

JUNI 2023



DAUERSTELLEN FÜR DAUERAUFGABEN!  
TUT SICH WAS?

---



## WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITER\*INNEN ZWISCHEN WISSZEITVG und BERLHG

---

### Kurzer Rückblick:

Koalitionsvereinbarung Bund (Ampel) 2021: Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) soll reformiert werden:

„...darauf hinwirken, dass in der Wissenschaft **Dauerstellen für Daueraufgaben** geschaffen werden.“

**Offizielle Evaluation des WissZeitVG im Auftrag des BMBF, 20.05.2022:**

**Keine wesentlichen Änderungen der Befristungspraxis seit Novelle 2016:**

- 84 % der wiss. Mitarbeiter\*innen an Uni nur befristet
- durchschnittliche Laufzeit der Verträge an Unis: 18 Monate
- 42 % der Verträge unter einem Jahr



## KURZER RÜCKBLICK

---

- Breites Bündnis der Gewerkschaften, des Netzwerks für gute Arbeit in der Wissenschaft und anderer für Ablösung des WissZeitVG (#IchbinHanna, #NOTMYWISSZEITVG)
- GEW-Gesetzentwurf für Wissenschaftsentfristungsgesetz Herbst 2022
- Diskussionsforen und Anhörungen des Bundes zur Reform des WissZeitVG
- Eckpunkte des BMBF zur Reform WissZeitVG 17.03.2023: nach Proteststurm noch am Wochenende zurück gezogen – vor allem Wissenschaftsorganisationen und Professor\*innen fordern weitergehende Befristungsmöglichkeiten in der Postdoc-Phase

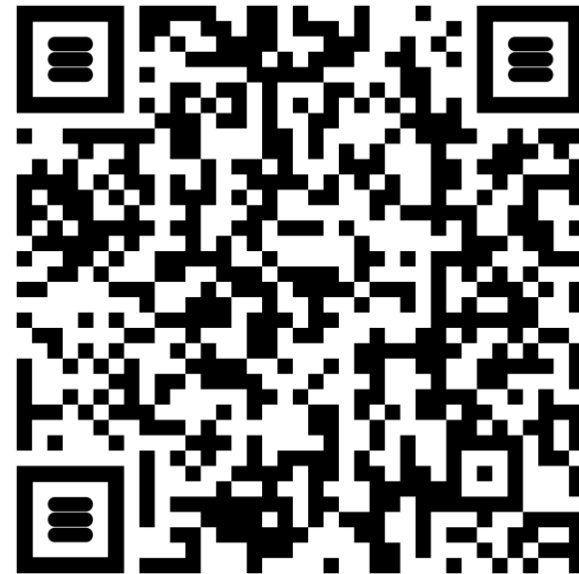


## GEW-KAMPAGNE FÜR EIN WISSENSCHAFTSENTFRISTUNGSGESETZ

---

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz  
muss abgelöst werden durch ein  
Wissenschaftsentfristungsgesetz.

Die GEW hat dazu einen Gesetzentwurf  
vorgelegt.





## NEU: ENTWURF WISSZEITVG - ÄNDERUNGEN

---

### **Vorlage des Gesetzentwurfs zur Änderung des WissZeitVG als sog. Referentenentwurf aus dem BMBF am 6. Juni 2023**

Zur Postdoc-Phase hat sich die Allianz der Wissenschaftsorganisationen durchgesetzt: Verkürzung der Höchstbefristungsdauer von 6 auf 4 Jahre:

- erhöht den Druck auf promovierte wiss. Mitarbeiter\*innen
- keine wirkliche Entfristungsperspektive!
- nur wenige positive Ansätze im Entwurf

Zeitplan: Bundestag, voraussichtliches Inkrafttreten: 6 Monate nach Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt; also nicht vor Juli 2024



## GEPLANTE ÄNDERUNGEN IM WISSZEITVG

---

- Mindestvertragslaufzeiten: 3 Jahre in Praedoc-Phase und 2 Jahre in Postdoc-Phase als „Soll-Vorschrift“
- Verlängerung der insgesamt zulässigen Höchstbefristungsdauer bei Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger um zwei Jahre
- Mindestumfang: 25 % Arbeitszeit
- Postdoc-Phase: Verkürzung der Höchstbefristungsdauer von 6 auf 4 Jahre
- danach: weiterer Fristvertrag zur Qualifizierung für max. zwei Jahre nur mit unbefristeter Anschlusszusage bei Erreichen vorher vereinbarter wiss. Zielvorgaben (§ 2 mit neuem Absatz 1 a)

Kann auch schon vor Ablauf der vier Jahre erfolgen! Aber keine Verpflichtung zu Anschlusszusagen!



