abweichen um ein Jahr von der Mindestlaufzeit sollte der Gesetzgeber bereits vorgeben, sofern nachgewiesen wird, dass in der Zeit tatsächlich die Promotion erreicht werden kann. Eine Freigabe ohne diesen Nachweis wird abgelehnt.
3. Die Vollzeitbeschäftigung muss der Regelfall für die Wissenschaft sein. Der Mindestumfang von Befristungen zur eigenen Qualifizierung muss weiterhin mindestens die Hälfte einer Vollzeitstelle betragen. Der Mindestumfang von 25 Prozent einer Vollzeitstelle darf lediglich für den Fall gelten, dass diese Beschäftigung neben einem Stipendium, einem Referendariat oder einem vergleichbaren Rahmen erfolgt.
4. Dass die Tarifpartner weitere Sachverhalte benennen dürfen, die sich vertragsverlängernd auswirken, ist zu begrüßen.



5. Es wird befürwortet, dass von den Regelungen zur Mindestvertragslaufzeit bei studienbegleitender Beschäftigung nach § 6 abgewichen werden kann. Die Mindestlaufzeit der Verträge für Studierende ist jedoch aus Sicht des dbb zu kurz. Weitere Erläuterungen sind in den Ausführungen zu Nr. 3 aufgeführt.

Zu Nummer 2:

Zu Buchstabe a:

Zu Doppelbuchstabe aa:

Der dbb begrüßt grundsätzlich die Senkung der zulässigen Befristungsdauer, nicht jedoch das vorgeschlagene Modell. Das WissZeitVG muss eine frühere Entscheidung über den Erhalt einer dauerhaften Perspektive im Wissenschaftsbereich ermöglichen. Dies ist auch im Sinne der Gleichstellung ein wichtiges Ziel. Weiterhin weist die Wissenschaft einen geringen Frauenanteil auf. Trotz eines Anstiegs des Frauenanteils in der Professorenschaft in Deutschland auf 27,2 Prozent im Jahr 2021 verlassen immer noch überdurchschnittlich viele Frauen die Wissenschaft zwischen Promotion und Professur.

Bislang gilt, dass ein Großteil der Beschäftigten in der zweiten Qualifizierungsphase eine Habilitation beginnt und erfolgreich abschließt. Allerdings hat nur ein kleiner Teil später Aussicht auf eine Professur. Dazu ist die Anzahl der frei werdenden Professuren viel zu gering. Wer sich aber nach 6+6 Jahren Verbleib in der Wissenschaft auf Jobsuche begibt, stößt in der freien Wirtschaft auf wenig Bereitschaft, aufgenommen zu werden.

Eine Verringerung der zulässigen Befristungsdauer führt in der Theorie zu einem geringeren Maß der befristet beschäftigten Postdocs, denn sie werden direkt oder indirekt über Tenure-Tracks und Entfristungszusagen auf Dauerstellen gelangen. Der bisher bestehende Flaschenhals zu dauerhaften Beschäftigungsmöglichkeiten soll dadurch zielgenauer sein und im Sinne der Beschäftigten vorverlegt werden.

Die vorgeschlagene Senkung der Befristungsdauer nach der Promotion auf vier Jahre wird vom dbb nicht unterstützt. Dass weiterhin für die beiden Qualifizierungsphasen vor und nach der Promotion ein Befristungsrahmen von grundsätzlich insgesamt zehn Jahren zur Verfügung steht, ist aus Sicht des dbb nicht vereinbar mit dem Ziel, mehr Verlässlichkeit, Planbarkeit und Transparenz für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie sicherzustellen.

Aus dem Gesetzesentwurf geht nicht hervor, welche „zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen“ im Anschluss an die Promotion und innerhalb der geplanten vier Jahre erworben werden können. Für eine Habilitation ist dieser Zeitraum zu kurz



bemessen. Mit einem längeren Verbleib im Wissenschaftssystem und damit zunehmenden Alter wird es jedoch für die Beschäftigten immer herausfordernder, einen Arbeitsplatz außerhalb des Wissenschaftssystems zu finden.

