

# Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

Vortrag im Rahmen der  
Personalversammlung der  
FernUniversität Hagen

Bernadette Stolle, LPKwiss-  
Geschäftsführung

## Gliederung:

- WissZeitVG – Sonderregelung im Arbeitsrecht
- Vorgeschichte und Stand des Gesetzgebungsverfahrens
- Inhalte des Kabinettentwurfs
- Bewertung der Wirksamkeit der geplanten Maßnahmen durch die LPKwiss
- Wie geht's weiter?

## WissZeitVG – Sonderregelung im Arbeitsrecht für den Bereich Wissenschaft

- Arbeitsrechtlicher Grundsatz (Europa/BRD):  
Normalarbeitsverhältnis ist ein unbefristetes  
Vollzeitarbeitsverhältnis (Standard)
- Befristete Arbeitsverhältnisse sind nur für  
kurze Dauer oder mit sachlicher Begründung  
zulässig.

- Seit 2007: Sonderbefristungsrecht für den Bereich Wissenschaft durch WissZeitVG (vorherige Regelungen: Hochschulrahmengesetz)
  - Leitideen: Pauschalisiertes Sonderbefristungsrecht für wissenschaftliche Qualifizierung und bei Drittmittelbeschäftigung als Begründung für die Abweichung vom Normalarbeitsverhältnis
- ➔ WissZeitVG-Novellierung kann weder aus sich heraus unbefristete Stellen schaffen, noch Grundsätze des europäischen Arbeitsrechts aushebeln und völlig beliebige Befristungen ermöglichen

## Vorgeschichte und Stand des Gesetzgebungsverfahrens

- Zahlreiche Proteste gegen hohe Befristungsquoten an Hochschulen/Forschungseinrichtungen und Perspektivlosigkeit wissenschaftlich Beschäftigter  
#IchbinHanna #IchbinReyhan #TemplinerManifest  
„Dauerstellen für Daueraufgaben“ ...

## **Aktuelle Stunde im Bundestag 2021:**

<https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2021/kw25-de-aktuelle-stunde-jobs-wissenschaft-849096>

(massive Kritik von der Regierungsfraktion SPD und den Oppositionsfraktionen der Grünen, FDP und Linken zur Befristungspraxis an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen und Forderung zur Gesetzesnovellierung)

**Auszug aus dem Koalitionsvertrag der „Ampel“ (07.12.2021):**

Gute Wissenschaft braucht **verlässliche Arbeitsbedingungen**.  
Deswegen wollen wir das Wissenschaftszeitvertragsgesetz auf Basis der Evaluation reformieren. Dabei wollen wir die **Planbarkeit und Verbindlichkeit in der Post-Doc-Phase** deutlich erhöhen und frühzeitiger Perspektiven für alternative Karrieren schaffen. Wir wollen die Vertragslaufzeiten von Promotionsstellen an die gesamte erwartbare Projektlaufzeit knüpfen und darauf hinwirken, dass in der Wissenschaft **Dauerstellen für Daueraufgaben** geschaffen werden. Wir tragen für eine verbesserte Qualitätssicherung der Promotion Sorge.

Wir wollen die **familien- und behindertenpolitische Komponente für alle verbindlich** machen.

- 17. Mai 2022:  
Veröffentlichung des Evaluationsberichts zum WissZeitVG
- 27. Juni 2022:  
Beginn des Stakeholderprozesses zur Novellierung des WissZeitVG
- 17. März 2023 (Freitagnachmittag):  
Veröffentlichung von Eckpunkten einer WissZeitVG-Novellierung durch das FDP-geführte BMBF  
→ Massiver Protest, „Shitstorm“ (u.a. #ProfsfürHanna)  
→ Rücknahme der Eckpunkte am 19. März 2023 (Sonntagabend); BMBF: „zurück in die Montagehalle“



- 06. Juni 2023

Vorlage eines Referentenentwurfs des BMBF, anschließend Einleitung der Verbändeanhörung

Eingang von 74 Stellungnahmen

<https://www.bmbf.de/bmbf/de/service/gesetze/gesetze.html>

→ Hinweis: Referentenentwurf beruhte nicht auf einer Kabinettsentscheidung, B'90/Grüne und SPD kritisierten den Entwurf

- 27. März 2024

Kabinettsbeschluss zur Einleitung des parlamentarischen Verfahrens ohne grundlegende Änderungen im Vergleich zum Referentenentwurf

# landespersonalrätekonferenz nrw

der wissenschaftlich Beschäftigten

## Gemeinsame Erklärung des „Bündnisses gegen Dauerbefristung in der Wissenschaft“

(<https://mittelbau.net/wp-content/uploads/2024/03/WissZeitVG-Erklärung-Bundnis-2024-03.pdf>)



bukof



## Wie geht es weiter?

- Gesetzgebungsverfahren im Bundestag
- Vorlage beim Bundesrat (dort nicht zustimmungspflichtig)
- Inkraftsetzung der Novellierung 6 Monate nach der Veröffentlichung des neuen Gesetzes, also voraussichtlich Mitte 2025