## GEPLANTE ÄNDERUNGEN IM WISSZEITVG

---

- Drittmittelbefristung nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG erst möglich, wenn Höchstbefristungsdauer zur Qualifizierung nach § 2 Abs. 1 ausgeschöpft ist (Vorrang der Qualifizierungsbefristung)
- Studentische Beschäftigte (§ 6; studienbegleitende Beschäftigungen):
  - Mindestvertragslaufzeit: ein Jahr (als „Soll-Vorschrift“)
  - Ausdehnung der Höchstbefristungsdauer von 6 auf 8 Jahre
- Streichung der Sonderregelungen für die Medizin (9 Jahre in Postdoc-Phase)
- Minimale Öffnungsklauseln für tarifvertragliche Abweichungen vom WissZeitVG



## GEPLANTE ÄNDERUNGEN IM WISSZEITVG

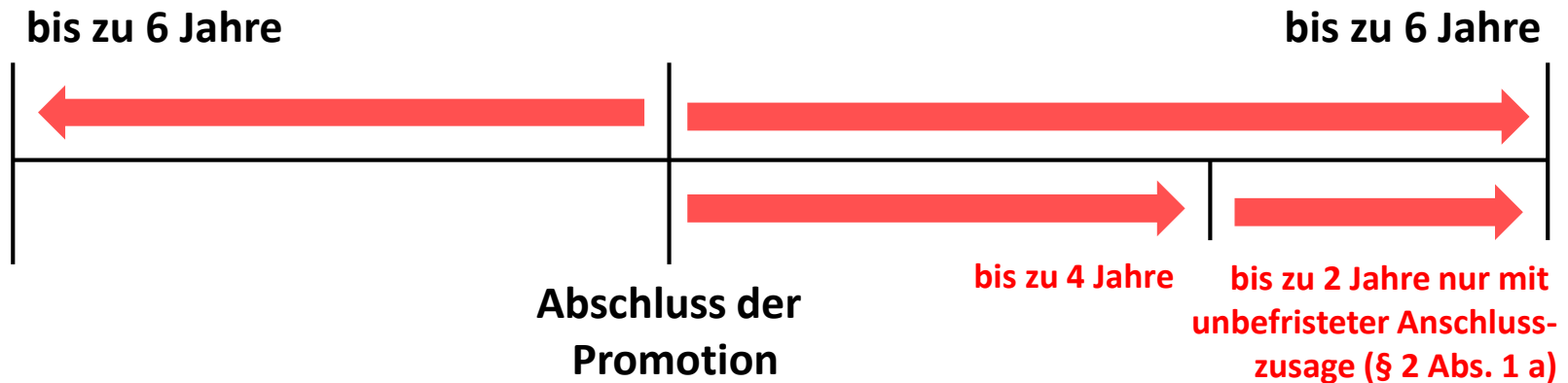
---

In der Präsentation **rot** markiert!





## BEFRISTUNG ZUR QUALIFIZIERUNG § 2 ABS. 1 WISSZEITVG



- Wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt.
- WissZeitVG regelt nicht, dass bestimmte Zeitanteile für Qualifizierung zur Verfügung stehen müssen (aber: § 110 Abs. 4 Berliner Hochschulgesetz: 50 %)



## VERTRAGSDAUER

---

*„Die vereinbarte Befristungsdauer ist jeweils so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist.“ (§ 2 Abs. 1 Satz 3)*

- Vertragsdauer muss mit dem Qualifizierungsziel im Einklang stehen
- Aktuell: keine Mindestvertragslaufzeiten im Gesetz

Entwurf als „Soll-Vorschrift“:

Vor Abschluss der Promotion: drei Jahre

Nach Abschluss der Promotion: zwei Jahre



## WEIT GEFASSTER BEGRIFF „QUALIFIZIERUNG“

---

### ***Herber Rückschlag:***

### ***BAG Urteil vom 02.02.2022 (7 AZR 573/20):***

*Befristung zur Qualifizierung auch dann wirksam, „wenn mit der befristeten Tätigkeit eine wissenschaftliche...Kompetenz gefördert wird, die in irgendeiner Form zu einer beruflichen Karriere auch außerhalb der Hochschule erfolgt.“*

**Entwurf: keine Konkretisierung geplant! Soll ausdrücklich offen gelassen werden.**



## VERLÄNGERUNG DER BEFRISTUNGSHÖCHSTDAUER

---

Befristungshöchstdauer (6 plus 6 und **geplant 6 plus 4 und ggf. 2** Jahre) für Verträge zur Qualifizierung (§ 2 Abs. 1) verlängert sich in drei Fällen:

1. in der zweiten Phase (nach der Promotion), wenn zuvor Promotions- und Beschäftigungszeiten von weniger als 6 Jahren
2. bei Kind / Kindern unter 18 um zwei Jahre pro Kind
3. bei eigener Behinderung oder schwerwiegender chronischer Erkrankung um zwei Jahre

**Entwurf: bei Pflege von Angehörigen um zwei Jahre**



## ZU 1.: MEHR ALS 6 JAHRE NACH DER PROMOTION MÖGLICH

---

### wenn:

**Promotionszeiten** ohne Beschäftigung (ohne Arbeitsvertrag, mit oder ohne Stipendium, auch im Ausland)

### und

**Beschäftigungszeiten vor Abschluss der Promotion**

**zusammen** weniger als 6 Jahre umfassten.

Nicht „verbrauchte“ Zeit wird zur möglichen Höchstdauer von 6 Jahren **(geplant 4 Jahren)** nach der Promotion addiert.



## BEISPIEL

---

- 2 Jahre Promotion mit Stipendium
- 3 Jahre wiss. Mitarbeiter\*in mit Vertrag

### **Abschluss der Promotion:**

Befristete Verträge zur Qualifizierung nach der Promotion möglich bis zu 7 Jahre (6 + 1).

Entwurf: bis zu 5 Jahre (4 + 1)

oder: nach vier Jahren: 2 + 1 mit Anschlusszusage



## VERLÄNGERUNG BEFRISTUNGSHÖCHSTDAUER WEGEN DER PANDEMIE

---

§ 7 Abs. 3 WissZeitVG und ergänzende Verordnung des BMBF (September 2020):

### Verlängerung der Befristungshöchstdauer

- **um 12 Monate:** wenn ein Vertrag zur Qualifizierung nach § 2 Abs. 1 im Zeitraum 1.3.2020 bis 30.9.2020 bestand
- **um 6 Monate:** wenn ein Vertrag zur Qualifizierung nach § 2 Abs. 1 im Zeitraum 1.10.2020 bis 31.3.2021 bestand



## ANRECHNUNG VON ZEITEN (§ 2 ABS. 3 WISSZEITVG)

---

**Auf die Höchstdauer nach § 2 Abs. 1 (6 + 6 Jahre – vor und nach der Promotion;  
Entwurf: 6 + 4) werden angerechnet:**

- alle Fristverträge mit mehr als ein Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit  
(Entwurf: mit mindestens einem Viertel)
- nur wissenschaftliche Beschäftigungen

Entwurf: keine Anrechnung auf Verträge mit Anschlusszusage in der Postdoc-Phase (max. 2 Jahre) nach § 2 Abs. 1 a neu





## ANRECHNUNG VON ZEITEN

---

- als wiss. Mitarbeiter\*in an **deutschen** Hochschulen oder Forschungseinrichtungen

unabhängig vom Grund und der Art der Befristung (also auch Anrechnung von Drittmittelverträgen und Verträgen nach Teilzeit- und Befristungsgesetz)

- entsprechende Beamtenverhältnisse auf Zeit (z. B. wiss. Assistent\*innen, Dozent\*innen, Juniorprofessor\*innen)
- wissenschaftliche Hilfskraft-Verträge nach Abschluss des Studiums (keine studienbegleitenden Beschäftigungen)
- Privatdienstverträge mit Profs



## STUDENTISCHE UND WISS. HILFSKRAFT-VERTRÄGE

---

Studienbegleitende Beschäftigungen während des Studiums (auch im Masterstudium) werden nicht angerechnet.

- unabhängig vom Befristungsgrund!
- ohne zeitliche Begrenzung
- Studium muss aber im Vordergrund gestanden haben



## NICHTANRECHNUNG VON ZEITEN (§ 2 ABS. 5 WISSZEITVG)

---

Nur bei Fristverträgen **zur Qualifizierung** nach  
§ 2 Abs. 1 WissZeitVG (**nicht bei Drittmittel-Verträgen nach § 2 Abs. 2**)

**Entwurf: auch bei Verträgen mit Anschlusszusage (Abs. 1 a)**

Die jeweilige Dauer des Vertrages verlängert sich mit Einverständnis der Mitarbeiter\*innen um bestimmte Unterbrechungs-Zeiten (die innerhalb der ursprünglich vereinbarten Vertragsdauer liegen).