Das vorgeschlagene 4+2 Modell würde dazu führen, dass zahlreiche Beschäftigte mithilfe von Restzeiten versuchen würden, die Habilitation zu erreichen bzw. nach vier Jahren so viele Forschungsergebnisse und Publikationen vorlegen zu können, dass sie die Anschlusszusage erhalten und die Habilitation zu Ende bringen können. Der Druck würde enorm erhöht, die Zahl der befristeten Postdoc-Stellen würde sich kaum verringern, die Zahl der möglichen Dauerstellen kaum erhöhen.

Vor diesem Hintergrund spricht sich der dbb für eine 2+2 Phase nach der Promotion aus:

- Zwei Jahre Befristung als Einstieg, also R2 (recognised researcher) für alle Postdocs und
- eine weitere zweijährige Befristung in der Phase R2, die durch die Anschlusszusage den Einstieg in die Phasen R3 und R4 ermöglicht. Das bedeutet nicht eine Professur, sondern kann auch unterhalb dieser im wissenschaftlichen Dienst verankert sein.

Die erste zweijährige Befristung würde weiterhin ausreichen, sich auf eine Juniorprofessur oder um die Leitung einer Nachwuchsgruppe zu bewerben. Sie müsste aber neben eigener Forschungs- und Lehrarbeit ein strukturiertes Qualifizierungsprogramm für die Anforderungen für eine Tätigkeit im Wissenschaftsmanagement und außerhalb der Wissenschaft enthalten, das durchaus auch für Dauerstellen in der Wissenschaft sinnvoll zu durchlaufen ist. Es ist nicht nachvollziehbar, welcher Mehrwert darin bestünde, die Beschäftigten in einem Zeitraum von über vier Jahren hinweg für eine Tätigkeit außerhalb der Wissenschaft zu qualifizieren.

Bislang wurde die sechsjährige Postdoc-Phase insbesondere genutzt, um sich zu habilitieren oder um eine Nachwuchsgruppe zu leiten. Beide Möglichkeiten bestanden bislang in der Befristung neben der sechsjährigen Juniorprofessur.

Angesichts der verkürzten Befristungsdauer sind auch die quantitativen Anforderungen an die Habilitation anzupassen. Zwei Werke, die jeweils sechs Jahre benötigen, und weitestgehend schriftliche Forschungsergebnisse zusammenfassen sind nicht mehr zeitgemäß. Das haben die Hochschulen bzw. Fachbereiche und Fakultäten erkannt, indem sie kumulative Qualifizierungsschriften ermöglicht haben. Gerade hier ist es aber auch möglich, den gewünschten oder geforderten Umfang und die Zahl der Publikation zu ändern, an die neuen Höchstfristen anzupassen. Es sollte jedoch die Möglichkeit bestehen, die Habilitation auch nach Ablauf der 2+2 Jahre und damit nach der Übernahme eines dauerhaften Beschäftigungsverhältnisses fertigzustellen.



Da jedoch bisher eine Vielzahl an Daueraufgaben von den aus dem Grundhaushalt zur Qualifizierung befristet Beschäftigten ausgeführt wurde, muss eine Verringerung der zulässigen Befristungsdauer zwangsläufig mit der verstärkten Schaffung von Dauerstellen und Tenure-Tracks einhergehen. Anderenfalls würde die Verringerung dazu führen, dass die Beschäftigten über noch weniger Zeit für ihre Qualifikation und die Vielzahl an ihnen anvertrauten Aufgaben verfügen. Dies würde sich in erster Linie nachteilig auf die Beschäftigten auswirken, aber auch negative Folgen für den Wissenschaftsbetrieb den Wissenschaftsstandort Deutschland mit sich bringen. Weitere Ausführungen zur für die Qualifizierung zu Verfügung stehende Arbeitszeit sind unter dem Doppelbuchstaben bb) aufgeführt.

