

# DUZ SPECIAL

BEILAGE ZUR DUZ // MAGAZIN FÜR  
WISSENSCHAFT UND GESELLSCHAFT

HERAUSGEBER DIESER AUSGABE:  
GEWERKSCHAFT ERZIEHUNG UND  
WISSENSCHAFT (GEW) //  
REIFENBERGER STRASSE 21 //  
60489 FRANKFURT AM MAIN



## DAUERSTELLEN FÜR DAUERAUFGABEN

### VOM WISSENSCHAFTSZEITVERTRAGSGESETZ ZUM WISSENSCHAFTSENTFRISTUNGSGESETZ

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) gibt Arbeitgebern in der Wissenschaft das Recht, Wissenschaftler\*innen vor der Promotion sechs Jahre, nach der Promotion weitere sechs, in der Medizin sogar weitere neun Jahre befristet zu beschäftigen, und zwar ohne Angabe von Sachgründen. Zum Vergleich: In allen anderen Branchen ist die Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung auf nur zwei Jahre beschränkt. Gerechtfertigt wird dieses „Privileg“ mit wissenschaftlicher Qualifizierung, die an Hochschulen und Forschungseinrichtungen stattfindet.

Spätestens seit der im Mai 2022 veröffentlichten Evaluation des WissZeitVG im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung wissen wir aber: Die Befristungspraxis in der Wissenschaft hat sich weit von dem ursprünglichen Zweck, Qualifizierung zu fördern, entfernt. 84 Prozent aller 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, an den HAW bei 15 Monaten – bei einer durchschnittlichen Promotionsdauer von 5,7 Jahren (ohne Medizin).

Bereits 2020 hat Dr. Freya Gassmann in der ersten Evaluation des WissZeitVG, die die Max-Traeger-Stiftung der GEW förderte, aufgezeigt, dass sich in den letzten 25 Jahren zwar die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen verdoppelt hat, aber die Zahl der Promotionen im gleichen Zeitraum stagnierte.

Weiter wissen wir, dass viele Wissenschaftler\*innen zwar regelmäßig unbezahlte Mehrarbeit leisten, aber die Arbeit an Dissertation oder Habilitation in ihre Freizeit verlagern müssen – obwohl die Förderung der Qualifizierung der Grund für die Befristung des Arbeitsvertrages ist.

Das WissZeitVG gibt also vor, die wissenschaftliche Qualifizierung zu fördern, legitimiert aber tatsächlich eine hemmungslose Befristungspraxis, die zum Selbstzweck geworden ist. Es ist höchste Zeit, diese Qualifizungslüge aufzudecken und das Befristungsprivileg der Hochschulen und Forschungsinstitute auf die Promotion zu begrenzen, diese mit angemessenen Rahmenbedingungen abzusichern und die Beschäftigung von promovierten Wissenschaftler\*innen grundsätzlich mit einer Dauerperspektive auszustatten.

Wie das gehen kann, zeigt die GEW mit ihrem Dresdner Gesetzentwurf für eine Weiterentwicklung des WissZeitVG zu einem Wissenschaftsentfristungsgesetz (WissEntfristG).

Wo Qualifizierung stattfindet und Arbeitsverträge deshalb befristet werden, muss das Gesetz Rahmenbedingungen sicherstellen, die eine erfolgreiche Qualifizierung ermöglichen. Dazu gehören verbindliche Mindestlaufzeiten und das Recht auf Qualifizierung in der Arbeitszeit. Wo keine Qualifizierung stattfindet, werden Daueraufgaben erfüllt, für die Dauerstellen bereitgestellt werden müssen.

„Dauerstellen für Daueraufgaben“ – dieser alte GEW-Slogan hat Eingang in den Koalitionsvertrag von SPD, Grünen und FDP vom Dezember 2021 gefunden, die sich eine Reform des WissZeitVG vorgenommen haben.

Jetzt gibt es keine Ausreden mehr, das Parlament muss Farbe bekennen. Wir wünschen uns, dass es den von der GEW vorgelegten Dresdner Gesetzentwurf als Blaupause für die anstehende WissZeitVG-Reform nutzt. Dabei gilt anders als bei wissenschaftlichen Publikationen kein Plagiatsverbot: Abschreiben ist ausdrücklich erbeten.

