

Stellungnahme

der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)

zum

**Referentenentwurf
des Bundesministeriums für Bildung und Forschung
Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungs-
rechts für die Wissenschaft**

vom 5. Juni 2023

abgegeben von

Dr. Andreas Keller

Stellvertretender Vorsitzender und
Vorstandsmitglied für Hochschule und Forschung der GEW

Frankfurt am Main, 5. Juli 2023

Vorbemerkung

Die Zeit ist reif für eine Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG)

Nach der vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) in Auftrag gegebenen Evaluation des novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) von 2022 sind 84 Prozent aller wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen an Universitäten und 78 Prozent an Hochschulen für Angewandte Wissenschaften befristet beschäftigt.¹ Die durchschnittliche Laufzeit der Zeitverträge liegt an den Universitäten bei 18 Monaten, an den für Angewandte Wissenschaften bei 15 Monaten. 42 Prozent der Verträge an Universitäten laufen nicht einmal ein Jahr, an den FH/HAW sind es sogar 45 Prozent. 42 Prozent aller befragten Hochschulen und Forschungseinrichtungen schließen prinzipiell die Möglichkeit aus, die familien-, behinderten und coronapolitische Komponenten zum Nachteilsausgleichen zu nutzen.

Die Vereinbarkeit von Familie und einer wissenschaftlichen Laufbahn ist deutlich schwieriger als in anderen akademischen Berufen. Nur zwölf Prozent des wissenschaftlichen Nachwuchses geben an, keinen Kinderwunsch zu haben; tatsächlich bleiben aber mit 49 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und 42 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiter an Universitäten deutlich mehr Beschäftigte kinderlos als andere Hochschulabsolvent*innen, bei denen es nur 25 Prozent sind.² Als Gründe für das Aufschieben von Kinderwünschen werden die zu geringe Planungssicherheit sowie die finanzielle Unsicherheit einer wissenschaftlichen Karriere angegeben.

Damit einher geht die „Leaky Pipeline“ in der akademischen Laufbahn: Häufiger noch als Wissenschaftler steigen Wissenschaftlerinnen nicht auf, sondern aus. Stellen Frauen mit 51 Prozent die Mehrheit der Hochschulabsolvent*innen und beträgt ihr Anteil an den Promotionen inzwischen 45 Prozent, sind immer noch erst 26 Prozent der Professuren mit Frauen besetzt. Bei den Professuren mit der höchsten Besoldungsstufe C4 bzw. W3 sind es sogar nur 22 Prozent.³

Damit nicht genug. Prekäre Beschäftigung fängt im Studium an, oder: Hanna wird schon im Studium auf die harte Realität als Wissenschaftlerin vorbereitet. In 15 von 16 Ländern liegt die durchschnittliche Laufzeit von Arbeitsverträgen mit studentischen Beschäftigten zwischen 4,7 (Thüringen) und 7,8 (Brandenburg) Monaten; allein Berlin, in dem seit 1980

¹ Jörn Sommer u.a.: Evaluation des novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, 2022, <https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2022/abschlussbericht-evaluation-wiss-zeitvg.pdf>, S. 15 ff., 43 ff.

² Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs: Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017, Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland, 2022, <https://www.buwin.de/dateien/buwin-2017.pdf>, S. 234 ff.

³ Gemeinsame Wissenschaftskonferenz: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 26. Fortschreibung des Datenmaterials (2020/21) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, 2022, Materialien der GWK 82, https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Chancengleichheit_in_Wissenschaft_und_Forschung_-_26._Fortschreibung_des_Datenmaterials_2020_2021_.pdf, S. 13 ff.

ein Tarifvertrag für studentische Beschäftigte (TVStud) gilt, hat mit 14,1 Monaten einen deutlich höheren Durchschnittswert zu verzeichnen.⁴ Dabei endet die Tätigkeit studentischer Beschäftigter in der Regel nicht etwa nach fünf oder acht Monaten: 56 Prozent der studentischen sind bereits ein Jahr oder länger bei ihrer Hochschule unter Vertrag, 30,7 Prozent sogar zwei Jahre oder länger.

Immer mehr Zeitverträge mit immer kürzeren Laufzeiten, lange und steinige Karrierewegen, ungleiche Chancen in der akademischen Laufbahn – diese Missstände sind nicht nur ungerecht gegenüber den hoch qualifizierten und motivierten Beschäftigten, die trotz unsicherer Karrierewege das Wagnis Wissenschaft eingehen. Sie haben auch negative Auswirkungen auf die Qualität von Lehre und Studium. Dozent*innen, die nach dem Hire and Fire-Prinzip eingestellt und wieder auf die Straße gesetzt werden, können ihren Studierenden keine verlässliche Betreuung bieten. Hochschuldidaktische Fort- und Weiterbildungen haben nachvollziehbarerweise häufig keine Priorität, da die einzige Währung, die zählt, um einen Anschlussvertrag und irgendwann den Sprung auf eine Dauerstelle zu ergattern, die Forschung ist. Aufgrund der hohen Fluktuation des Personals kann auch kein stabiler Lehrkörper aufgebaut werden, der einen kontinuierlichen kollegialen Austausch über gute Lehrpraxis organisiert oder gar eine gemeinsame Lehrstrategie entwickelt.

Vor allem aber gefährdet die entgrenzte Befristungspraxis auch die Innovationsfähigkeit der Forschung, ja begünstigt sogar Duckmäusertum. 16 Prozent der befristet beschäftigten Wissenschaftler*innen geben an, dass sie sich im akademischen Feld, z. B. auf Tagungen oder in Publikationen, immer oder häufig mit wissenschaftlicher Kritik zurückhalten, weil sie sich zukünftige Beschäftigungsperspektiven oder Karrierechancen nicht verbauen wollen, weitere 46 Prozent machen das teilweise oder manchmal.⁵

Mit dem 2007 in Kraft getretenen und 2016 sowie 2020 novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) gilt an Hochschulen und Forschungseinrichtungen ein weitreichendes Sonderarbeitsrecht, das den Arbeitgebern eine völlig entgrenzte Befristungspraxis ermöglicht. Die Wissenschaftsarbeitgeber haben allen Appellen zum Trotz über Jahre nicht nachweisen können, dass sie mit ihren Freiräumen verantwortungsbewusst umgehen können. Es ist höchste Zeit, den Missständen gesetzlich entgegenzutreten – durch eine umfassende Reform des WissZeitVG.

⁴ Marvin Hopp u.a.: Jung, akademisch, prekär, Studentische Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen: eine Ausnahme vom dualen System regulierter Arbeitsbeziehungen, 2023, https://www.gew.de/fileadmin/media/sonstige_downloads/hv/Ser-vice/Presse/2023/20230120-Studie-GEW-verdi-iaw-stud-beschaefigte.pdf, S. 73.

⁵ Mathias Kuhnt u.a.: Arbeiten unter dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz, Eine Evaluation von Befristungsrecht und -realität an deutschen Universitäten. 2023, <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:bsz:14-qucosa2-805117>, S. 82 ff.

Impulse des Dresdner Gesetzentwurfs für ein Wissenschaftsentfristungsgesetz

Die GEW hat 2022 einen vollständigen Gesetzentwurf für eine Reform des WissZeitVG vorgelegt, den Dresdner Gesetzentwurf für ein Wissenschaftsentfristungsgesetz.⁶ Unser Ziel ist eine radikale Abkehr vom bestehenden Befristungsmissbrauch:

- *Dauerstellen für Daueraufgaben!* Zeitverträge sind in der Wissenschaft allenfalls dann vertretbar, wenn die Befristung zur Qualifizierung erfolgt oder die Stelle mit Drittmitteln finanziert ist. Im Übrigen müssen unbefristete Beschäftigungsverhältnisse geschaffen werden.
- *Engführung des Qualifizierungsbegriffs!* Die wissenschaftliche Qualifizierung ist mit der Promotion abgeschlossen. Das ergibt sich sowohl aus dem Deutschen als auch dem Europäischen Qualifikationsrahmen (DQR/EGR). Nach der Promotion kann selbstverständlich eine berufliche Weiterentwicklung erfolgen. Diese rechtfertigt aber keine Befristung.
- *Keine Befristung von Postdocs ohne Entfristungszusage!* Soweit Postdocs nicht von vornherein Dauerstellen angeboten werden, müssen Zeitverträge mit einer Entfristungszusage für den Fall vergeben werden, dass zuvor vereinbarte wissenschaftliche Entwicklungsziele erreicht werden. Die Entfristungszusage führt entweder zu einer Dauerstelle im Mittelbau oder – als Tenure Track – zu einer Professur.
- *Mindestvertragslaufzeiten für Zeitverträge!* Für Promovierende und Drittmittelbeschäftigte sind Zeitverträge vertretbar. Für diese müssen aber verbindliche Mindestvertragslaufzeiten gelten. In der Promotion ist eine Regellaufzeit von sechs, mindestens aber vier Jahre gesetzlich vorzugeben. Das entspricht der durchschnittlichen Promotionsdauer von derzeit 5,7 Jahren (ohne Medizin). Drittmittelverträge müssen mindestens die Projektlaufzeit ausschöpfen.
- *Qualifizierung in der Arbeitszeit!* Wenn eine Arbeitsverhältnis zur Qualifizierung befristet wird, muss die Qualifizierung auch in der Arbeitszeit möglich sein. Die GEW fordert dafür mindestens 50 Prozent der Regelarbeitszeit – das bedeutet 50 Prozent der vertraglichen Arbeitszeit bei Vollzeitstellen, 75 Prozent bei einer Zweidrittelstelle, 100 Prozent bei einer halben Stelle.
- *Verbindlicher Nachteilsausgleich für alle!* Die im WissZeitVG enthaltene familien-, behinderten- und corona politische Komponente muss endlich verbindlich ausgestaltet werden. Ob die Option einer Vertragsverlängerung realisiert wird oder nicht, darf nicht einer willkürlichen Arbeitgeberentscheidung überlassen werden. Die GEW fordert einen Rechtsanspruch auf Vertragsverlängerung bei Kinderbetreuung, Behinderung, chronischer Erkrankung oder Benachteiligungen infolge der Coronapandemie.
- *Gleichstellung von Drittmittelbeschäftigten!* Qualifizierungs- und drittmittelbefristete Wissenschaftler*innen arbeiten häufig in ein- und demselben Projekt, Büro oder Labor, haben aber unterschiedliche Arbeitsverträge. Anders als qualifizierungsbefristete haben drittmittelbefristete Kolleg*innen keinen Anspruch auf