Grundsätzlich wird die weitere Möglichkeit zur befristeten Anstellung nach Erreichung der Höchstbefristungsgrenze begrüßt. Drittmittelbefristungen sollten jedoch nicht die Maximalgrenzen („Ampel“ nach § 14 Abs. 1 TzBfG für befristete Beschäftigungen mit Sachgrund) erreichen, sondern immer für beide Seiten, auch im Hinblick auf den weiteren beruflichen Werdegang, wohl begründet sein. Wer bereits langjährig befristet zur eigenen Qualifizierung in der Wissenschaft beschäftigt wurde und danach viele Jahre in Drittmittelprojekten benötigt wird, darf nicht im fortgeschrittenen Lebensalter aus dem Wissenschaftsbetrieb entlassen werden, da die Karrierechancen außerhalb der Wissenschaft dann sehr schlecht sind.

Daher bedarf es einer Personalentwicklung, die dieser Grenze frühzeitig produktiv entgegenwirkt. Drittmittelstarke Hochschuleinrichtungen (Institute, Arbeitsgruppen) benötigen auch für die Drittmittelforschung Dauerstellen. Durch den Abbau der Dauerstellen in den letzten Jahrzehnten müssen die befristet Beschäftigten zu einem Teil auch Daueraufgaben übernehmen, so etwa in der akademischen Selbstverwaltung von Instituten, aber auch bei der Betreuung von Großgeräten. Letztere erfordern eine hohe Einarbeitungszeit. Es ist deshalb äußerst ineffektiv, dass hierfür keine Dauerstellen zur Verfügung stehen, was es zu ändern gilt.

Die Änderung zur Sonderregelung für den medizinischen Bereich wird begrüßt. Die fachärztliche Ausbildung darf nicht durch das WissZeitVG geregelt werden, sie fällt vielmehr in den Geltungsbereich des ÄArbVtrG. Es verlangt dank seiner Rechtsprechung sehr viel genauer, dass hier u. a. das Qualifizierungsziel, die dazu notwendigen Schritte, die Art der Überprüfung und ob das Ziel erreicht wurde, vor Beginn genau festzuhalten sind.

Zu Doppelbuchstabe bb:

Die Schaffung einer regelmäßigen Mindestlaufzeit von drei Jahren für Erstverträge in der Qualifizierungsphase vor der Promotion wird begrüßt. Eine Mindestlaufzeit ist der Dauer der Promotion zuträglich, da sich die Promovierenden nicht stetig um eine Anschlussfinanzierung kümmern müssen und sich auf den Promotionsprozess konzentrieren können.



Sollte die Qualifizierung nicht im Rahmen der geforderten Mindestlaufzeit erfolgen, muss die Befristungsverlängerung bis zum Erreichen der Qualifizierung vorgenommen werden, sofern nicht eine Begutachtung ergibt, dass diese nicht zu erreichen ist.

Die derzeitige Formulierung, dass die Befristung lediglich der Qualifizierung „förderlich“ sein muss, ist unzureichend. Die Angemessenheit des Zieles muss entscheidend für eine Weiterbeschäftigung bis zum Erreichen des Zieles (Promotion) sein.

Es ist eine Regelung im Gesetz zu formulieren, dass nach dem Erstvertrag eine Weiterbeschäftigung bis zum Ende der Qualifizierung zu erfolgen hat. Ein Qualifizierungsvertrag darf nicht einfach auslaufen, wenn das Ziel in der Zeit noch nicht erreicht wurde. Der Vertrag ist zu verlängern, wenn nicht eindeutig belegt werden kann, dass die Person das Qualifizierungsziel nicht erreichen kann. Es ist ein Verfahren festzulegen, um festzustellen, ob das Erreichen für nicht möglich gehalten wird, also kein Anschlussvertrag erfolgt. Ein solches Urteil muss durch eine Kommission erfolgen und darf nicht von einem Einzelurteil abhängen.

