

// HOCHSCHULE UND FORSCHUNG //



# **Dauerstellen für Daueraufgaben: Weg mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz, her mit dem Wissenschaftsentfristungsgesetz**

Konsequenzen aus den Evaluationen von Befristungsrecht und Befristungspraxis ziehen  
Ein Positionspapier der Bildungsgewerkschaft GEW

### **Impressum**

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft  
Hauptvorstand  
Verantwortlich: Dr. Andreas Keller (V. i. S. d. P.)  
Reifenberger Str. 21  
60489 Frankfurt am Main  
Telefon: 069/78973-0  
Fax: 069/78973-202  
E-Mail: [info@gew.de](mailto:info@gew.de)  
[www.gew.de](http://www.gew.de)

Gestaltung: Andrea Vath  
Foto: GEW

**Juni 2022**

# Inhalt

<b>Schluss mit Hire and Fire in der Wissenschaft .....</b>	<b>3</b>
<b>Acht-Punkte-Programm der GEW für die Ablösung des Wissenschafts-</b>	
<b>zeitvertragsgesetzes durch ein Wissenschaftsentfristungsgesetz .....</b>	<b>6</b>
1. Einführung des Qualifizierungsbegriffs.....	6
2. Verankerung von Mindestlaufzeiten für die Qualifizierungsbefristung .....	7
3. Ausschluss einer Befristung nach der Promotion ohne Dauerperspektive .....	8
4. Klare Abgrenzung des personellen Geltungsbereichs .....	9
5. Bessere Absicherung von Drittmittelbeschäftigten – Eindämmung der Projektbefristung .....	9
6. Verbindliche Ausgestaltung der Verlängerungsoptionen zum Nachteilsausgleich .....	10
7. Aufhebung der Höchstbefristungsdauer für studentische Beschäftigte .....	11
8. Ersatzlose Streichung der Tarifsperre.....	12



# Schluss mit Hire and Fire in der Wissenschaft

Befristung ist in der Wissenschaft zum Selbstzweck geworden. Daran hat auch die Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) von 2016 nichts geändert, wie die am 20. Mai 2022 veröffentlichte Evaluation der Auswirkungen der Gesetzesnovelle im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF)<sup>1</sup> ergeben hat. 84 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen an Universitäten und 78 Prozent an Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAW) sind befristet beschäftigt. Die durchschnittliche Laufzeit der Zeitverträge liegt an den Universitäten bei 18 Monaten, an den HAW bei 15 Monaten. 42 Prozent der Verträge an Universitäten laufen nicht einmal ein Jahr, an den HAW sind es sogar 45 Prozent.<sup>2</sup>

Im WissZeitVG sind die arbeitsrechtlichen Grenzen für Befristungen so weit gezogen, dass Zeitverträge in der Wissenschaft zum Normalfall geworden sind. Der unbestimmte Rechtsbegriff der „Qualifizierung“ im WissZeitVG ist zum Feigenblatt für die ausufernde Befristungspraxis in der Wissenschaft geworden. In der Realität der Wissenschaftsbetriebe, im Selbstverständnis und der Personalpolitik ihrer Leitungen ist der Zeitvertrag längst zur Regel und die Dauerstelle zur besonders zu rechtfertigenden Ausnahme geworden. So erfüllt das WissZeitVG seinen arbeitsrechtlichen Schutzzweck für die Beschäftigten nicht, es schützt nicht vor grundloser Befristung und systematischem Befristungsmissbrauch, es schafft keinen geschützten Rahmen für die wissenschaftliche Qualifizierung, es fügt der Wissenschaft selbst und den in ihr Beschäftigten Schaden zu.

Die Novelle des WissZeitVG von 2016 war ein Versuch, die schon damals lange bekannten und von der GEW monierten<sup>3</sup> arbeitsrechtlich und wissenschaftspolitisch problematischen Fehlentwicklungen zu reparieren. Dieser Versuch ist gescheitert. Die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) in Auftrag gegebene Evaluation der WissZeitVG-Novelle bestätigt, dass sich die Befristung von Wissenschaftler\*innen in Hochschulen und Forschungseinrichtungen weit von ihrem Hauptzweck, der wissenschaftlichen Qualifizierung, entfernt haben.