⁶ Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft: Dauerstellen für Daueraufgaben, Dresdner Gesetzentwurf für ein Wissenschaftsentfristungsgesetz, Vorschlag für eine Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG), Vorgelegt von der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft im September 2022, www.gew.de/WissEntfristG. Kurzfassung: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hrsg.): Dauerstellen für Daueraufgaben, Vom Wissenschaftszeitvertragsgesetz zum Wissenschaftsentfristungsgesetz. DUZ Special, Beilage zur DUZ – Magazin für Wissenschaft und Gesellschaft, 2022, <https://www.duz-special.de/de/ausgaben/dauerstellen-fuer-daueraufgaben/>.

Vertragsverlängerung bei Mutterschutz, Elternzeit, Beurlaubung zur Angehörigenpflege oder Freistellung für Personalrats- und Gleichstellungsbeauftragtentätigkeit. Das muss sich ändern – im Sinne einer Gleichstellung der Drittmittelbeschäftigten mit ihren Kolleg*innen auf Haushaltsstellen.

- *Absicherung studentischer Beschäftigter!* Die im WissZeitVG enthaltene Höchstbefristungsdauer von sechs Jahren muss durch eine Mindestvertragslaufzeit von zwei Jahren abgelöst werden.
- *Streichung der Tarifsperre!* Wie in allen anderen Branchen müssen Gewerkschaften und Arbeitgeber endlich auch in der Wissenschaft vom Gesetz abweichende Befristungsregelungen aushandeln und tarifvertraglich vereinbaren können.

Dauerstellen für Daueraufgaben – den aus dem Templiner Manifest der GEW stammenden Slogan haben SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP 2021 mit der Aussage „Gute Wissenschaft braucht verlässliche Arbeitsbedingungen“ in ihrem Koalitionsvertrag zitiert und eine Reform des WissZeitVG vereinbart.⁷ Mit der Reform möchte die Ampelkoalition „die Planbarkeit und Verbindlichkeit in der Post-Doc-Phase deutlich erhöhen“, „darauf hinwirken, dass in der Wissenschaft Dauerstellen für Daueraufgaben geschaffen werden“ und „die familien- und behindertenpolitische Komponente für alle verbindlich machen.“

Grundsätzliche Einschätzung des Referentenentwurfs des BMBF

Auch der im Juni 2023 vorgelegte Referentenentwurf des BMBF begründet die geplante Weiterentwicklung der Befristungsregelungen im WissZeitVG mit der Notwendigkeit, „den Fehlentwicklungen entgegenzuwirken“ (S. 1). Die Befristungspraxis in der Wissenschaft sei „nach wie vor stark durch insgesamt lange Befristungsphasen, eine erst späte Entscheidung über einen dauerhaften Verbleib in der Wissenschaft und einen immer noch hohen Anteil kurzzeitiger Verträge mit weniger als einem Jahr Laufzeit geprägt ist.“

Die GEW begrüßt, dass das BMBF mit der Vorlage eines Referentenentwurfs ein Gesetzgebungsverfahren zur Reform des WissZeitVG vorbereitet und bedankt sich für die Einladung, dazu Stellung zu nehmen. Der Gesetzentwurf hält viele positive Ansätze, die deutlich konsequenter ausgestaltet werden müssen, aber auch, was die Befristungsregelungen für promovierte Wissenschaftler*innen angeht, einen schweren Fehler.

- Die GEW begrüßt die vorgesehene Verankerung von Mindestvertragslaufzeiten für Qualifizierungsbefristungen im Gesetz. Diese greifen aber mit drei Jahren vor der Promotion und zwei Jahren nach der Promotion zu kurz und sind überdies als unverbindliche Soll-Bestimmung ausgestaltet. Konsequenter wäre eine Regellaufzeit von sechs Jahren entsprechend der üblichen Qualifizierungs- bzw. Entwicklungsdauer mit einer verbindlichen Untergrenze von vier Jahren.
- Die GEW begrüßt, dass das BMBF die von der GEW in ihrem Dresdner Gesetzentwurf für ein Wissenschaftsentfristungsgesetz konzipierte Entfristungs- bzw.

⁷ SPD/Bündnis 90/Die Grünen/FDP: Mehr Fortschritt wagen, Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit, Koalitionsvertrag 2021-2025, Berlin, https://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Koalitionsvertrag/Koalitionsvertrag_2021-2025.pdf, S. 19.

Anschlusszusage für Postdocs aufgreift, kritisiert aber, dass diese erst nach vier Jahren Befristung ohne Anschlusszusage, zuzüglich von Verlängerungszeiträumen in Folge der Anwendung von Komponenten zum Nachteilsausgleich oder der Bonusregelung für kürzere Befristungszeiten vor der Promotion, verbindlich werden soll. Dies würde den Druck auf die Postdocs weiter erhöhen, ohne die Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu einer Veränderung ihrer Personalpolitik zu zwingen. Die GEW hält an ihrem Vorschlag fest, dass unmittelbar nach der Promotion keine Qualifizierungsbefristung ohne Anschlusszusage möglich sein darf.

- Die GEW begrüßt, dass der Anspruch auf Vertragsverlängerungen gemäß § 2 Absatz 5 WissZeitVG u.a. bei Mutterschutz, Elternzeit, Beurlaubungen und Freistellungen auch Drittmittelbeschäftigten zugute kommen soll, kritisiert aber den gewählten Weg des Vorrangs der Qualifizierungsbefristung. Konsequenter wäre die unmittelbare Geltung von § 2 Absatz 5 für alle Drittmittelbeschäftigten. Gleichzeitig vermissen wir die von der Ampelkoalition in Aussicht gestellte verbindliche Ausgestaltung der familien- und behindertenpolitische Komponente.
- Die GEW begrüßt die geplante Einführung einer Mindestvertragslaufzeit für studentische Beschäftigte von einem Jahr und die Anhebung der Höchstbefristungsdauer von sechs auf acht Jahre. Konsequenter wären eine Regellaufzeit von zwei Jahren für studentische Beschäftigungsverhältnisse und der Verzicht auf eine Höchstbefristungsdauer.
- Die GEW kritisiert die geplante Lockerung der Tarifsperre als unzureichend. Die Festlegung weniger Ausnahmetatbestände von der Sperre, zum Teil in Verbindung mit Bandbreiten für abweichende Regelungen, ist für die Tarifpartner nicht attraktiv. Die GEW pocht auf ihre Forderung nach einer ersatzlosen Aufhebung der Tarifsperre und in dieser Hinsicht einer Normalisierung des Arbeitsrechts in der Wissenschaft.

Die Bewertung der im BMBF-Referentenentwurf vorgesehenen Gesetzesänderungen im Einzelnen sind der nachfolgenden Synopse von geltendem WissZeitVG, Referentenentwurf und Kommentaren der GEW zu entnehmen.

Die Vorschläge der GEW ergänzen die Forderungen für eine WissZeitVG-Reform, welche die GEW im Bündnis mit weiteren Organisationen, die die Interessen von abhängig beschäftigten Wissenschaftler*innen, studentischen Beschäftigten und Studierenden vertreten, bereits im März 2023 aus Anlass der Eckpunkte des BMBF vom 17.03.2023⁸ formuliert hat.⁹

Über das WissZeitVG hinaus gehender Reformbedarf

Eine umfassende Reform des WissZeitVG ist dringend notwendig, wenn auch nicht hinreichend für eine Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen und für eine nachhaltige Personalstrukturplanung und Personalsicherung in Forschung und Lehre. Darüber hinaus setzt sich die GEW für folgende Maßnahmen ein:

- *Deutliche Ausweitung der Grundfinanzierung.* Um den gewünschten Aufwuchs an Dauerstellen zu erreichen, ist eine deutliche Ausweitung der verlässlich planbaren

⁸ <https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2023/230317-wisszeitvg.html>.

⁹ <https://www.dgb.de/presse/++co++d218da7a-c97f-11ed-9a2a-001a4a160123>.