Sollte in dem dargestellten Fall kein Anschlussvertrag erfolgen, sollte eine befristete Qualifizierung sonstiger Art ernsthaft geprüft werden, um eine verbesserte Aussicht auf eine Arbeitsstelle außerhalb der Wissenschaft zu erlangen.

Um die Angemessenheit der Qualifizierungsbefristung gewährleisten zu können, bedarf es einer Qualifizierungsvereinbarung, die das Ziel und den Weg dorthin festschreibt. Sie kann auch in die Tätigkeitsdarstellung bzw. als Anlage zum Arbeitsvertrag aufgenommen und so aushändigt werden. Sie dient zudem als schriftliche Bestätigung über diese Qualifizierung, wenn sie erfolgreich abgeschlossen wurde.

Aus dieser Vereinbarung muss deutlich hervorgehen, dass die Qualifizierung Mittelpunkt und das Hauptziel der Befristung darstellt. Daher muss mindestens die Hälfte der bezahlten Arbeitszeit für die Qualifizierungsarbeit zur Verfügung stehen.

Laut Urteil des BAG (2.2.2022, Az. 7 AZR 573/20) ist jede Tätigkeit in der Wissenschaft eine Weiterqualifizierung. Als Konsequenz daraus wird gefordert, dass damit diese praktischen Tätigkeiten zur Qualifizierung als solche „Qualifizierungstätigkeit“ in die Tätigkeitsdarstellung aufgenommen werden und hierüber anschließend auch eine Bescheinigung über diese Qualifizierung ausgestellt wird.

Die für die Qualifizierung zur Verfügung stehende Arbeitszeit variiert stark. Gerade bei den Qualifizierungsbefristungen – anders als in der Regel bei Drittmittelbefristungen – wird diese als deutlich zu gering wahrgenommen. Da das dauerhaft beschäftigte wissenschaftliche Personal in den letzten Jahrzehnten stark reduziert



wurde, müssen viele Daueraufgaben von den aus dem Grundhaushalt zur Qualifizierung befristet Beschäftigten ausgeführt werden. Hier sind klare Vorschriften notwendig. Mehrere Bundesländer haben deshalb zwischenzeitlich – etwa im Landeshochschulgesetz – festgelegt, dass ein bestimmter Anteil der bezahlten Arbeitszeit für die Arbeit an der eigenen Qualifizierung zur Verfügung gestellt werden muss. Meist wird hier ein Drittel der bezahlten Arbeitszeit festgelegt, doch gibt es auch bereits Vorschriften, die die Hälfte hierfür vorsehen.

Die Lehrverpflichtungsverordnungen sehen für alle Qualifizierungsbefristungen mit dem Ziel der Promotion und der Habilitation eine reduzierte Lehrverpflichtung vor. Es ist jedoch strittig, ob dies auch für diejenigen gilt, deren Ziel eine sonstige Qualifizierung ist, was es zu definieren gilt. Auch hier hat die Qualifizierung den Hauptteil der Beschäftigung auszumachen.

Die Beibehaltung des offenen Qualifikationsbegriffs wird kritisiert. Eine Klarstellung des Qualifizierungsbegriffes ist unbedingt notwendig. Durch die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 2.2.2022 (7 AZR 573/20) sind leider alle „Beschäftigungen“ in der Wissenschaft als Qualifikation möglich. Insbesondere auf diesen Bereich wird beim Gesetzgebungsverfahren zu achten sein. Die Definition des Qualifikationsbegriffs ist eine wichtige Maßnahme, um zu gewährleisten, dass Daueraufgaben nicht mehr wie im bisherigen Maße von Beschäftigten mit Qualifizierungsbefristungen ausgeübt werden.