Es ist höchste Zeit, den Befristungsmissbrauch in der Wissenschaft gesetzlich zu unterbinden – Schluss mit Hire and Fire in der Wissenschaft! Es wäre fahrlässig, den Hochschulen und Forschungseinrichtungen weiter den beschäftigungspolitischen Spielraum zu lassen, den sie

1 Jörn Sommer u. a.: Evaluation des novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, Berlin Hannover 2022, [www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2022/abschlussbericht-evaluation-wisszeitvg.html](http://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2022/abschlussbericht-evaluation-wisszeitvg.html).

2 Sommer u. a. 2022, a. a. O., S. 62 ff.

3 [www.gew.de/wissenschaft/wissenschaftszeitvertragsgesetz](http://www.gew.de/wissenschaft/wissenschaftszeitvertragsgesetz).

## 4 DAUERSTELLEN FÜR DAUERAUFGABEN

jetzt haben. Die Wissenschaftsarbeitgeber haben allen Appellen zum Trotz über Jahre nicht nachweisen können, dass sie mit ihren Freiräumen verantwortungsbewusst umgehen können. Der Gesetzgeber hat jetzt die Aufgabe, der Arbeitgeberwillkür arbeitsrechtliche Grenzen zu setzen.

Die mit dem Templiner Manifest der GEW 2010 gestartete Kampagne für den Traumjob Wissenschaft und für Dauerstellen für Daueraufgaben<sup>4</sup>, die gemeinsame Initiative „Frist ist Frust“ von GEW, ver.di und dem Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft (NGAWiss) (2019/20) sowie der Twitter-Hashtag #IchBinHanna (2021) haben die Stimmen von zigtausenden Beschäftigten an Hochschulen und Forschungseinrichtungen sicht- und hörbar gemacht. #IchBinHanna ist zu einem Synonym für die Empörung der prekär und befristet Beschäftigten geworden, deren Interessen bis heute missachtet werden. Dabei stellen sie die Mehrheit der Wissenschaftler\*innen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen dar: Auf ihren Schultern lastet der Löwenanteil der Lehre und Forschung, sie sind tragende Säulen in Wissenschaftsmanagement und akademischer Selbstverwaltung. Ohne sie läuft nichts in der Wissenschaft.

Das Hire and Fire-Prinzip in Hochschule und Forschung ignoriert nicht nur das legitime Interesse der Wissenschaftler\*innen an berechenbaren beruflichen Perspektiven, es unterminiert auch die Kontinuität und damit Qualität der wissenschaftlichen Arbeit in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement. Die GEW fordert daher in einem Acht-Punkte-Programm die Ablösung des WissZeitVG durch ein Wissenschaftsentfristungsgesetz, das dem ausufernden Befristungsunwesen in Hochschule und Forschung einen Riegel vorschiebt und für Dauerstellen für Daueraufgaben in der Wissenschaft sorgt. Eckpunkte eines neuen Wissenschaftsentfristungsgesetz müssen sein:

1. eine Engführung des Qualifizierungsbegriffs,
2. die Verankerung von Mindestlaufzeiten für die Qualifizierungsbefristung,
3. der Ausschluss einer Befristung nach der Promotion ohne Dauerperspektive,
4. eine klare Abgrenzung des personellen Geltungsbereichs,
5. die Trennung von Projektbefristung, Qualifizierungsbefristung und Daueraufgaben,
6. eine verbindliche Ausgestaltung der Verlängerungsoptionen zum Nachteilsausgleich
7. die Aufhebung der Höchstbefristungsdauer für studentische Beschäftigte und
8. die ersatzlose Streichung der Tarifsperre.