Grundfinanzierung – deutlich über den Ausgleich von Kosten- und Preissteigerungen hinaus – erforderlich, damit die Hochschulen und Forschungseinrichtungen ausreichend Planungssicherheit für den notwendigen Aufwuchs an unbefristeten Stellen haben.

- *Veränderung der Drittmittelvergabepraxis.* Drittmittelgeber müssen ihre Förderbedingungen so anpassen, dass Promotionsförderung im Rahmen von Drittmittelprojekten im Einklang mit den Laufzeitregelungen, den Verlängerungsansprüchen und den Vorgaben zur Vertragsgestaltung für Promotionsstellen nach § 2 Absatz 1 WissZeitVG möglich sind. Darüber hinaus, sind die Hochschulen und Forschungseinrichtungen gefordert, mit einer vorausschauenden und intelligenten Personal- und Haushaltsplanung (Drittmittel-Pooling und Überbrückungsfonds) gegenzusteuern: Beschäftigte müssen über die Laufzeit der Drittmittelfinanzierung hinaus oder unbefristet beschäftigt werden können. Die Zwischen- oder Weiterfinanzierung kann über andere Drittmittel oder Haushaltsmittel erfolgen. Damit sind aber auch die Drittmittelgeber und die Länder gefordert, eine solche Praxis zuzulassen und zu unterstützen.
- *Etablierung einer aufgabengerechten Personalstruktur.* Um die Vermischung von Daueraufgaben und Qualifizierung strukturell zu vermeiden, müssen die Arbeitgeber in der Wissenschaft für eine entsprechend differenzierte Struktur- und Entwicklungsplanung Sorge tragen. Der Rahmen dafür und die Kontrolle darüber ist für die Hochschulen in den Ländergesetzen festzuschreiben. Die GEW hat dafür unter dem Motto „Wissenschaft als Beruf“ bereits 2017 ein umfassendes Reformkonzept vorgelegt.¹⁰
- *Etablierung von Departmentstrukturen.* Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen für die strategische Personalstrukturplanung einer Fakultät sind häufig nur begrenzt verfügbar, da sie in hohem Maße als „Ausstattung“ für Lehrstühle bzw. Professuren gelten und so der kollektiven Planung entzogen sind. Die Einführung von Departmentstrukturen an den Hochschulen und analog in den Forschungseinrichtungen ist die notwendige Bedingung für eine aufgabengerechte Personalstrukturplanung, die systematisch nach Daueraufgaben und Qualifizierung unterscheidet und auf dieser Basis Personal entwickelt.
- *Streichung der sachgrundlosen Befristung aus dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBFG).* Gemeinsam mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) und den anderen im DGB zusammengeschlossenen Gewerkschaften fordert die GEW seit langem, die sachgrundlose Befristung ersatzlos aus dem TzBfG zu streichen (§ 14 Absatz 2). Ursprünglich war die Einführung der sachgrundlosen Befristungsmöglichkeit dafür gedacht, Langzeiterwerbslose wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Mittlerweile wird diese Regelung insbesondere im öffentlichen Dienst als verlängerte Probezeit oder als Instrument der Flexibilisierung und Personalfluktuations missbraucht. Dieses mögliche Schlupfloch ist flankierend zur WissZeitVG-Reform zu schließen.

Wichtig ist aber auch umgekehrt zu betonen, dass viele Reformvorschläge für die Hochschulen und Forschungseinrichtungen ins Leere laufen, wenn sie nicht ihrerseits von

¹⁰ Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Hauptvorstand: Wissenschaft als Beruf. Personal- und Karrierestruktur an Universitäten. Ein Reformvorschlag der Bildungsgewerkschaft GEW, Frankfurt am Main 2017, www.gew.de/aktuelles/detailseite/wissenschaft-als-beruf.

einer grundlegenden Reform des WissZeitVG flankiert werden. Die Vorschläge sind insofern ergänzend, nicht alternativ zur überfälligen Reform des WissZeitVG zu sehen.

Der Bund hat die Gesetzgebungskompetenz für das Arbeitsrecht und somit die Verantwortung, den gesetzlichen Rahmen für die Befristungspraxis in Hochschulen und Forschungseinrichtungen so zu verändern, dass Dauerstellen für Daueraufgaben geschaffen werden, Mindeststandards für Zeitverträge gelten, Karrierewege verlässlich ausgestaltet werden und alle Wissenschaftler*innen die gleichen Chancen auf eine erfolgreiche akademische Laufbahn haben.

Synopse

Kommentierte Gegenüberstellung von geltendem Gesetzestext mit dem BMBF-Entwurf für die zweite Novelle des WissZeitVG vom 5. Juni 2023

<p>Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG) vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 25. Mai 2020 (BGBl. I S. 1073) (Nichtamtliche Veröffentlichung: https://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/)</p>	<p>Entwurf des BMBF für die zweite Novelle des WissZeitVG vom 6. Juni 2023 (https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/kurzmeldungen/de/2023/03/230317-wisszeitvg.html)</p>	<p>Kommentar aus Sicht der GEW (Entwurf, Stand: 20.05.2023) Siehe auch: Dresdner Gesetzentwurf für ein Wissenschaftsentfristungsgesetz (https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/her-mit-dem-wissenschaftsentfristungsgesetz)</p>
<p>§ 1 Befristung von Arbeitsverträgen</p> <p>(1) ¹Für den Abschluss von Arbeitsverträgen für eine bestimmte Zeit (befristete Arbeitsverträge) mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal mit Ausnahme der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer an Einrichtungen des Bildungswesens, die nach Landesrecht staatliche Hochschulen sind, gelten die §§ 2, 3 und 6.</p> <p>²Von diesen Vorschriften kann durch Vereinbarung nicht abgewichen werden.</p> <p>³Durch Tarifvertrag kann für bestimmte Fachrichtungen und Forschungsbereiche von den in § 2 Abs. 1 vorgesehenen Fristen abgewichen und die Anzahl der zulässigen Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge festgelegt werden.</p>	<p>§ 1 Befristung von Arbeitsverträgen</p> <p>(1) ¹Für den Abschluss von Arbeitsverträgen für eine bestimmte Zeit (befristete Arbeitsverträge) mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal mit Ausnahme der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer an Einrichtungen des Bildungswesens, die nach Landesrecht staatliche Hochschulen sind, gelten die §§ 2, 3 und 6.</p> <p>²Von diesen Vorschriften kann durch Vereinbarung nicht abgewichen werden.</p> <p>³Durch Tarifvertrag kann</p> <p>1. die Anzahl der zulässigen Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge nach § 2 Absatz 1 und 2 festgelegt werden;</p> <p>2. von der Mindestvertragslaufzeit nach § 2 Absatz 1 Satz 2 um bis zu einem Jahr abgewichen werden;</p> <p>3. für befristete Arbeitsverhältnisse nach § 2 Absatz 1 ein Mindestumfang der Arbeitszeit festgelegt werden; der in § 2 Absatz 1 Satz 10 geregelte gesetzlich Mindestumfang von einem</p>	<p><u>Zu Satz 3:</u> Die Tarifsperre des WissZeitVG ist eine sachlich nicht gerechtfertigte Sonderregelung im Arbeitsrecht. Sie ersatzlos zu streichen würde den im Koalitionsvertrag enthaltenen Anspruch der Regierungskoalition, die Tarifautonomie, die Tarifpartner und die Tarifbindung zu stärken, einlösen. Vor diesem Hintergrund und im Sinne der in den Stakeholdergesprächen des BMBF von Seiten der Beschäftigten vorgetragenen Positionen sind die im Entwurf für die zweite Novelle vorgeschlagenen Öffnungen nicht nur grundsätzlich unbefriedigend,</p>

	<p>Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit als Anwendungsvoraussetzung des Gesetzes bleibt hiervon unbenommen; 4. Der Katalog der vertragsverlängernden Sachverhalte nach § 2 Absatz 5 Satz 1 um zusätzliche Sachverhalte erweitert werden; 5. von der Mindestvertragslaufzeit nach § 6 abgewichen werden.</p>	<p>sondern auch im Einzelnen nicht zielführend.</p> <p>In diesem Zusammenhang weist die GEW Bedenken zurück, eine Aufhebung der Tarifsperre würde zu einem Flickenteppich an unterschiedlichen Befristungsregelungen führen. Die GEW steht wie die anderen Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes zum Flächentarifvertrag, in dessen Rahmen ggf. vom WissZeitVG abweichende Regelungen vereinbart werden könnten. Mit einem Flickenteppich haben wir es vielmehr in Teilen heute zu tun, da viele Hochschulen und Forschungseinrichtungen eigene Richtlinien zur Anwendung des WissZeitVG entwickelt haben, die sich beträchtlich unterscheiden, z. B. zur Anwendung der familienpolitischen Komponente oder zum Abschluss von drittmittelbefristeten Verträgen nach Ausschöpfen der Höchstbefristungsdauer für Qualifizierungsbefristungen.</p> <p><u>Zu Satz 3 Nr. 1:</u> Eine tatsächliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Einzelfall lässt sich über die Variable „Vertragsverlängerungen“ nicht verlässlich gestalten. Die Erfolgsbedingungen für die für wissenschaftliche Karriere notwendige Promotion beispielsweise hängen von weiteren Variablen ab, (Qualifizierungsbegriff, Vertragslaufzeiten, Anteil der Arbeitszeit an der Qualifizierung), die dem Arbeitgeber allein zur Ausgestaltung überlassen bleiben sollen. Damit entsteht kein Anreiz für eine entsprechende Tarifforderung von Seiten der Gewerkschaften.</p> <p><u>Zu Satz 3 Nr. 2:</u> Von der für promovierte Wissenschaftler*innen vorgesehenen Mindestvertragslaufzeit von zwei Jahren (als Soll-Bestimmung) soll durch Tarifvertrag um maximal ein Jahr abgewichen werden können. Eine Verlängerung der Mindestvertragslaufzeit in der Postdoc-Phase von zwei auf drei Jahre vermag die Planbarkeit in dieser Karrierephase kaum zu verbessern, da die Befristung per Gesetz nicht an konkrete Qualifizierungsziele gebunden ist und eine wissenschaftliche Qualifizierung bzw. Weiterentwicklung in der Regel einen längeren Zeitraum in Anspruch nimmt. Die vom Gesetz abweichende Festlegung einer</p>
--	---	--