*Maïke Finnern und Dr. Andreas Keller*



**Maïke Finnern,**  
Vorsitzende der GEW



**Dr. Andreas Keller,**  
Stellvertretender Vorsitzender  
und Vorstandsmitglied für Hochschule  
und Forschung der GEW

# GEW-ECKPUNKTE FÜR EIN WISSENSCHAFTS- ENTFRISTUNGSGESETZ



LINK ZUM GESETZENTWURF:  
[www.gew.de/wissentfristg](http://www.gew.de/wissentfristg)



## (1) GELTUNGSBEREICH EINGRENZEN: DAUERSTELLEN FÜR LEHRKRÄFTE UND WISSENSCHAFTSMANAGER\*INNEN

Wer überwiegend lehrt oder in Wissenschaftsmanagement und -verwaltung tätig ist, ist explizit aus dem personellen Geltungsbereich des Gesetzes auszunehmen. Wer weniger als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit für die Qualifizierung zur Verfügung hat, darf nicht nach dem WissEntfristG befristet beschäftigt werden. Der Gesetzgeber muss für Klarheit im Gesetz selbst sorgen, damit nicht länger die Gerichte mit Fällen von offensichtlichem Befristungsmissbrauch beschäftigt werden müssen.

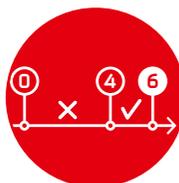
► § 1 Absatz 1 Satz 1 WissEntfristG



## (2) QUALIFIZIERUNGSBEGRIFF ENGFÜHREN: QUALIFIZIERUNG = PROMOTION

Eine befristete Beschäftigung ist nach WissZeitVG zulässig, wenn sie „zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt“. Was eine Qualifizierung ist, steht nicht im Gesetz. Viele Hochschulen und Forschungseinrichtungen verstehen darunter alle möglichen wissenschaftlichen Dienstleistungen – von der Vorbereitung einer Lehrveranstaltung oder eines Forschungsprojekts bis hin zur „Vertiefung fachlicher Kenntnisse“ – und legitimieren so Kurzzeitbefristungen. Der Begriff der wissenschaftlichen Qualifizierung muss daher konkret auf die Promotion bezogen werden. Sie ist die Voraussetzung für die weitere wissenschaftliche Laufbahn, aber auch anerkannter und förderlicher Qualifikationsnachweis für viele verantwortungsvolle Positionen außerhalb von Hochschule und Forschung. Lediglich bei künstlerischen Mitarbeiter\*innen kommen gleichwertige künstlerische Qualifikationen in Betracht.

► § 2 Absatz 1 Satz 1 WissEntfristG



## (3) MINDESTVERTRAGSLAUFEITEN FESTSCHREIBEN: IN DER REGEL SECHS, NIE WENIGER ALS VIER JAHRE

Obwohl eine Promotion im Durchschnitt knapp sechs Jahre dauert, haben 42 Prozent der Zeitverträge an Universitäten eine Laufzeit von unter einem Jahr, an Hochschulen für Angewandte Wissenschaften sind es sogar 45 Prozent. Kurzzeit- und Kettenverträge behindern und gefährden den Qualifizierungsprozess. Die bisherige Höchstbefristungsdauer von sechs Jahren sollte daher zur Regellaufzeit von Qualifizierungsverträgen werden, die nur unterschritten werden darf, wenn eine qualifizierte Prognose eine kürzere Qualifizierungsdauer nachweist. Die Mindestlaufzeit von vier Jahren darf keinesfalls unterschritten werden.

► § 2 Absatz 1 Satz 7 und Absatz 2 Satz 1 WissEntfristG

## (4) QUALIFIZIERUNG IN DER ARBEITSZEIT GARANTIEREN: MINDESTENS 50 PROZENT DER REGELARBEITSZEIT

Damit befristet Beschäftigte ihr Qualifizierungsziel tatsächlich erreichen können, müssen sie ausreichend Zeit für ihre Qualifizierung haben – und zwar nicht nach Feierabend oder am Wochenende, sondern in der bezahlten Arbeitszeit. Nur dann ist die Befristung des Arbeitsvertrags sachlich begründet. 50 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit müssen für die Qualifizierung zur Verfügung stehen – das sind bei einer Vollzeitstelle 50 Prozent, bei einer Zweidrittelstelle 75 Prozent, bei einer halben Stelle 100 Prozent der tatsächlichen Arbeitszeit. Das muss auch für Drittmittelbeschäftigte gelten, die sich qualifizieren.