Die GEW stellt das vorliegende Acht-Punkte-Programm für die Ablösung des WissZeitVG durch ein Wissenschaftsentfristungsgesetz auf ihrer Konferenz „Schluss mit Hire and Fire – Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz auf dem Prüfstand“ am 3. Juni 2022 in Berlin vor und

---

<sup>4</sup> [www.gew.de/wissenschaft/templiner-manifest](http://www.gew.de/wissenschaft/templiner-manifest), [www.gew.de/dauerstellen](http://www.gew.de/dauerstellen).

lädt Hochschulen und Forschungseinrichtungen, Bund und Länder, Regierungsmitglieder und Abgeordnete, vor allem aber die vom WissZeitVG betroffenen Wissenschaftler\*innen zur Diskussion über die Vorschläge ein. Ziel ist die Ausarbeitung eines vollständigen Gesetzentwurfs für ein Wissenschaftsentfristungsgesetz bis zur GEW-Wissenschaftskonferenz „Perspektiven für Hanna: Dauerstellen für Daueraufgaben – Gleiche Chancen für alle“ von 21. bis 24. September 2022 in Dresden vor. Zur GEW-Wissenschaftskonferenz sind Sie herzlich eingeladen: [www.gew.de/veranstaltungen/detailseite/gew-wissenschaftskonferenz-perspektiven-fuer-hanna](http://www.gew.de/veranstaltungen/detailseite/gew-wissenschaftskonferenz-perspektiven-fuer-hanna)

Frankfurt am Main, im Juni 2022

# **Acht-Punkte-Programm der GEW für die Ablösung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes durch ein Wissenschaftsentsfristungsgesetz**

## **1. Engführung des Qualifizierungsbegriffs**

Das WissZeitVG erlaubt den Arbeitgebern in Hochschule und Forschung, Wissenschaftler\*innen, die noch nicht promoviert sind, bis zu einer Dauer von sechs Jahren sachgrundlos befristet zu beschäftigen, nach der Promotion ist dies sachgrundlos weitere sechs Jahre (in der Medizin weitere neun Jahre) möglich – wenn die Befristung der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung förderlich ist und die Laufzeit des Arbeitsvertrages dem Qualifizierungsziel angemessen ist. Dabei kann unter Qualifizierung im Grunde fast jede Art beruflicher Erfahrung verstanden werden, die mit wissenschaftlicher Dienstleistung einhergeht – das ergibt sich aus einer kürzlich veröffentlichten umstrittenen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts. Dieses Qualifizierungsverständnis spiegelt sich auch in den Vertragsrealitäten wider, wie wir aus den Evaluationen des WissZeitVG wissen. Befristete Beschäftigung hat sich weit von dem Zweck, die Qualifizierung zu fördern, entfernt. Es gibt ein eklatantes Missverhältnis zwischen dem rasanten Aufwuchs von Qualifizierungsstellen und der nur sehr geringe Zunahme an erfolgreich abgeschlossenen Promotionen und Habilitationen, wie Freya Gassmann in der von der GEW veröffentlichten ersten Evaluation der WissZeitVG-Novelle bereits 2020 herausgearbeitet hat.<sup>5</sup> Qualifizierungsstellen behindern die Qualifizierung eher als sie zu fördern, die Übernahme von Daueraufgaben belastet in erhebliche Maße die Qualifizierung. In der Arbeitszeit bleibt kaum Zeit für die eigene wissenschaftliche Qualifizierung und weil das so ist, wird – insbesondere auf den für die Qualifizierungsphase typischen Teilzeitstellen – in erheblichem Umfang unbezahlte Mehrarbeit geleistet. Daraus folgt ein klarer Auftrag an den Gesetzgeber: Eine Reform des Befristungsrechts in der Wissenschaft ohne eine Engführung des Qualifizierungsbegriffs darf es nicht geben! Dabei muss die Promotion im Zentrum stehen, sie ist in aller Regel die Voraussetzung für eine wissenschaftliche Laufbahn in Hochschulen und Forschung und vermittelt zugleich die Qualifikationen für viele verantwortungsvolle Stellen außerhalb der Wissenschaft. Nach der Promotion kommen allenfalls die Habilitation oder eine gleichwertige Qualifizierung für eine Professur oder eine andere verantwortungsvolle