<p>⁴Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Vertragsparteien die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren.</p> <p>⁵Die arbeitsrechtlichen Vorschriften und Grundsätze über befristete Arbeitsverträge und deren Kündigung sind anzuwenden, soweit sie den Vorschriften der §§ 2 bis 6 nicht widersprechen.</p>	<p>⁴Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Vertragsparteien die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren.</p> <p>⁵Die arbeitsrechtlichen Vorschriften und Grundsätze über befristete Arbeitsverträge und deren Kündigung sind anzuwenden, soweit sie den Vorschriften der §§ 2 bis 6 nicht widersprechen.</p>	<p>Mindestvertragslaufzeit sollte daher vollständig – ohne Angabe einer Bandbreite – zur Disposition der Tarifpartner gestellt werden.</p> <p>Unverständlich ist, warum die Tarifpartner nicht auch für Wissenschaftler*innen vor der Promotion vom Gesetz abweichende Mindestvertragslaufzeiten festlegen können sollen, da die (als Soll-Bestimmung) vorgesehenen drei Jahre weit unter den tatsächlichen durchschnittlichen Promotionszeiten liegen (siehe unten zu § 2 Abs. 1 Satz 4).</p> <p><u>Zu Satz 3 Nr. 3:</u> Es ist sachlich nicht zu begründen, dass ein Mindestumfang von 25 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit überhaupt die Qualifizierungsbefristung rechtfertigt (siehe unten zu § 2 Absatz 1 Satz 10).</p> <p><u>Zu Nr. 4:</u> Diese Öffnung ist zu begrüßen, insbesondere die eindeutige Formulierung, dass es allein um eine Erweiterung der Verlängerungstatbestände geht.</p> <p><u>Zu Nr. 5:</u> Grundsätzlich ist zu begrüßen, dass die Mindestvertragslaufzeit für studentische Beschäftigten tarifdispositiv gestellt wird. Im Sinne des Schutzes der Beschäftigten vor Kettenbefristungen wäre eine Klarstellung zu begrüßen, dass nur Abweichungen zu Gunsten der Beschäftigten, also nach oben, ermöglicht werden.</p>
<p>(2) Unberührt bleibt das Recht der Hochschulen, das in Absatz 1 Satz 1 bezeichnete Personal auch in unbefristeten oder nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes befristeten Arbeitsverhältnissen zu beschäftigen.</p>	<p>(2) Unberührt bleibt das Recht der Hochschulen, das in Absatz 1 Satz 1 bezeichnete Personal auch in unbefristeten oder nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes befristeten Arbeitsverhältnissen zu beschäftigen.</p>	

<p>§ 2 Befristungsdauer; Befristung wegen Drittmittelfinanzierung</p> <p>(1) ¹Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Abs. 1 Satz 1 genannten Personals, das nicht promoviert ist, ist bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig, wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt.</p> <p>²Nach abgeschlossener Promotion ist eine Befristung bis zu einer Dauer von sechs Jahren, im Bereich der Medizin bis zu einer Dauer von neun Jahren zulässig, wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt; die zulässige Befristungsdauer verlängert sich in dem Umfang, in dem Zeiten einer befristeten Beschäftigung nach Satz 1 und Promotionszeiten ohne Beschäftigung nach Satz 1 zusammen weniger als sechs Jahre betragen haben.</p>	<p>§ 2 Befristungsdauer; Befristung wegen Drittmittelfinanzierung</p> <p>(1) ¹Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Abs. 1 Satz 1 genannten Personals, das nicht promoviert ist, ist bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig, wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt.</p> <p>²Nach abgeschlossener Promotion ist eine Befristung bis zu einer Dauer von sechs vier Jahren, im Bereich der Medizin bis zu einer Dauer von neun Jahren zulässig, wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt; die zulässige Befristungsdauer verlängert sich in dem Umfang, in dem Zeiten einer befristeten Beschäftigung nach Satz 1 und Promotionszeiten ohne Beschäftigung nach Satz 1 zusammen weniger als sechs Jahre betragen haben.</p>	<p><u>Zu Satz 2:</u> Eine Begrenzung der Höchstbefristungsdauer für promovierte Wissenschaftler*innen von derzeit sechs auf vier Jahren verschlechtert die Planbarkeit einer wissenschaftlichen Karriere, statt sie zu verbessern, insbesondere weil die von der GEW im Dresdner Gesetzentwurf für ein Wissenschaftsentfristungsgesetz konzipierte Entfristungs- bzw. Anschlusszusage zwar im BMBF-Referentenentwurf aufgegriffen wird, aber nicht, wie von der GEW vorgeschlagen, unmittelbar nach der Promotion als Bedingung für eine Befristung des Beschäftigungsverhältnisses greifen soll, sondern erst nach Ablauf der reduzierten Höchstbefristungsdauer als Option für eine mögliche Verlängerung des Beschäftigungsverhältnisses um weitere zwei Jahre vorgesehen ist (siehe auch unten zu Absatz 1a). Die GEW lehnt die vorgesehene 4+2-Regelung ab! Im Einzelnen spricht gegen die Neuregelung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - In vier Jahren können nach der Promotion die Leistungen, die bei der Berufung auf eine W2- oder W3-Professur erwartet werden, nicht erreicht werden. Damit wird der Druck auf Wissenschaftler*innen, die eine Professur anstreben, erhöht, in noch kürzerer Zeit auf die viel zu wenigen Dauerstellen zu gelangen. - Die Hochschulen und Forschungseinrichtungen würden durch die vorgesehene Gesetzesänderung keinerlei Anreize erhalten, zusätzliche Dauerstellen für erfahrene Wissenschaftler*innen zu schaffen, da sie deren wissenschaftliche
---	--	--

		<p>Kompetenzen in attraktivem Umfang von vier Jahren abschöpfen könnten, ohne dauerhaft Personalverantwortung übernehmen zu müssen. Sie könnten sich somit weiter personell und finanziell maximal flexibel halten.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mit der vorgesehenen Verkürzung der Postdoc-Phase auf vier Jahre würde die Fehlentwicklung bei der Besetzung von Junior- und Tenure Track-Professuren indirekt zur Norm erklärt. War die ursprüngliche Idee bei Einführung der Juniorprofessur, Wissenschaftler*innen direkt nach der Promotion eine verbindliche Karriereperspektive zu eröffnen, wird bei der Besetzung von Juniorprofessuren inzwischen mehr oder weniger stillschweigend eine abgeschlossene R2-Phase vorausgesetzt, obwohl dies in keinem Hochschulgesetz als Voraussetzung verankert ist. Das gilt erst recht für die im Zuge des Tenure Track-Programm von Bund und Ländern eingerichteten Tenure Track-Professuren. Auf diese befristeten Professuren gelangen häufig nur Bewerber*innen, die eigentlich die Voraussetzungen für eine unbefristete Regelprofessur erfüllen. - Die Unterteilung der Postdoc-Phase in R2 und R3 ist im übrigen weder international Standard noch eine Vorgabe des Referenzrahmens der Europäischen Kommission für Forscher*innenkategorien.¹¹ Darin werden zwar die Kategorien R1 (first stage researchers), R2 (recognizes researchers), R3 (established researchers) und R4 (leading researchers) unterschieden, aber nicht in Verbindung mit Karrierestufen, geschweige denn Befristungsregelungen gebracht. - Gegen den weiten Rahmen für eine sachgrundlose Befristung, dem nach dem vorliegenden Referentenwurf sogar weitgehend die Fiktion einer konkreten Qualifizierung im Sinne
--	--	---

¹¹ <https://euraxess.ec.europa.eu/europe/career-development/training-researchers/research-profiles-descriptors>.