Die zweijährige Mindestlaufzeit nach der Promotion dürfte zu kurz sein, um hochklassigen Nachwuchs aus anderen Hochschulen und aus anderen Ländern zu einem Ortswechsel – gegebenenfalls mit Familie – zu bewegen. Allerdings liegt es an den Hochschulen hiervon nach oben abzuweichen und so für die nötige Attraktivität einer Stelle zu sorgen. Gerade zur Gewinnung von als besonders hervorragend erkanntem Nachwuchs sollte gleich nach der Promotion eine Befristung mit Anschlusszusage von der werbenden Hochschule erwogen werden.

Zu Doppelbuchstabe dd:

Der Großteil von Pflegebedürftigen in Deutschland wird von Angehörigen zu Hause gepflegt. Die Pflege innerhalb der Familie stellt dabei insbesondere Berufstätige vor große Herausforderungen. Vor diesem Hintergrund begrüßt der dbb die Möglichkeit zur Verlängerung der zulässigen Befristungsdauer um zwei Jahre und dadurch die Schaffung eines allgemeinen Nachteilsausgleichs für die mit der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger verbundenen zusätzlichen Belastungen, der unabhängig von der Frage einer konkreten Arbeitszeitreduzierung geschaffen wird.

Grundsätzlich bedarf es aus Sicht des dbb einer Klarstellung im Gesetzestext und damit einer Definition, dass alle Gründe, die zu einer Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages (Nachgewährung) führen, auch die maximal zur Verfügung stehende Qualifizierungszeit verlängern.



Zu Doppelbuchstabe ff:

Das WissZeitVG bezieht sich – mit Ausnahme der studienbegleitenden Tätigkeit als Studentische oder Wissenschaftliche Hilfskraft – auf hauptamtliche Tätigkeiten, also solche im Umfang von mindestens der Hälfte der wöchentlichen Arbeitszeit für Vollzeitkräfte. Der Mindestumfang eines Viertels darf nur für Fälle gelten, in denen nebenher ein Stipendium existiert, ein Referendariat (im Justizbereich durchaus üblich) oder Vergleichbares absolviert wird.

Der Mindestumfang von Befristungen zur eigenen Qualifizierung muss weiterhin mindestens die Hälfte einer Vollzeitstelle betragen. Der dbb unterstreicht jedoch, dass das Regelarbeitsverhältnis nach allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen grundsätzlich die Vollzeitstelle sein muss. Das muss auch für die Arbeit in der Wissenschaft gelten.

Laut Urteil vom BAG (08.06.1995, 7 AZR 78/95) besteht der Unterschied zwischen einer Wissenschaftlichen Hilfskrafttätigkeit und der einer Wissenschaftlichen Mitarbeiterin oder eines Wissenschaftlichen Mitarbeiters darin, dass die Hilfskräfte eine nebenberufliche Tätigkeit ausüben (unter 50 Prozent einer Vollzeitstelle, deshalb Höchstbeschäftigungsgrenze immer so festgelegt) und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Hauptberufliche Tätigkeit (mindestens 50 Prozent einer Vollzeitstelle). Ohne eine Klarstellung würde das Gesetz zu neuen Problemen führen.

Zu Buchstabe b:

Es wird begrüßt, dass zukünftig eine befristete Qualifizierung ohne Aussicht auf eine Dauerstelle in der Wissenschaft – ungeachtet von Verlängerungssachverhalten – maximal sechs (Promotionsphase) plus zwei Jahre (Postdoc-Phase) dauern darf. Wie bereits dargestellt, wird es als notwendig erachtet, diese in eine zweijährige Befristung als Einstieg in die R2-Phase zu gestalten, der eine zweite Befristung mit Anschlusszusage bei festgestellter Eignung als Übergang zu R3 und R4 folgen kann.