---

<sup>5</sup> Freya Gassmann unter der Mitwirkung von Jascha Groß und Cathrin Benkel: Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz, Eine erste Evaluation der Novellierung von 2016, gefördert von der Max-Traeger-Stiftung, Frankfurt am Main 2020, [www.gew.de/aktuelles/detailseite/kritik-an-wisszeitvg-novelle](http://www.gew.de/aktuelles/detailseite/kritik-an-wisszeitvg-novelle), S. 44 ff.



Tätigkeit in Forschung und Lehre als Gegenstand einer wissenschaftlichen Qualifizierung in Betracht.

**Die GEW fordert daher ...**

... eine Begrenzung der Qualifizierungsziele von nicht-promoviertem wissenschaftlichen und künstlerischen Personal auf die Promotion, an den Musik- und Kunsthochschulen auch auf äquivalente Qualifizierungen, sowie von promoviertem wissenschaftlichen und künstlerischen Personal auf die Habilitation oder eine gleichwertige Qualifizierung für eine Professur bzw. eine andere verantwortungsvolle Tätigkeit in Forschung und Lehre im neuen Wissenschaftsentfristungsgesetz. Weiter bedarf einer verbindlichen gesetzlichen Regelung, dass die vertragliche Arbeitszeit überwiegend, das heißt zu mehr als 50 Prozent, für die eigenständige Arbeit an der wissenschaftlichen Qualifizierung zur Verfügung stehen muss, damit die Befristung des Beschäftigungsverhältnisses gerechtfertigt ist.

## 2. Verankerung von Mindestlaufzeiten für die Qualifizierungsbefristung

Die durchschnittliche Laufzeit der Zeitverträge beträgt nach den Ergebnissen der kürzlich veröffentlichten WissZeitVG-Evaluation im Auftrag des BMBF an Universitäten 18 Monate, an den HAW 15 Monate. Der Anteil der Kurzzeitbefristungen mit Laufzeiten von unter einem Jahr liegt bei 42 bzw. 45 Prozent.<sup>6</sup> Dass sich die Durchschnittslaufzeiten unmittelbar nach der WissZeitVG-Novelle vorübergehend geringfügig erhöht haben, ändert nichts an der Feststellung, dass die Vertragslaufzeiten in keinem evidenzbasierten Verhältnis zum Qualifizierungszweck, der die Befristung überhaupt erst rechtfertigt, liegen. Laut Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021 benötigen Promovierende 5,7 Jahre bis zum Abschluss ihrer Promotion.<sup>7</sup> Selbst wenn man die Medizin hineinrechnet, beträgt die durchschnittliche Promotionsdauer noch 4,7 Jahre. Auch bei der Qualifizierung nach der Promotion – der Habilitation oder einer gleichwertigen Qualifizierung für eine Professur oder eine andere verantwortungsvolle Tätigkeit in Forschung und Lehre – ist von einer Dauer in der Größenordnung von sechs Jahren auszugehen. Die Vertragslaufzeiten von Qualifizierungsstellen müssen endlich nachprüfbar ins Verhältnis zur tatsächlichen Promotionsdauer gesetzt werden.

**Die GEW fordert daher ...**

... die Orientierung der Laufzeiten für befristete Qualifizierungsverträge an der Höchstbefristungsdauer von sechs Jahren (Regellaufzeit) und die Festlegung einer Mindestvertragsdauer von vier Jahren (Untergrenze) im neuen Wissenschaftsentfris-

<sup>6</sup> Sommer u. a. 2022, a. a. O., S. 62 ff.

<sup>7</sup> Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs: Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland, Bielefeld 2021, [www.buwin.de/dateien/buwin-2021.pdf](http://www.buwin.de/dateien/buwin-2021.pdf), S. 137 f.

tungsgesetz. Die Bundesregierung hat dafür Sorge zu tragen, dass die tatsächliche durchschnittliche Dauer der wissenschaftlichen Qualifizierung regelmäßig fächerspezifisch erhoben und veröffentlicht wird.