<p>³Die vereinbarte Befristungsdauer ist so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist.</p>	<p>³Die vereinbarte Befristungsdauer ist so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist.</p> <p>4Die Dauer des ersten Arbeitsvertrages soll in den Fällen des Satz 1 drei Jahre und in den Fällen des Satz 2 zwei Jahre nicht unterschreiten.</p>	<p>der Erlangung der Berufungsfähigkeit fehlt, bestehen erhebliche europarechtliche Bedenken mit Blick auf die Vorgaben der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge des Rats der Europäischen Union vom 28.06.1999 (Richtlinie 1999/70/EG).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Im Referentenentwurf fehlt ein systemischer Anreiz für eine Änderung der Befristungspraxis der Hochschulen und Forschungseinrichtungen: entweder durch eine radikale Verkürzung der Möglichkeit einer Postdoc-Befristung ohne Entfristungs- bzw. Anschlusszusage oder durch die gesetzliche Verankerung einer verbindlichen Höchstbefristungsquote für die einzelnen Arbeitgeber. Nur dann entstünde mit einer Beschäftigung in der Postdoc-Phase eine realistische Chance auf eine dauerhafte Berufstätigkeit in der Wissenschaft (Wissenschaft als Beruf), die es rational vertretbar erscheinen ließe, sich auf diese Karrierereoption einzulassen. <p>Zu begrüßen ist die geplante Streichung des erweiterten Sonderbefristungsrechts für die Medizin aus dem WissZeitVG. Da die bisher geltende höhere Höchstbefristungsdauer für Postdocs in der Medizin nicht der wissenschaftlichen Qualifizierung bzw. Weiterentwicklung dient, sondern der ärztlichen Weiterbildung, ist hierfür, wie in Artikel 2 des Gesetzesentwurfs vorgesehen, das Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung einschlägig. Die GEW verzichtet im Übrigen auf eine Kommentierung der vorgesehenen Änderung dieses Gesetzes.</p> <p><u>Zu Satz 4:</u> Die Einführung einer Mindestbefristungsdauer in der Promotionsphase ist nach den vorliegenden Evaluationsergebnissen mit durchschnittlichen Vertragslaufzeiten von unter zwei Jahren</p>
--	---	--

		<p>dringend geboten. Eine Mindestvertragslaufzeit von drei Jahren ignoriert indes alle vorliegenden Erhebungsdaten zur Promotionslaufzeit, die sich nach dem Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021 auf 4,7 Jahre, ohne die Medizin sogar auf 5,7 Jahre belaufen.¹² Hinzu kommt, dass lediglich eine Soll-Bestimmung im Gesetz verankert werden soll, die den Arbeitgebern in begründeten Fällen Abweichungen nach unten erlauben würde. Da im Referentenentwurf gleichzeitig auf die von der GEW vorgeschlagene Engführung des Begriffs der Qualifizierung verzichtet wird, der nach § 2 Abs. 1 befristete Beschäftigungsverhältnisse dienen, wären die Arbeitgeber womöglich weiter frei, andere Qualifizierungsziele als die Promotion zu vereinbaren und so deutlich kürzere Vertragslaufzeiten als Abweichung von der Soll-Vorgabe von drei Jahre zu begründen. Die GEW tritt daher entsprechend ihres Dresdner Gesetzentwurfs für eine gesetzlich verankerte Regellaufzeit von sechs Jahren, mit einer verbindlichen Mindestlaufzeit von vier Jahren ein. Bei Laufzeiten unter der von der GEW vorgeschlagenen Regellaufzeit von sechs Jahren sollte eine nachvollziehbar begründete Prognose, dass das Qualifizierungsziel innerhalb des kürzeren Vertragszeitraums erreicht werden wird, Bestandteil des Arbeitsvertrages werden. Auch in der Postdoc-Phase ist die Etablierung einer Mindestvertragslaufzeit dem Grunde nach zu begrüßen. Woran die im Referentenentwurf vorgesehenen zwei Jahre gemessen werden können, ist jedoch vollkommen unklar. Noch bedenklicher ist, dass die zwei Jahre nur geringfügig über der aktuellen durchschnittlichen Laufzeit liegen, sodass zu befürchten ist, dass die Mindestvertragslaufzeit eine neue Norm setzen könnte und sich viele Hochschulen und Forschungseinrichtungen, die in der Vergangenheit eher längere Laufzeiten in dieser Phase vereinbart haben, sich an der normierten Mindestvertragslaufzeit</p>
--	--	---

¹² Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2021): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland, 2021, <https://www.buwin.de/dateien/buwin-2021.pdf>, S. 138.

<p>⁴Die nach den Sätzen 1 und 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind.</p> <p>⁵Satz 4 gilt auch, wenn hinsichtlich des Kindes die Voraussetzungen des § 15 Abs. 1 Satz 1 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes vorliegen.</p> <p>⁶Die nach den Sätzen 1 und 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich bei Vorliegen einer Behinderung nach § 2 Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch oder einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung um zwei Jahre.</p> <p>⁷Innerhalb der jeweils zulässigen Befristungsdauer sind auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages möglich.</p>	<p>^{4,5}Die nach den Sätzen 1 und 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind.</p> <p>^{5,6}Satz 4 gilt auch, wenn hinsichtlich des Kindes die Voraussetzungen des § 15 Abs. 1 Satz 1 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes vorliegen.</p> <p>^{6,7}Die nach den Sätzen 1 und 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich bei Vorliegen einer Behinderung nach § 2 Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch oder einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung um zwei Jahre.</p> <p>⁸Die nach den Sätzen 1 und 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich im Falle der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger um zwei Jahre.</p> <p>^{7,9}Innerhalb der jeweils zulässigen Befristungsdauer sind auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages möglich.</p> <p>¹⁰Eine Befristung nach diesem Absatz ist nur zulässig für Arbeitsverhältnisse mit mindestens einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit.</p>	<p>orientieren würden und es an vielen Orten sogar zu einer Verschlechterung der Vertragsbedingungen kommen könnte.</p> <p><u>Zu Satz 5, 7 und 8:</u> Der Referentenentwurf hält an der bestehenden Kann-Regel für die Verlängerungskomponenten zum Nachteilsausgleich bei der Betreuung von Kindern, bei einer Behinderung oder chronischen Erkrankung sowie bei einer befristeten Beschäftigung während der Coronapandemie fest, obwohl im Koalitionsvertrag dazu explizit eine verbindliche Ausgestaltung der familien- und behindertenpolitischen Komponente vereinbart worden ist. Die Beibehaltung der Kann-Regelung ist damit als eindeutiger Wortbruch zu werten – und das obwohl die Evaluationsdaten belegen, dass die Verlängerungskomponenten weiterhin nur marginal, in vielen Einrichtungen sogar vorsätzlich gar nicht genutzt werden. Die ergänzende Einführung einer Verlängerungsmöglichkeit auch über die Höchstbefristungsdauer hinaus bei der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger ist zu begrüßen, wenn auch bei dieser neuen Verlängerungskomponente zu befürchten ist, dass sie aufgrund ihrer Ausgestaltung als Kann-Regelung ebenfalls weitgehend ins Leere läuft.</p> <p><u>Zu Satz 10:</u> Das Sonderbefristungsrecht für die Wissenschaft zieht seine Legitimation aus dem ihm zugeschriebenen Zweck, mit der befristeten Beschäftigung die wissenschaftliche Qualifizierung zu fördern. Arbeitsverträge mit einem Stellenumfang von 25 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit sind weder existenzsichernd</p>
---	--	--

		<p>noch qualifizierungssichernd. Deshalb schlägt die GEW einen Mindestumfang von 50 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit vor. Ausnahmen sollten nur dann vorgesehen werden, wenn Arbeitsverträge mit einem Umfang von unter 25 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit ergänzend zu einem Stipendium, das der Qualifizierung dient (Promotion oder entsprechende künstlerische Qualifizierung), geschlossen werden.</p>
	<p><u>(1a) Nach Erreichen der nach Absatz 1 insgesamt zulässigen Befristungsdauer ist eine Befristung bis zu einer Dauer von zwei Jahren zulässig, wenn der Abschluss eines unmittelbar anschließenden unbefristeten Beschäftigungsverhältnisses (Anschlusszusage) unter der Voraussetzung vereinbart wird, dass wissenschaftliche oder künstlerische Leistungen erreicht werden, die bei Abschluss des befristeten Vertrags vereinbart werden (Zielvereinbarung); die zulässige Befristungsdauer verlängert sich in dem Umfang, in dem die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer nicht ausgeschöpft worden ist. Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend. Die Anschlusszusage muss die vereinbarten Leistungsanforderungen berücksichtigen.</u></p>	<p>Es ist grundsätzlich zu begrüßen, dass das BMBF in seinem Referentenentwurf den von der GEW in ihrem Dresdner Gesetzentwurf für ein Wissenschaftsentfristungsgesetz konzipierten Vorschlag aufgreift, im WissZeitVG als bundeseinheitlichem arbeitsrechtlichen Rahmen das Instrument der Anschlusszusage zu verankern, um auf diese Weise ab einer bestimmten Karriephase befristete Beschäftigungsverhältnisse mit einer berechenbaren Entfristungsperspektive zu verbinden. Da die Anschlusszusage aber erst nach einer (ersten) Postdoc-Phase von vier Jahren für darauf folgende weitere zwei Jahre verbindlich werden soll (4+2-Modell), wird die ursprüngliche Idee der Entfristungs- bzw. Anschlusszusage ad absurdum geführt.</p> <p>Zum einen ist vollkommen unklar und unverständlich, welche Qualifizierungs- oder Entwicklungsziele in einem weiteren zweijährigen befristeten Beschäftigungsverhältnis mit hochqualifiziertem Personal noch vereinbart werden sollen und auf welche Stellen diese Zielvereinbarungen führen sollen, für die sie sie nicht schon nach einer zehnjährigen „Qualifizierung“ (sechs Jahre Promotion plus vier Jahre „erste“ Postdoc-Phase) nicht schon die Eignung mitbringen.</p> <p>Zum anderen sind vier Jahre zu lang für eine der Anschlusszusage vorausgehende, nicht qualifizierungssichernde, sachgrundlose Befristung, als dass sie für promovierte Wissenschaftler*innen eine attraktive Karriereoption sein könnte. Hinzu kommt, dass sich die Höchstdauer von vier Jahren für eine Befristung ohne Anschlusszusage gemäß Satz 1 Halbsatz 2 um die vor der Promotion nicht ausgeschöpfte Höchstbefristungsdauer nach</p>