## Inhalte des Gesetzentwurfs Änderung der Höchstbefristungszeiten

Postdoc-Phase: 4 Jahre, anschließend zusätzlich 2 Jahre Befristung nur möglich mit Anschlusszusage und Zielvereinbarung (§ 2 Abs. 1a WissZeitVG)

derzeit 6 Jahre Höchstbefristungszeitraum

bei Betreuung pflegebedürftiger naher Angehöriger: Ausweitung des Höchstbefristungszeitraums um 2 Jahre (§ 2 Abs. 1 S. 5 Nr. 3)

Höchstbefristungszeitraum für Hilfskrafttätigkeiten neben dem Studium: 8 Jahre, bisher 6 (§ 6)

## Inhalte des Referentenentwurfs

### Präzisierung der Mindestvertragslaufzeiten

#### § 2 Abs. 1 S. 4

Die Dauer des ersten Arbeitsvertrages soll in [in der Promotionsphase] drei Jahre und in [Postdoc-Phase] zwei Jahre nicht unterschreiten.

→ d.h. Regelung nur für den jeweils ersten Vertrag, nicht für Folgeverträge

→ Es bleibt bei der grundsätzlichen Formulierung: Die vereinbarte Befristungsdauer ist jeweils so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist (§ 2 Abs. 1 S. 3).

#### § 6 (Regelung für Hilfskräfte)

Die Dauer eines Arbeitsvertrags soll ein Jahr nicht unterschreiten.

## Weitere Inhalte des Referentenentwurfs

- Drittmittelbefristung nur noch nachrangig möglich (§ 2 Abs. 2 S. 2)  
Eine [„Drittmittelbefristung“] ist vor und nach der Promotion nur zulässig, wenn die [für die „Qualifizierungsbefristung“] jeweils zulässige Befristungsdauer ausgeschöpft ist.
- Festlegung eines Mindeststellenumfangs von 25% einer Vollzeitstelle (§ 2 Abs. 1 S. 10)
- Öffnung des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung auch für Beschäftigte der Universitäten (ÄArbVtrG)
- „Aufweichung“ der Tarifsperre

## Welche Problemfelder bleiben aus Sicht der LPKwiss unverändert bestehen?

- Die Befristungen im WissZeitVG bleiben „sachgrundlose Befristungen“, d.h. es gibt keine gesetzlich verbindlichen Regelungen zum Anteil der Arbeitszeit für Promotion bzw. Qualifizierung in der Postdoc-Phase.
- Keine gesetzlichen Festlegungen zu Qualifizierungszielen, nicht einmal während der Promotionszeit.
  - Damit weiterhin keine Anhaltspunkte im WissZeitVG, um Dauertätigkeiten von Nicht-Dauertätigkeiten zu unterscheiden (vgl. Koalitionsvertrag!).
- Neben dem Studium sieht das WissZeitVG ausschließlich Hilfskrafttätigkeiten vor. Tarifbeschäftigte Mitarbeiter\*innen mit BA-Abschluss „verbrauchen“ bereits Höchstbefristungszeiten für die Promotion.
- Teilzeitstellen bleiben „normal“.
- Corona-Verlängerungstatbestände bleiben unzureichend geregelt.

## Welche Problemfelder kommen aus Sicht der LPKwiss hinzu?

- Druck auf Postdocs wird steigen, Drittmittel für Anschlussverträge einzuwerben. Chancen auf Weiterbeschäftigung werden sich vermutlich verringern.
- Vorrang von Qualifizierungsbefristungen vor Drittmittelbefristungen ist insbesondere für HAWen problematisch, weil Promotionen derzeit ausschließlich auf Drittmittelbasis erfolgen (hier auch zu beachten: Richtlinien der Drittmittelgeber)
- Wegfall der Möglichkeit, Drittmittelbefristungen ohne Qualifizierungsanspruch direkt nach Studienabschluss zu vereinbaren; mögliches Ausweichen auf Projektfinanzierung gem. § 14 Abs. 2 TzBfG



## Zusatzinformation

### **Maßgabebeschluss des Haushaltsausschusses des Bundestages am 11. Oktober 2023**

(Zustimmung aller Regierungsfractionen und der Linken; Enthaltung der CDU/CSU-Fraktion; Ablehnung durch die AfD):

Der Haushaltsausschuss fordert das Bundesministerium für Bildung und Forschung auf:

1. Gemeinsam mit den Ländern ein Konzept für ein befristetes Programm zum Ausbau wissenschaftlicher Dauerstellen neben der Professur vorzulegen. Bei der Ausgestaltung des Konzepts ist insbesondere auf die positive Erfahrung des Bund-Länder-Programms zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zur Schaffung zusätzlicher Tenure-Track-Professuren zurückzugreifen und die Einführung moderner Governance-, Personal- und Organisationsstrukturen sowie Diversity an den geförderten Einrichtungen zu unterstützen.
2. Über eine mögliche Bund-Länder-Vereinbarung bis zum 30.09.2024 zu berichten.

Vielen Dank für Ihr Interesse

Bernadette Stolle

Landespersonalrätekonferenz der wissenschaftlich  
Beschäftigten - LPKwiss

[lpkwiss@landespersonalraetekonferenz.de](mailto:lpkwiss@landespersonalraetekonferenz.de)