► § 2 Absatz 1 Satz 5 und Absatz 2 Satz 3 WissEntfristG





## (5) POSTDOCS PERSPEKTIVEN GEBEN: KEINE BEFRISTUNG OHNE ENTFRISTUNGSZUSAGE

Die wissenschaftliche Qualifizierung ist mit der Promotion, dem höchsten Kompetenzniveau im Deutschen wie im Europäischen Qualifikationsrahmen, abgeschlossen. Wie in anderen Berufen kann aber auch in der Wissenschaft nach Abschluss der Qualifizierung eine berufliche Weiterbildung und Weiterentwicklung auf einer unbefristeten Stelle stattfinden. Nach der Promotion sind Arbeitsverträge daher grundsätzlich unbefristet abzuschließen. Wenn sie ausnahmsweise befristet werden, dann nur in Verbindung mit einer Entfristungszusage für den Fall, dass die zuvor vereinbarten wissenschaftlichen und künstlerischen Entwicklungsziele erreicht werden. Die Zielerreichung ist in einem transparenten Verfahren festzustellen.

➤ § 2 Absatz 1 Satz 2 bis 4 WissEntfristG

## GEW-RATGEBER: „BEFRISTETE ARBEITSVERTRÄGE IN DER WISSENSCHAFT“

Download (deutsche Version):

[www.gew.de/befristete-arbeitsvertraege](http://www.gew.de/befristete-arbeitsvertraege)

Download (englische Version):

[www.gew.de/fixed-term-contracts-english](http://www.gew.de/fixed-term-contracts-english)



## (6) BENACHTEILIGUNGEN AUSGLEICHEN: VERBINDLICHE AUSGESTALTUNG VON VERLÄNGERUNGSOPTIONEN

Für befristet beschäftigte Wissenschaftler\*innen, die Kinder betreuen, behindert oder chronisch krank sind oder während der Corona-Pandemie Beeinträchtigungen hinnehmen mussten, ermöglicht das geltende WissZeitVG Vertragsverlängerungen auch über die Höchstbefristungsdauer von sechs plus sechs bzw. neun Jahren hinaus. In der Praxis machen die Arbeitgeber von der familien-, inklusions- und coronapolitischen Komponente nur willkürlich bis gar nicht Gebrauch. Wir brauchen daher einen Rechtsanspruch der befristet Beschäftigten auf Vertragsverlängerung zum Nachteilsausgleich – sowohl bei Qualifizierungs- als auch bei Drittmittelbefristungen. Die bereits bestehenden Verlängerungsansprüche bei Mutterschutz und Elternzeit, Beurlaubungen, Freistellungen und längeren Erkrankungen müssen auf Drittmittelbeschäftigte erweitert werden und auch im Falle eines Engagements in der akademischen Selbstverwaltung und in Interessenvertretungen ohne Freistellung greifen.

➤ § 2 Absatz 5 WissEntfristG



## (7) MINDESTLAUFZEIT STATT HÖCHSTBEFRISTUNG FESTLEGEN: ABSICHERUNG VON STUDENTISCHEN BESCHÄFTIGTEN

Das geltende WissZeitVG sieht für studentische Beschäftigte eine Höchstbefristungsdauer von sechs Jahren vor. Das kann im Einzelfall dazu führen, dass Studierende ausgerechnet in der Abschlussphase ihren Job verlieren. Die Höchstbefristungsdauer sollte daher aufgehoben, stattdessen eine Mindestlaufzeit von in der Regel zwei Jahren normiert werden, damit studienbegleitende Beschäftigung verlässlich wird und attraktiv bleibt. Bei Drittmittelverträgen ist die Laufzeit der Projekte auszuschöpfen.

➤ § 6 WissEntfristG



## (8) TARIFSPERRE STREICHEN: STÄRKUNG DER TARIFAUTONOMIE VON GEWERKSCHAFTEN UND ARBEITGEBERN

Wie in allen anderen Branchen sollten auch in der Wissenschaft Gewerkschaften und Arbeitgeber in Tarifverträgen vom Gesetz abweichende Befristungsregeln aushandeln und tarifvertraglich vereinbaren dürfen. Die Tarifsperr des WissZeitVG muss daher gestrichen werden.

➤ § 1 Absatz 1 Satz 2 WissEntfristG

## IMPRESSUM

BEILAGE ZUR DUZ // MAGAZIN FÜR WISSENSCHAFT UND GESELLSCHAFT, 21. OKTOBER 2022  
DAS DUZ SPECIAL ERSCHEINT IN DER DUZ VERLAGS- UND MEDIENHAUS GMBH.  
HERAUSGEBER DIESER AUSGABE: GEWERKSCHAFT ERZIEHUNG UND WISSENSCHAFT (GEW)  
REIFENBERGER STR. 21 // 60489 FRANKFURT AM MAIN  
INFO@GEW.DE // WWW.GEW.DE

# 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)