		<p>Absatz 1 Satz 2 verlängern soll. Das könnte eine deutliche Ausweitung der vier Jahre auf bis zu zehn Jahre zur Folge haben, etwa wenn die Promotion zur teilweise oder ganz ohne ein befristetes Beschäftigungsverhältnis mit einer Hochschule oder Forschungseinrichtung in Deutschland erfolgt, beispielsweise über ein Stipendium oder eine Tätigkeit außerhalb des Geltungsbereichs des WissZeitVG im Ausland. Auch alle Tatbestände, die die Befristungshöchstdauer nach Absatz 1 Satz 5 bis 8 im Einzelfall verlängern (familien- und behindertenpolitische sowie neu pflegepolitische Komponente) würden dabei berücksichtigt, so dass der Zeitvertrag mit Anschlusszusage in sehr weite Ferne rücken könnte. Wer also z. B. zwei Kinder betreut, könnte acht Jahre ohne Anschlusszusage in der Postdoc-Phase befristet werden, zuzüglich möglicher nicht ausgeschöpfter Befristungszeiten, bevor Absatz 1a überhaupt greift.</p> <p>Eine echte Verbesserung der Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren würde hingegen das von der GEW vorgeschlagene Modell einer Postdoc-Befristung mit Anschlusszusage direkt nach der Promotion eröffnen. Der Formulierungsvorschlag für eine Änderung von § 2 Absatz 1 Satz 2 WissZeitVG des Dresdner Gesetzentwurfs der GEW für ein Wissenschaftsentfristungsgesetz lautet:</p> <p><i>„Nach abgeschlossener Promotion ist eine Befristung bis zu einer Dauer von sechs Jahren (...) zulässig, wenn mit dem in § 1 Absatz 1 Satz 1 genannten Personal vereinbart wird, dass die Befristungsabrede entfällt, wenn wissenschaftliche oder künstlerische Entwicklungsziele erreicht worden sind.</i></p> <p><i>Die Entwicklungsziele nach Satz 2 werden mit dem in § 1 Absatz 1 Satz 1 genannten Personal als Gegenstand des Arbeitsvertrags vereinbart und sind nachvollziehbar und erreichbar auszugestalten.</i></p> <p><i>Die Entscheidung über die Zielerreichung nach Satz 1 erfolgt im Rahmen eines transparenten Verfahrens nach Maßgabe des Landesrechts.“</i></p>
--	--	---

<p>(2) Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Abs. 1 Satz 1 genannten Personals ist auch zulässig, wenn die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird, die Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt ist und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter überwiegend der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt wird; die vereinbarte Befristungsdauer soll dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen.</p>	<p>(2) ¹Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Abs. 1 Satz 1 genannten Personals ist auch zulässig, wenn die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird, die Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt ist und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter überwiegend der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt wird; die vereinbarte Befristungsdauer soll dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen.</p> <p>²Eine Befristung nach Satz 1 ist nur zulässig, wenn die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer ausgeschöpft ist.</p>	<p><u>Zu Satz 2:</u> Der im Referentenentwurf vorgesehene zeitliche Vorrang der Qualifizierungsbefristung vor der Drittmittelbefristung soll, wie in der Begründung mehrfach betont wird, sicherstellen, dass auch Wissenschaftler*innen in überwiegend mit Drittmitteln befristeten Beschäftigungsverhältnissen einen Anspruch auf Vertragsverlängerung nach Maßgabe des § 2 Absatz 5 erhalten, also insbesondere bei Mutterschutz und Elternzeit sowie bei einer Beurlaubung oder Arbeitszeitermäßigung zur Betreuung oder Pflege von Kindern oder Angehörigen, bei einer Beurlaubung für eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit oder Aus-, Fort- und Weiterbildung, bei einer Freistellung für eine Personal- oder Schwerbehindertenvertretung sowie für die Tätigkeit als Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte oder die Ausübung eines Mandats, bei einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit ohne Entgeltfortzahlung sowie bei Zeiten eines Grundwehr- und Zivildienstes. Dieses Ziel ist grundsätzlich zu begrüßen, allerdings bestehen Bedenken gegen die vorgesehene Umsetzung. Die vorgesehene Regelung eines Vorrangs der Qualifizierungsbefristung bei Drittmittelverträgen bedeutet, dass die Befristung zur Qualifizierung nach Absatz 1 den absoluten Vorrang gegenüber der sachlich begründeten Drittmittelbefristung nach Absatz 2 bekäme. Das hätte zur Folge, dass in den zehn Jahren der Höchstbefristungsdauer zur</p>
---	--	---

		<p>„Qualifizierung“ die Bindung der Vertragslaufzeit an die Projektlaufzeit verloren ginge und stattdessen die Mindestvertragslaufzeit von drei Jahre vor bzw. zwei Jahren nach Promotion griffe. Diese Mindestzeiten können nicht nur unter der Laufzeit von Drittmittelprojekten liegen, sondern können aufgrund der Ausgestaltung als Soll-Bestimmung in Verbindung mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts weiter unterschritten werden, wenn die Hochschulen und Forschungseinrichtungen der Befristung andere Qualifizierungsziele als die Promotion zugrundelegen.</p> <p>Hinzu kommt, dass Drittmittelbeschäftigte, die ihre Höchstbefristungsdauer nach § 2 bereits überschritten haben und von denen es in Zukunft wegen der Begrenzung der Höchstbefristungsdauer auf zehn Jahre deutlich mehr Betroffene geben würde, weiter leer ausgehen würden und wie bisher im Mutterschutz oder in der Elternzeit auf die Straße gesetzt werden könnten, wenn ihre Verträge auslaufen.</p> <p>Die GEW empfiehlt daher die in ihrem Dresdner Gesetzentwurf vorgeschlagene konsequentere Lösung, den Anwendungsbereich von § 2 Absatz 5 nicht länger auf Qualifizierungsbefristungen nach § 2 Absatz 1 zu beschränken, sondern auf Drittmittelbefristungen nach § 2 Absatz 2 zu erweitern.</p>
<p>(3) ¹Auf die in Absatz 1 geregelte zulässige Befristungsdauer sind alle befristeten Arbeitsverhältnisse mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit, die mit einer deutschen Hochschule oder einer Forschungseinrichtung im Sinne des § 5 abgeschlossen wurden, sowie entsprechende Beamtenverhältnisse auf Zeit und Privatdienstverträge nach § 3 anzurechnen.</p> <p>²Angerechnet werden auch befristete Arbeitsverhältnisse, die nach anderen Rechtsvorschriften abgeschlossen wurden.</p>	<p>(3) ¹Auf die in Absatz 1 geregelte zulässige Befristungsdauer sind alle befristeten Arbeitsverhältnisse mit mehr als mindestens einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit, die mit einer deutschen Hochschule oder einer Forschungseinrichtung im Sinne des § 5 abgeschlossen wurden, sowie entsprechende Beamtenverhältnisse auf Zeit und Privatdienstverträge nach § 3 anzurechnen.</p> <p>²Angerechnet werden auch befristete Arbeitsverhältnisse, die nach anderen Rechtsvorschriften abgeschlossen wurden.</p>	<p><u>Zu Satz 1:</u> Siehe oben den Kommentar zu § 2 Absatz 1. Die GEW befürwortet eine Beschränkung des Anwendungsbereichs der Qualifizierungsbefristung auf Arbeitsverhältnisse mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit. Daraus ergäbe sich dann eine entsprechende Anrechnungsregelung an dieser Stelle.</p>