Von zentraler Bedeutung für einen sachgemäßen Gebrauch der Anschlusszusage sind transparente und angemessene Leistungsanforderungen in der Zielvereinbarung sowie eine transparente und faire Evaluation der erreichten Leistungen. Die Begutachtung und Entscheidung muss den Fakultäten und Fachbereichen obliegen, die auch für die Begutachtung von Juniorprofessuren und Habilitationen die Verantwortung tragen. Daher begrüßt der dbb den Verweis auf die Evaluierungsverfahren zur Leistungsfeststellung, die im Rahmen der Einführung der Tenure-Track-Professuren entwickelt wurden und spricht sich für einen Gebrauch in Anlehnung daran aus.



Zu Buchstabe c:

Der dbb begrüßt die Einführung eines zeitlichen Vorrangs der Qualifizierungsbefristung. Wie die Evaluation des WissZeitVG ergab, ist die Promotion das Ziel der überwiegenden Mehrheit derer, die eine befristete Beschäftigung nach dem Masterabschluss aufnehmen, unabhängig von der Art ihrer Befristung. Die Qualifizierungsbefristung muss gewählt werden, sofern eine Promotionsvereinbarung bzw. Betreuungsvereinbarung zur Promotion mit einer befristet beschäftigten Person abgeschlossen wird. Die Erfassung der Person nach Hochschulstatistikgesetz muss als Doktorandin oder Doktorand erfolgen. Projektbefristungen sollten i. d. R. erst nach der Promotion beginnen, doch auch in dieser Phase muss der Vorrang der Qualifizierungsbefristung gelten.

Zu begrüßen ist, dass durch den zeitlichen Vorrang der Qualifizierungsbefristung alle befristet beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler Anrecht auf die Nachgewährungstatbestände und Verlängerungsmöglichkeiten erhalten. Dies ist ein Fortschritt für die Gleichstellung der Beschäftigten, da bislang ausschließlich die Qualifizierungsbeschäftigten diese Rechte und Schutzbestimmungen hatten. Die ohnehin erschwerte Familienplanung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wurde bisher bei den Drittmittelbefristeten, die keine Nachgewährung für Mutterschutzfristen und Elternzeiten erhielten, nochmals verstärkt.

Zu Nummer 3:

Eine (als Soll-Regelung sehr weich formulierte) Mindestlaufzeit der Verträge für Studierende von einem Jahr ist aus Sicht des dbb zu kurz. Zur ausreichenden Planbarkeit der Finanzierung des Studiums sollte die Mindestlaufzeit länger sein. Daher wird folgende Formulierung für das Gesetz gefordert: „Die Vertragslaufzeit beträgt in der Regel 2 Jahre.“

Die Erhöhung der Höchstbefristungsdauer für studienbegleitende Hilfstätigkeiten Studierender von sechs auf acht Jahre wird vom dbb begrüßt.

Zu Nummer 4:

Beschäftigte, die vor Inkrafttreten der Gesetzesnovelle befristet eingestellt wurden, können somit nach den alten Höchstbefristungsregeln Anschlussverträge bekommen. Das sollte ausreichend langen Vertrauensschutz gewährleisten für alle, die zu den alten Bedingungen ihren Karriereweg in der Wissenschaft begonnen haben.



Zu Nummer 5:

Eine Festsetzung der nächsten Evaluation etwa sechs Jahre nach Inkrafttreten wird befürwortet.

Weitere, mit dem Gesetz im Zusammenhang stehende, Forderungen des dbb:

- Um den Frauenanteil in der Professorenschaft zu erhöhen, bedarf es einer Anpassung des Elterngeldes. Die Deckelung des Elterngeldes auf 1.800 € für Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen stellt ein erhebliches Hindernis dar, sich für Elternzeiten und die Familienplanung zu entscheiden.
- Die Möglichkeit zur Projektbefristung darf sich nicht in einer Verlängerung des Verbleibs in der Wissenschaft erschöpfen. Sie muss sinnvoll genutzt werden, um danach eine Dauerbeschäftigung in der Wissenschaft oder außerhalb der Wissenschaft zu finden. Deshalb sollte sich die Projektbefristung nicht in praktischer Arbeit erschöpfen. Sie sollte genutzt werden, um sich weiter zu qualifizieren für entweder eine anschließende Beschäftigung im Wissenschaftsmanagement oder für eine Beschäftigung außerhalb der Wissenschaft bzw. über die Anschlusszusage eine Dauerbeschäftigung in der Wissenschaft.
- Immer wieder werden Studierende bereits vor Beendigung ihres Masterstudiums als Wissenschaftliche Mitarbeiterin oder Wissenschaftlicher Mitarbeiter eingestellt. Damit verlängert sich in der Regel die Abschlussphase des Masterstudiums. Andererseits wird diese Zeit auf die Höchstbefristungszeit vor der Promotion angerechnet, da sie mehr als 25 Prozent einer Vollzeitstelle umfasst. Diese Zeit sollte als studienbegleitende Zeit anerkannt werden. Zeiten einer Beschäftigung nach § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG sollten ausschließlich nach dem erfolgreichen Masterabschluss angerechnet werden.
- Unsicherheiten entstehen auch bei Beschäftigten, die den Fast-Track zur Promotion beschreiten. Hier ist einerseits der Beginn der Promotionsphase und damit der maximalen Befristungszeit für die Qualifizierungsbefristung nicht eindeutig zu erkennen. Denn gleichzeitig müssen teilweise nach den Promotionsordnungen noch Studien- und Prüfungsleistungen erbracht werden, die andere durch den Masterabschluss bereits in der Studienphase nachgewiesen haben. Andererseits ist beim Scheitern des Fast-Track auch nicht ohne Weiteres eine Rückkehr in den vorherigen Status möglich. Für



die Berechnung der maximalen Befristungszeiten nach § 2 Abs. 1 sind eindeutige Definitionen ins Gesetz aufzunehmen. Der Beginn kann frühestens das Abschlussdatum des erfolgreichen Abschlusses des Masterexamens sein. Für Fast-Track-Promotionen ist eine eigene Definition zu finden.

- Das Ende der Qualifizierungszeit ist durch das Datum der Promotionsurkunde bzw. das Datum festgelegt, an dem alle Voraussetzungen für die Promotion erfüllt sind. Bei einer Publikationspflicht kann hier die Annahme der (letzten) Schrift für die Dissertation bzw. die kumulative Promotion gelten. Auf diese Weise könnten notwendige Redaktionsarbeiten noch in der Befristungsphase abgeschlossen werden und müssten nicht in einer Arbeitslosigkeit oder unter dem Druck des Einstiegs in die weitere Berufstätigkeit stattfinden, was die Arbeit nur verlängert.

Forderungen zu den weiterhin möglichen und nötigen Kurzzeitbefristungen:

- Als Kurzzeitbefristungen gelten alle Erstverträge mit Laufzeiten unter zwei Jahren. Es dürfen maximal bis zu vier Verträge bis zum Erreichen der zwei Jahre abgeschlossen werden.
Auf diese Weise kann das WissZeitVG nicht dazu führen, dass die Bestimmungen zur sachgrundlosen Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG in der Wissenschaft nicht zur Anwendung kommen.
- Bei jeder Kurzbefristung ist ein Personalentwicklungsgespräch erforderlich, in dem die Chancen auf eine Qualifizierungsbefristung oder eine Dauerstelle besprochen und schriftlich festgehalten werden. Auf diese Weise soll frühzeitig Transparenz und Planungssicherheit erreicht werden.
- Auch Kurzbefristungen sollen sich positiv auf die Karrieren der Beschäftigten auswirken. Deshalb soll die Teilnahme an Weiterbildungen ermuntert werden. Karriereberatungen, die die Wissenschaft, das Wissenschaftsmanagement und Tätigkeiten außerhalb der Wissenschaft gleichermaßen in den Blick nehmen, sind von großer Relevanz und daher zu gewährleisten.