### 3. Ausschluss einer Befristung nach der Promotion ohne Dauerperspektive

Eine über die Promotion hinausgehende wissenschaftliche Qualifizierung verbessert die Arbeitsmarktposition außerhalb der Wissenschaft nicht. Wer sich nach der Promotion für einen wissenschaftlichen Karriereweg in Hochschule und Forschung entscheidet, muss sich – ohne Exit-Optionen permanent mitzudenken – voll und ganz auf die Wissenschaft einlassen können. Die Realität sieht derzeit anders aus. Weit über die Hälfte der promovierten und habilitierten wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen an den Hochschulen ist befristet beschäftigt, 63 Prozent über alle Hochschultypen hinweg.<sup>8</sup> Zu den Kollateralschäden dieser Befristungspraxis gehört, dass zwar laut Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017 nur zwölf Prozent Wissenschaftler\*innen ohne Professur unter 45 angeben, keinen Kinderwunsch zu haben, tatsächlich aber mit 49 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und 42 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiter an Universitäten deutlich mehr Beschäftigte kinderlos bleiben als Hochschulabsolvent\*innen in anderen Branchen (25 Prozent).<sup>9</sup> Als Grund für das Aufschieben von Kinderwünschen werden die zu geringe Planungssicherheit sowie die finanzielle Unsicherheit einer akademischen Karriere angegeben. Das ist eine der Ursachen dafür, dass Frauen deutlich häufiger als Männer aus einer wissenschaftlichen Laufbahn aussteigen, statt aufzusteigen. Zu den Kollateralschäden dieser Befristungspraxis gehört außerdem, dass befristet beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen sich in ihrer wissenschaftlichen Kritik zurückhalten, wenn sie in der Folge daraus Karrierenachteile befürchten, wie die alternative Evaluation des WissZeitVG ergeben hat, die das NGAWiss vorgelegt hat.<sup>10</sup> Die sich aus Kettenbefristungen und steilen Hierarchien ergebende besondere Abhängigkeit begünstigt außerdem Machtmissbrauch durch Vorgesetzte. Das ist weder für die Beschäftigten noch für Wissenschaft und Gesellschaft hinnehmbar. Wir nehmen Bildungs- und Forschungsministerin Stark-Watzinger beim Wort, die anlässlich der Vorstellung der WissZeitVG-Evaluation am 20. Mai versprochen hat: „Wir werden auf mehr unbefristete Beschäftigung hinwirken.“

8 Sommer u. a. 2022, a. a. O., S. 18.

9 Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs: Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland, Bielefeld 2017, [www.buwin.de/dateien/buwin-2017.pdf](http://www.buwin.de/dateien/buwin-2017.pdf), S. 234 ff.

10 Mathias Kuhnt, Tilman Reitz, Patrick Wöhrle: Arbeiten unter dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz, Eine Evaluation von Befristungsrecht und -realität an deutschen Universitäten, Dresden 2022, [nbn-resolving.org/urn:nbn:de:bsz:14-qucosa2-791926](https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:bsz:14-qucosa2-791926), S. 82f.

**Die GEW fordert daher...**

... die gesetzliche Verankerung von Dauerstellen für Daueraufgaben in Lehre, Forschung und Wissenschaftsmanagement im neuen Wissenschaftsentfristungsgesetz. Eine Befristung von Arbeitsverträgen mit promoviertem wissenschaftlichen Personal ist nur dann gerechtfertigt, wenn diesen zugleich eine verbindliche und berechenbare Dauerperspektive eröffnet wird: über einen Tenure Track oder eine Anschlusszusage, die zu einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis führen, wenn die vereinbarten wissenschaftlichen Qualifizierungsziele erreicht werden. Die Kriterien für die Zielerreichung sind unter Beteiligung der Personalvertretungen mit den jeweiligen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern auszuhandeln sowie transparent, nachvollziehbar und erreichbar auszugestalten.