<p>³Die Sätze 1 und 2 gelten nicht für Arbeitsverhältnisse nach § 6 sowie vergleichbare studienbegleitende Beschäftigungen, die auf anderen Rechtsvorschriften beruhen.</p>	<p>³Die Sätze 1 und 2 gelten nicht für Arbeitsverhältnisse nach § 6 sowie vergleichbare studienbegleitende Beschäftigungen, die auf anderen Rechtsvorschriften beruhen.</p>	
<p>(4)¹Im Arbeitsvertrag ist anzugeben, ob die Befristung auf den Vorschriften dieses Gesetzes beruht.</p> <p>²Fehlt diese Angabe, kann die Befristung nicht auf Vorschriften dieses Gesetzes gestützt werden.</p> <p>³Die Dauer der Befristung muss bei Arbeitsverträgen nach Absatz 1 kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein.</p>	<p>(4)¹Im Arbeitsvertrag ist anzugeben, ob die Befristung auf den Vorschriften dieses Gesetzes beruht.</p> <p>²Fehlt diese Angabe, kann die Befristung nicht auf Vorschriften dieses Gesetzes gestützt werden.</p> <p>³Die Dauer der Befristung muss bei Arbeitsverträgen nach Absatz 1 kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein.</p>	<p><u>Zu Satz 3:</u> Redaktionelle Folgeänderung aus der Einfügung von Absatz 1a.</p>
<p>(5)¹Die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages nach Absatz 1 verlängert sich im Einverständnis mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter um</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Zeiten einer Beurlaubung oder einer Ermäßigung der Arbeitszeit um mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit, die für die Betreuung oder Pflege eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren, auch wenn hinsichtlich des Kindes die Voraussetzungen des § 15 Abs. 1 Satz 1 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes vorliegen, oder pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger gewährt worden sind, 2. Zeiten einer Beurlaubung für eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit oder eine außerhalb des Hochschulbereichs oder im Ausland durchgeführte wissenschaftliche, künstlerische oder berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung, 3. Zeiten einer Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz und Zeiten eines Beschäftigungsverbots nach den §§ 3, 4, 6 und 8 des Mutterschutzgesetzes in dem 	<p>(5)¹Die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages nach Absatz 1 verlängert sich im Einverständnis mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter um</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Zeiten einer Beurlaubung oder einer Ermäßigung der Arbeitszeit um mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit, die für die Betreuung oder Pflege eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren, auch wenn hinsichtlich des Kindes die Voraussetzungen des § 15 Abs. 1 Satz 1 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes vorliegen, oder pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger gewährt worden sind, 2. Zeiten einer Beurlaubung für eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit oder eine außerhalb des Hochschulbereichs oder im Ausland durchgeführte wissenschaftliche, künstlerische oder berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung, 3. Zeiten einer Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz und Zeiten eines Beschäftigungsverbots nach den §§ 3, 4, 6 und 8 des Mutterschutzgesetzes in dem 	<p><u>Zu Satz 1:</u> Redaktionelle Folgeänderung aus der Einfügung von Absatz 1a.</p>

<p>Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist, 4. Zeiten des Grundwehr- und Zivildienstes, 5. Zeiten einer Freistellung im Umfang von mindestens einem Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit zur Wahrnehmung von Aufgaben in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung, von Aufgaben eines oder einer Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten oder zur Ausübung eines mit dem Arbeitsverhältnis zu vereinbarenden Mandats und 6. Zeiten einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit, in denen ein gesetzlicher oder tarifvertraglicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht besteht.</p>	<p>Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist, 4. Zeiten des Grundwehr- und Zivildienstes, 5. Zeiten einer Freistellung im Umfang von mindestens einem Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit zur Wahrnehmung von Aufgaben in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung, von Aufgaben eines oder einer Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten oder zur Ausübung eines mit dem Arbeitsverhältnis zu vereinbarenden Mandats und 6. Zeiten einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit, in denen ein gesetzlicher oder tarifvertraglicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht besteht.</p>	
<p>²In den Fällen des Satzes 1 Nr. 1, 2 und 5 soll die Verlängerung die Dauer von jeweils zwei Jahren nicht überschreiten.</p>	<p>²In den Fällen des Satzes 1 Nr. 1, 2 und 5 soll die Verlängerung die Dauer von jeweils zwei Jahren nicht überschreiten.</p>	
<p>³Zeiten nach Satz 1 Nummer 1 bis 6 werden in dem Umfang, in dem sie zu einer Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages führen können, nicht auf die zulässige Befristungsdauer angerechnet.</p>	<p>³Zeiten nach Satz 1 Nummer 1 bis 6 werden in dem Umfang, in dem sie zu einer Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages führen können, nicht auf die zulässige Befristungsdauer angerechnet.</p>	
<p>§ 3 Privatdienstvertrag</p> <p>Für einen befristeten Arbeitsvertrag, den ein Mitglied einer Hochschule, das Aufgaben seiner Hochschule selbständig wahrnimmt, zur Unterstützung bei der Erfüllung dieser Aufgaben mit überwiegend aus Mitteln Dritter vergütetem Personal im Sinne von § 1 Abs. 1 Satz 1 abschließt, gelten die Vorschriften der §§ 1, 2 und 6 entsprechend.</p>	<p>§ 3 Privatdienstvertrag</p> <p>Für einen befristeten Arbeitsvertrag, den ein Mitglied einer Hochschule, das Aufgaben seiner Hochschule selbständig wahrnimmt, zur Unterstützung bei der Erfüllung dieser Aufgaben mit überwiegend aus Mitteln Dritter vergütetem Personal im Sinne von § 1 Abs. 1 Satz 1 abschließt, gelten die Vorschriften der §§ 1, 2 und 6 entsprechend.</p>	
<p>§ 4 Wissenschaftliches Personal an staatlich anerkannten Hochschulen</p> <p>Für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit</p>	<p>§ 4 Wissenschaftliches Personal an staatlich anerkannten Hochschulen</p> <p>Für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit</p>	

wissenschaftlichem und künstlerischem Personal an nach Landesrecht staatlich anerkannten Hochschulen gelten die Vorschriften der §§ 1 bis 3 und 6 entsprechend.	wissenschaftlichem und künstlerischem Personal an nach Landesrecht staatlich anerkannten Hochschulen gelten die Vorschriften der §§ 1 bis 3 und 6 entsprechend.	
<p>§ 5 Wissenschaftliches Personal an Forschungseinrichtungen</p> <p>Für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an staatlichen Forschungseinrichtungen sowie an überwiegend staatlich, an institutionell überwiegend staatlich oder auf der Grundlage von Artikel 91b des Grundgesetzes finanzierten Forschungseinrichtungen gelten die Vorschriften der §§ 1 bis 3 und 6 entsprechend.</p>	<p>§ 5 Wissenschaftliches Personal an Forschungseinrichtungen</p> <p>Für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an staatlichen Forschungseinrichtungen sowie an überwiegend staatlich, an institutionell überwiegend staatlich oder auf der Grundlage von Artikel 91b des Grundgesetzes finanzierten Forschungseinrichtungen gelten die Vorschriften der §§ 1 bis 3 und 6 entsprechend.</p>	
<p>§ 6 Wissenschaftliche und künstlerische Hilfstätigkeiten</p> <p>¹Befristete Arbeitsverträge zur Erbringung wissenschaftlicher oder künstlerischer Hilfstätigkeiten mit Studierenden, die an einer deutschen Hochschule für ein Studium, das zu einem ersten oder einem weiteren berufsqualifizierenden Abschluss führt, eingeschrieben sind, sind bis zur Dauer von insgesamt sechs Jahren zulässig.</p>	<p>§ 6 Wissenschaftliche und künstlerische Hilfstätigkeiten</p> <p>¹Befristete Arbeitsverträge zur Erbringung wissenschaftlicher oder künstlerischer Hilfstätigkeiten mit Studierenden, die an einer deutschen Hochschule für ein Studium, das zu einem ersten oder einem weiteren berufsqualifizierenden Abschluss führt, eingeschrieben sind, sind bis zur Dauer von insgesamt sechs acht Jahren zulässig; <u>die Dauer eines Arbeitsvertrags soll ein Jahr nicht unterschreiten.</u></p>	<p><u>Zu Satz 1:</u> Die vorgesehenen Änderungen würden bei einer konsequenten Umsetzung durch Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu einer Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen von studentischen Beschäftigten führen und sind insofern zu begrüßen. Allerdings greift eine Mindestvertragslaufzeit von einem Jahr in Verbindung mit einer Soll-Bestimmung zu kurz. Wir wissen aus der 2023 veröffentlichten Studie „Jung. Akademisch. Prekär“, dass studentische Beschäftigte zwar sehr häufig extreme Kurzzeitverträge mit einer Dauer von wenigen Monaten haben, aber auf Basis von Kettenverträgen eine deutlich längere Verbleibsdauer an der Hochschule oder Forschungseinrichtung von mehreren Jahren.¹³ Es ist daher unverständlich, warum die Regelung des Berliner Hochschulgesetzes mit einer Mindestvertragslaufzeit von zwei Jahren, die den Arbeitgebern zwar sachlich begründete Abweichungen</p>

¹³ Marvin Hopp u.a.: Jung, akademisch, prekär, Studentische Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen: eine Ausnahme vom dualen System regulierter Arbeitsbeziehungen, 2023, https://www.gew.de/fileadmin/media/sonstige_downloads/hv/Service/Presse/2023/20230120-Studie-GEW-verdi-iaw-stud-beschaefigte.pdf, S. 77.