**Rechtsanspruch!** Automatische Verlängerung; aber besser schriftlich geltend machen



## NICHTANRECHNUNG FOLGENDER ZEITEN

---

1. Beurlaubung oder Arbeitszeitreduzierung um mindestens  $\frac{1}{5}$  zur Betreuung von Kind/ern unter 18 Jahren (auch bei Stief- und Pflegekindern) oder zur Pflege pflegebedürftiger Angehöriger  
(maximal 2 Jahre)
2. Beurlaubung für wiss. Tätigkeiten und für außerhalb des Hochschulbereichs oder im Ausland durchgeführte wiss. Aus-, Fort- oder Weiterbildung  
(maximal 2 Jahre)
3. Zeiten des Mutterschutzes, der Beschäftigungsverbote in der Schwangerschaft und der Elternzeit  
**aber:** nur in dem Umfang, in dem man nicht erwerbstätig ist



## BEISPIEL

---

- 3 Jahresvertrag mit voller Stelle;
  - nach einem Jahr: Geburt eines Kindes und 2 Jahre Elternzeit; ab dem 2. Jahr EZ: Einstieg mit halber Stelle:

### **Verlängerung des 3-Jahresvertrages nach Ende der EZ um:**

- 14 Wochen Mutterschutzzeit
- 44 Wochen Elternzeit (erstes Jahr abzüglich Mutterschutz von 8 Wochen)
- 6 Monate Elternzeit (zweites Jahr).



## NICHTANRECHNUNG FOLGENDER ZEITEN

---

4. Grundwehr- und Zivildienst
5. Freistellungen im Umfang von mindestens 1/5 für Personalrat, Schwerbehindertenvertretung, Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte oder zur Ausübung eines Mandats  
(maximal 2 Jahre)
6. Krankheitszeiten nach Ablauf der gesetzlichen oder tariflichen Entgeltfortzahlung



## SONDERFALL DRITTMITTEL-VERTRÄGE (§ 2 ABS. 2 WISSZEITVG)

---

Unabhängig von Befristung zur Qualifizierung:

**Drittmittel-Verträge** immer möglich – auch wenn Höchstgrenzen zur Qualifizierung (6 + 6 Jahre) ausgeschöpft sind.

Entwurf: nur möglich, wenn Befristungshöchstdauer zur Qualifizierung ausgeschöpft ist! Qualifizierungsverträge nach § 2 Abs. 1 können aber auch überwiegend drittmittelfinanziert sein!

Positiv, da damit Rechtsanspruch auf Verlängerungen nach § 2 Abs. 5 greift!

Aber: nicht bei Verträgen mit Anschlusszusage (max. 2 Jahre nach § 2 Abs. 1 a):

Damit vor solchen Verträgen Drittmittelverträge möglich – Entfristungsperspektive konterkariert!



## BERLINER HOCHSCHULGESETZ § 110 Abs. 6

---

Unbefristete Anschlusszusagen für promovierte Wissenschaftler\*innen  
unter bestimmten Voraussetzungen:

- abgeschlossene Promotion
- befristete Beschäftigung zur Qualifizierung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG
- Qualifizierungsziel offen
- Festlegung der zu erbringenden wiss. Leistungen
- Abschluss eines anschließenden unbefristeten Vertrages, wenn die festgelegten Leistungen erfüllt wurden





## § 110 ABS. 6 UND ÜBERGANGSREGELUNG § 126 f B

„Die Hochschulen regeln das Nähere, insbesondere Grundsätze für die Personalauswahl und zur Bestimmung und Feststellung der Erfüllung der Qualifikationsziele, durch Satzung.“

### **Übergangsregelung § 126 f:**

„§ 110 Absatz 6 Satz 2 bis 4 findet auf Einstellungen von promovierten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Qualifikationsstellen Anwendung, die ab dem 1. Oktober 2023 erfolgen. Satzungen nach § 110 Absatz 6 Satz 4 müssen spätestens am 30. September 2023 in Kraft treten.“

**Koalitionsvereinbarung CDU-SPD: soll wegen der WissZeitVG-Reform bis 1. April 2025 verlängert werden: BerlHG aber noch nicht geändert!**



## FRAGEN?

---





## KONTAKT

- **Matthias Jähne**
  - Vorstandsbereich Hochschulen und Lehrer\*innenbildung der GEW BERLIN
  - [matthias.jaehne@gew-berlin.de](mailto:matthias.jaehne@gew-berlin.de)



- Ausführliche Infos im **GEW-Ratgeber**  
**Befristete Arbeitsverträge**  
**in der Wissenschaft** (auch  
in englischer Sprache):  
Siehe QR-Codes