**4. Klare Abgrenzung des personellen Geltungsbereichs**

Laut Angaben des Statistischen Bundesamts waren 2018 noch 34,8 Prozent aller Lehrkräfte für besondere Aufgaben befristet beschäftigt, obwohl es sich bei den Lehrkräften um eine Personalkategorie handelt, deren Beschäftigung zur Erfüllung von Daueraufgaben in der Lehre erfolgt.<sup>11</sup> Aufgrund des hohen Lehrdeputats haben sie im Rahmen ihrer Arbeitszeit gar keine Möglichkeit zur wissenschaftlichen Qualifizierung. Ihre Befristung erfolgt also missbräuchlich – ebenso wie die von Kolleg\*innen, die in Wissenschaftsmanagement, Technik und Verwaltung mit Zeitverträgen abgespeist werden.

**Die GEW fordert daher...**

... alle wissenschaftlich Beschäftigten, die überwiegend Lehraufgaben oder Aufgaben in Wissenschaftsmanagement oder Wissenschaftsverwaltung übernehmen, aus dem Geltungsbereich eines neuen Wissenschaftsentfristungsgesetzes auszuschließen und für diese Personengruppe explizit die unbefristete Beschäftigung gesetzlich zu verankern, sofern keine Sachgründe für eine Befristung nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz vorliegen.

**5. Bessere Absicherung von Drittmittelbeschäftigten – Eindämmung der Projektbefristung**

Die vom BMBF in Auftrag gegebene WissZeitVG-Evaluation zeigt einen deutlichen Trend hin zu mehr Drittmittelbefristung auf – auch dann, wenn gleichzeitig eine wissenschaftliche Qualifizierung angestrebt wird. Damit wird einer wachsenden Gruppe von wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen die für die Förderung der Qualifizierung geltenden Rahmenbedingungen

11 Ulf Banscherus: Arbeit und Beschäftigung an Hochschulen und Forschungseinrichtungen, Expansion und Wettbewerb im Spiegel der amtlichen Statistik, DGB-Hochschulreport, herausgegeben vom Deutschen Gewerkschaftsbund, Bundesvorstand, Berlin 2020, S. 36.

vorenthalten – namentlich der Anspruch auf Vertragsverlängerung u.a. bei Mutterschutz, Elternzeit oder Freistellung für eine Personalratstätigkeit (§ 2 Abs. 5 WissZeitVG) sowie dem weiteren Nachteilsausgleich dienenden Verlängerungsmöglichkeiten. Forschung ist eine Daueraufgabe der Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Eine Hochschule oder Forschungseinrichtung, die heute Drittmittel einwirbt, wird dies in der Regel auch morgen und übermorgen tun können. Durch intelligentes Drittmittel-Pooling und nach Maßgabe einer vorausschauenden Personalplanung kann die Einrichtung Wissenschaftler\*innen beispielsweise heute in einem Drittmittelprojekt, morgen in einem aus Haushaltsmitteln finanzierten Projekt und übermorgen in einem anderen Drittmittelprojekt einsetzen und gleichwohl dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse abschließen.

### **Die GEW fordert daher...**

... eine Reform des Befristungsrechts in der Wissenschaft, die sicherstellt, dass mit Drittmitteln finanzierte Wissenschaftler\*innen nur dann befristet beschäftigt werden, wenn sie keine Daueraufgaben erfüllen. Mit qualifizierungsbefristeten Beschäftigten sind sie im Hinblick auf den Anspruch auf Vertragsverlängerung u. a. bei Mutterschutz, Elternzeit oder Freistellung für eine Personalratstätigkeit gleichzustellen. Ihnen sind im gleichen Maße Nachteilsausgleich zu gewähren. Die GEW erwartet, dass Bund und Länder Drittmittelgeber dazu anhalten, mögliche Verlängerungsansprüche der Beschäftigten von vornherein in ihre Finanzplanung aufzunehmen (Gender bzw. Family Budgeting). Die GEW erwartet ferner, dass die Finanzierung von Forschungsprojekten aus Mitteln Dritter nicht mit der Auflage verbunden werden darf, dass diese Projekte ausschließlich von befristet beschäftigtem Personal durchgeführt werden darf.