<p>²Innerhalb der zulässigen Befristungsdauer sind auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages möglich.</p>	<p>²Innerhalb der zulässigen Befristungsdauer sind auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages möglich.</p>	<p>erlaubt, aber den studentischen Beschäftigten in der Regel eine ausreichende Planungssicherheit gibt und seit Jahren erfolgreich praktiziert wird, nicht in Bundesrecht überführt werden sollte, wie es die GEW gemeinsam mit Studierendenvertretungen vorgeschlagen hat.</p>
<p>§ 7 Rechtsgrundlage für bereits abgeschlossene Verträge; Übergangsregelung; Verordnungsermächtigung</p> <p>(1) ¹Für die seit dem 23. Februar 2002 bis zum 17. April 2007 an staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen sowie an Forschungseinrichtungen im Sinne des § 5 abgeschlossenen Arbeitsverträge gelten die §§ 57a bis 57f des Hochschulrahmengesetzes in der ab 31. Dezember 2004 geltenden Fassung fort.</p> <p>²Für vor dem 23. Februar 2002 an staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen sowie an Forschungseinrichtungen im Sinne des § 5 abgeschlossene Arbeitsverträge gelten die §§ 57a bis 57e des Hochschulrahmengesetzes in der vor dem 23. Februar 2002 geltenden Fassung fort.</p> <p>³Satz 2 gilt entsprechend für Arbeitsverträge, die zwischen dem 27. Juli 2004 und dem 31. Dezember 2004 abgeschlossen wurden.</p>	<p>§ 7 Rechtsgrundlage für bereits abgeschlossene Verträge; Übergangsregelung; Verordnungsermächtigung</p> <p>(1) Für die vor dem [einsetzen: Tag des Inkrafttretens nach Artikel 3] an staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen sowie an Forschungseinrichtungen im Sinne des § 5 abgeschlossenen Arbeitsverträge gilt § 2 des WissZeitVG in der ab dem 25. Mai 2020 geltenden Fassung fort.</p> <p>⁴Für die seit dem 23. Februar 2002 bis zum 17. April 2007 an staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen sowie an Forschungseinrichtungen im Sinne des § 5 abgeschlossenen Arbeitsverträge gelten die §§ 57a und 57f des Hochschulrahmengesetzes in der ab 31. Dezember 2004 geltenden Fassung fort.</p> <p>²Für vor dem 23. Februar 2002 an staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen sowie an Forschungseinrichtungen im Sinne des § 5 abgeschlossene Arbeitsverträge gelten die §§ 57a bis 57e des Hochschulrahmengesetzes in der vor dem 23. Februar 2002 geltenden Fassung fort.</p> <p>³Satz 2 gilt entsprechend für Arbeitsverträge, die zwischen dem 27. Juli 2004 und dem 31. Dezember 2004 abgeschlossen wurden.</p>	<p><u>Zu Satz 1:</u> Die vorgesehene Übergangsregelung im Sinne eines Vertrauensschutzes für die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der WissZeitVG-Form bestehenden Arbeitsverträge ist nachvollziehbar und wird von der GEW nicht beanstandet.</p> <p><u>Zur Streichung von Satz 2 und 3:</u> Ein Übergangsregelung für die vor über 20 Jahren außer Kraft getretenen Regelungen des Hochschulrahmengesetzes ist nicht mehr erforderlich.</p>

<p>(2) ¹Der Abschluss befristeter Arbeitsverträge nach § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 mit Personen, die bereits vor dem 23. Februar 2002 in einem befristeten Arbeitsverhältnis zu einer Hochschule, einem Hochschulmitglied im Sinne von § 3 oder einer Forschungseinrichtung im Sinne von § 5 standen, ist auch nach Ablauf der in § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 geregelten jeweils zulässigen Befristungsdauer mit einer Laufzeit bis zum 29. Februar 2008 zulässig.</p> <p>²Satz 1 gilt entsprechend für Personen, die vor dem 23. Februar 2002 in einem Dienstverhältnis als wissenschaftlicher oder künstlerischer Assistent standen.</p> <p>³§ 2 Abs. 5 gilt entsprechend.</p>	<p>(2) ¹Der Abschluss befristeter Arbeitsverträge nach § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 mit Personen, die bereits vor dem 23. Februar 2002 in einem befristeten Arbeitsverhältnis zu einer Hochschule, einem Hochschulmitglied im Sinne von § 3 oder einer Forschungseinrichtung im Sinne von § 5 standen, ist auch nach Ablauf der in § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 geregelten jeweils zulässigen Befristungsdauer mit einer Laufzeit bis zum 29. Februar 2008 zulässig.</p> <p>²Satz 1 gilt entsprechend für Personen, die vor dem 23. Februar 2002 in einem Dienstverhältnis als wissenschaftlicher oder künstlerischer Assistent standen.</p> <p>³§ 2 Abs. 5 gilt entsprechend.</p> <p><u>¹Für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge nach § 2 Absatz 1 Satz 1 und 2 mit Personen, die bereits vor dem [einsetzen: Tag des Inkrafttretens nach Artikel 3] in einem befristeten Arbeitsverhältnis zu einer Hochschule, einem Hochschulmitglied im Sinne von § 3 oder einer Forschungseinrichtung im Sinne von § 5 standen, gilt die in § 2 Absatz 1 Satz 1 und 2 in der ab dem 25. Mai 2020 geltenden Fassung geregelte jeweils zulässige Befristungsdauer bis längstens zum [einsetzen: Datum vier Jahre nach dem Tag des Inkrafttretens nach Artikel 3] fort.</u></p> <p>²§ 2 Absatz 5 gilt entsprechend.</p>	<p>Zur Streichung von Satz 1 bis 3 (alt): Ein Übergangsregelung für die vor über 20 Jahren außer Kraft getretenen Regelungen des Hochschulrahmengesetzes ist nicht mehr erforderlich.</p> <p>Zu Satz 1 (neu): Die Übergangsregelung sieht vor, dass für alle Personen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der geplanten WissZeitVG-Novelle in einem befristeten Arbeitsverhältnis mit einer Hochschule oder Forschungseinrichtung stehen, erst vier Jahre später die vorgesehene Neuregelung der Höchstbefristungsdauer von Postdocs in Kraft treten soll. Die GEW spricht sich gegen die vorgeschlagene Reduzierung der Höchstbefristungsdauer für Postdocs aus (siehe oben zu § 2 Absatz 1). Für den Fall einer Übernahme der von der GEW vorgeschlagenen Änderung (Beibehaltung der Höchstbefristungsdauer von sechs Jahren, aber nur in Verbindung einer Anschlusszusage unmittelbar nach der Promotion) spricht sich die GEW für eine deutlich kürzere Übergangsfrist von einem Jahr aus. Ein Jahr wäre ein angemessener Zeitraum für die Hochschulen und Forschungseinrichtungen, sich auf die Änderung ihrer Personalpolitik vorzubereiten und gewährleistet eine zeitnahe Umsetzung der überfälligen Reform.</p>
<p>(3) ¹Die nach § 2 Absatz 1 Satz 1 und 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich um</p>	<p>(3) ¹Die nach § 2 Absatz 1 Satz 1 und 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich um</p>	

<p>sechs Monate, wenn ein Arbeitsverhältnis nach § 2 Absatz 1 zwischen dem 1. März 2020 und dem 30. September 2020 besteht.</p> <p>²Das Bundesministerium für Bildung und Forschung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates die zulässige Befristungsdauer höchstens um weitere sechs Monate zu verlängern, soweit dies aufgrund fortbestehender Auswirkungen der COVID-19-Pandemie in der Bundesrepublik Deutschland geboten erscheint; die Verlängerung ist auch auf Arbeitsverhältnisse zu erstrecken, die nach dem 30. September 2020 und vor Ablauf des in der Rechtsverordnung genannten Verlängerungszeitraums begründet werden.</p>	<p>sechs Monate, wenn ein Arbeitsverhältnis nach § 2 Absatz 1 zwischen dem 1. März 2020 und dem 30. September 2020 besteht.</p> <p>²Das Bundesministerium für Bildung und Forschung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates die zulässige Befristungsdauer höchstens um weitere sechs Monate zu verlängern, soweit dies aufgrund fortbestehender Auswirkungen der COVID-19-Pandemie in der Bundesrepublik Deutschland geboten erscheint; die Verlängerung ist auch auf Arbeitsverhältnisse zu erstrecken, die nach dem 30. September 2020 und vor Ablauf des in der Rechtsverordnung genannten Verlängerungszeitraums begründet werden.</p>	
<p>§ 8 Evaluation</p> <p>Die Auswirkungen dieses Gesetzes werden im Jahr 2020 evaluiert.</p>	<p>§ 8 Evaluation</p> <p>Die Auswirkungen dieses Gesetzes werden im <u>zum</u> Jahr 2020 <u>2030</u> evaluiert.</p>	<p>Die GEW hält den vorgesehenen Termin für die nächste Evaluation des WissenzeitVG 2030, also erst in sieben Jahren, für viel zu spät. Erst recht, wenn man bedenkt, dass der im geltenden Gesetz verankerte Termin 2020 vom BMBF so interpretiert wurde, dass die Evaluation zwar 2020 gestartet wurde, aber erst 2022 die Ergebnisse präsentiert wurden. Die GEW plädiert stattdessen dafür, dass die Verpflichtung zu einer regelmäßigen Evaluation alle vier Jahre unter Beteiligung der Gewerkschaften im Gesetz verankert wird. Darüber hinaus sollte die Bundesregierung gesetzlich verpflichtet werden, dem Deutschen Bundestag alle zwei Jahre über die Entwicklung der Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft zu berichten.</p>