## **6. Verbindliche Ausgestaltung der Verlängerungsoptionen zum Nachteilsausgleich**

Das WissZeitVG enthält die Möglichkeit, zur Qualifizierung befristete Arbeitsverträge zu verlängern – auch über die Höchstbefristungsdauer von sechs Jahren vor und sechs (in der Medizin neun) Jahren nach der Promotion hinaus: Die familienpolitische Komponente ermöglicht eine Verlängerung um zwei Jahre pro betreutem Kind, die behindertenpolitische Komponente eine Verlängerung um zwei Jahre bei Vorliegen einer Behinderung oder chronischen Erkrankung, die coronapolitische Komponente eine Verlängerung von bis zu einem Jahr bei einer Beschäftigung im gesetzlich definierten Pandemiezeitraum. In der geltenden Fassung des WissZeitVG sind alle drei Komponenten als Kann-Regelung ausgestaltet, was dazu führt, dass diese Instrumente des Nachteilsausgleichs in das Belieben der einzelnen Hochschulen und Forschungseinrichtungen gestellt sind. Die tatsächliche Ausgestaltung des Nachteilsausgleichs reicht von konsequenter Nicht-Anwendung bis zur umfassend geregelten Nutzung in einer mit dem Personalrat ausgehandelten Dienstvereinbarung. 42 Prozent aller in der vom BMBF in Auftrag gegebenen Evaluation befragten Hochschulen und Forschungseinrichtungen

schließen die Anwendung der Verlängerungskomponenten grundsätzlich aus. In der Fläche liegt die Anwendung der Verlängerungskomponenten bei gerade mal einem Prozent.<sup>12</sup> Der gesetzlich ermöglichte Nachteilsausgleich läuft also weitgehend leer. Wenn der Gesetzgeber es ernst meint mit der Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung und wenn ihm der Schutz vulnerabler Gruppen und prekär beschäftigter Wissenschaftler\*innen in Krisenzeiten wichtig ist, dann darf die Ausgestaltung eines Nachteilsausgleichs nicht länger in das Ermessen der Wissenschaftsarbeitgeber gestellt bleiben.

#### **Die GEW fordert daher ...**

... die gesetzliche Verankerung eines Rechtsanspruchs auf Verlängerung von zur Qualifizierung befristeten Beschäftigungsverhältnissen um mindestens zwei Jahre bei Betreuung von Kindern (familienpolitische Komponente), um zwei Jahre bei Vorliegen einer Behinderung oder chronischen Erkrankung sowie um mindestens ein Jahr für alle, die pandemiebedingte Beeinträchtigungen und Verzögerungen geltend machen – auch über die Höchstbefristungsdauer von sechs plus sechs bzw. neun Jahren hinaus.

## **7. Aufhebung der Höchstbefristungsdauer für studentische Beschäftigte**

Mit der Novellierung des WissZeitVG von 2016 ist ein eigener Befristungstatbestand für studentische Beschäftigte, die wissenschaftliche Hilfstätigkeiten ausführen und zugleich als Studierende eingeschrieben sind, eingeführt worden. Damit hat der Gesetzgeber klargestellt, dass die studentischen Beschäftigungszeiten nicht auf die Höchstbefristungsdauer in der Promotionszeit angerechnet werden. Warum der Gesetzgeber gleichzeitig eine Höchstbefristungsdauer von sechs Jahren eingeführt hat, ist jedoch nicht nachvollziehbar. Die tatsächlichen Studienzeiten überschreiten die administrativ festgesetzten Regelstudienzeiten in der Regel bei Weitem. Es ist daher fatal, wenn ausgerechnet in der kritischen Studienabschlussphase für viele Studierende eine Beschäftigung an der eigenen Hochschule weiffällt, weil sie die Höchstbefristungsdauer überschreiten. Darüber hinaus zeigt die Evaluation der WissZeitVG-Novelle im Auftrag des BMBF, dass bei studentischen Beschäftigten extreme Kurzzeitbefristungen bis maximal sechs Monaten die Regel sind.<sup>13</sup> Diese Beschäftigungspraxis ist in hohem Maße sozial exklusiv.

#### **Die GEW fordert daher ...**

... den Verzicht auf eine Höchstbefristungsgrenze für studentische Beschäftigung und die gesetzliche Verankerung einer Mindestvertragslaufzeit von zwei Jahren im neuen Wissenschaftsentfristungsgesetz.

12 Sommer u. a. 2022, a. a. O., S. 129 ff.

13 Sommer u. a. 2022, a. a. O., S. 143 ff.

### 8. Ersatzlose Streichung der Tarifsperre

Es ist skandalös, dass das WissZeitVG Gewerkschaften und Arbeitgebern nach wie vor untersagt, tarifvertragliche Regelungen für die befristete Beschäftigung in der Wissenschaft auszuhandeln, wie dies in allen anderen Branchen selbstverständlich möglich ist. Möglicherweise wären Gewerkschaften und Arbeitgeber besser als der Gesetzgeber in der Lage, sachgerechte Lösungen und einen fairen Interessenausgleich zu finden. Gleichzeitig hätten die Gewerkschaften das Recht, die Beschäftigten als Ultima Ratio zum Arbeitskampf aufzurufen, um angemessene Befristungsregeln durchzusetzen. Der Gesetzgeber muss die grundgesetzlich gewährleistete Tarifautonomie von Gewerkschaften und Arbeitgebern endlich respektieren.

#### **Die GEW fordert daher ...**

... einen vollständigen Verzicht auf die Tarifsperre im neuen Wissenschaftsentfristungsgesetz.

# Die GEW – eine starke Stimme für den Traumjob Wissenschaft



## Mit uns

**Die GEW ist die Bildungsgewerkschaft im Deutschen Gewerkschaftsbund.** Sie organisiert Beschäftigte in allen Bildungsbereichen – von der Kita bis zur Hochschule. Zu unseren Mitgliedern gehören Doktorandinnen und Doktoranden, Post-docs, Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Beschäftigte in Wissenschaftsmanagement und Serviceeinrichtungen, Technik und Verwaltung. Auch Studierende können der GEW beitreten.

**Die GEW macht sich für die Interessen ihrer Mitglieder stark.** Und sie hilft ihnen, ihre Rechte zu kennen und durchzusetzen – mit persönlicher Beratung und gewerkschaftlichem Rechtsschutz. Wir sind überzeugt, dass auch in der Wissenschaft nicht die Ellbogenstrategie, sondern Solidarität zu Verbesserungen führt.

## Mitglied werden

unter: [www.gew.de/mitglied-werden](http://www.gew.de/mitglied-werden)

## Mit machen

**Treten Sie der Bildungsgewerkschaft GEW bei! Als GEW-Mitglied**

- gelten für Sie unmittelbar die von den Gewerkschaften ausgehandelten Tarifverträge,
- können Sie den gewerkschaftlichen Rechtsschutz in Anspruch nehmen,
- erhalten Sie jeden Monat die Zeitschrift „E&W – Erziehung und Wissenschaft“ sowie die Zeitung Ihres GEW-Landesverbands,
- sind Sie kostenlos berufshaftpflichtversichert,
- können Sie Seminarangebote nutzen und Materialien zu zahlreichen Themen aus Bildung und Wissenschaft erhalten,
- können Sie sich mit Ihren Kolleginnen und Kollegen gewerkschafts- und bildungspolitisch engagieren.

**Weitere Informationen und den kostenlosen GEW-Newsletter Hochschule und Forschung gibt es unter: [www.gew.de/wissenschaft](http://www.gew.de/wissenschaft)**



[www.gew.de/wissenschaft](http://www.gew.de/wissenschaft)