



dbb
beamtenbund
und **tarifunion**

Stellungnahme

des dbb beamtenbund und tarifunion

zur Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

Berlin, Januar 2023





Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) regelt die Befristung von Beschäftigungsverhältnissen für wissenschaftliches und künstlerisches Personal an staatlichen Hochschulen. Bereits kurz nach Inkrafttreten des WissZeitVG 2007 begann eine Diskussion um die Beschäftigungsbedingungen nach diesem Gesetz. Insbesondere die hohe Befristungsquote und die Vielzahl an Kurzbefristungen wurden dabei kritisiert. Hieraus resultierte die Gesetzesnovelle, die am 17. März 2016 in Kraft trat. Ziel der Novellierung war, Fehlentwicklungen in der Befristungspraxis entgegenzuwirken, unsachgemäße Kurzbefristungen zu unterbinden und dadurch die Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals zu verbessern.

Im Rahmen des WissZeitVG sind zwei Befristungsmöglichkeiten vorgesehen:

- Eine sachgrundlose Befristung, die sich in zwei Zeiträume gliedert, sechs Jahre vor der Promotion und sechs Jahre nach der Promotion (in der Medizin neun Jahre wegen der Facharztausbildung). Sachgrundlos ist diese Befristung, weil nicht der Arbeitsbedarf entscheidend ist, sondern die wissenschaftliche oder künstlerische Qualifizierung des Nachwuchses. Dabei ist durch die Novellierung die Befristungsdauer nun so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist. Die Definition der Begriffe der Angemessenheit und der Qualifizierung wurden vom Gesetzgeber offengelassen.
- Daneben existiert die Befristung mit Sachgrund. Hier sind es in der Wissenschaft die drittmittelfinanzierten Forschungsprojekte, die einen Bedarf an Personal haben, ohne dass es hierfür Planstellen gibt, denn die entsprechenden Projektmittel fließen immer nur für eine bestimmte Zeit. Für die Beurteilung, wie viele Verträge bzw. wie lange die Befristungsdauer insgesamt in der Wissenschaft sein darf, werden die Befristungen zur Qualifizierung nicht mitgerechnet.

Im Zuge der Gesetzesnovellierung wurde eine Evaluation festgelegt, die im Mai 2022 erschienen ist. Sie ergab ein gemischtes Bild, inwieweit die Angemessenheit der Befristung zu einer nachhaltigen Senkung der Kurzbefristungen geführt hat. Es ist festzustellen, dass die Beschäftigung des wissenschaftlichen Personals insbesondere an den Universitäten weiterhin stark von Befristung geprägt ist. So waren 67 Prozent des hauptberuflich wissenschaftlichen Personals (einschließlich der Professorinnen und Professoren) an Universitäten befristet beschäftigt. Für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler stellen unbefristete Beschäftigungsverhältnisse die absolute Ausnahme dar. An den Universitäten waren 93 Prozent der Nicht-Promovierten und an den Hochschulen für Angewandte Wissenschaft 63 Prozent befristet beschäftigt.



Grundsätzliche Position des dbb beamtenbund und tarifunion ist, den Anteil an Befristungen auf ein Mindestmaß zu reduzieren. Ein befristetes Arbeitsverhältnis zu haben, vielfach über einen längeren Zeitraum durch aufeinanderfolgende befristete Verträge, verändert zunehmend das Arbeitsleben und das Verhalten der einzelnen Beschäftigten. Es führt bei den Betroffenen in sämtlichen Lebensbereichen zu Unsicherheiten bei der Zukunftsplanung. Wer einen befristeten Arbeitsvertrag hat, wird kaum längerfristige Verbindlichkeiten eingehen, etwa zur Finanzierung eines Eigenheims. Kredite sind nur unter erschwerten Bedingungen zu erhalten. Planungen zur Gründung einer Familie werden nachweisbar aufgeschoben. Auch fällt es Menschen mit befristeten Arbeitsverträgen schwerer, sich für gute Arbeitsbedingungen einzusetzen, da sie damit rechnen müssen, dass ihr befristetes Arbeitsverhältnis aufgrund ihres Eintretens für ihre Rechte unter Umständen nicht mehr verlängert bzw. nicht entfristet wird. Ihre Beschäftigung ist durch ein Abhängigkeitsverhältnis geprägt, das sich in der Wissenschaft durch eine besondere Vielschichtigkeit kennzeichnet. Die Abhängigkeit von Dritten resultiert aus der (befristeten) Weiterbeschäftigung, der Beurteilung der Qualifizierungsarbeit sowie der notwendigen Einführung in die Wissenschaftsgemeinschaft, in der Referenzen wichtiger sind als Arbeitszeugnisse.

Gleichzeitig erkennt der dbb die Notwendigkeit kontinuierlicher personeller Mobilität als Bestandteil des Wissenschaftsbetriebs und wichtigen Antrieb für Innovationen an. Doch um die Funktionalität unserer Wissenschaftslandschaft und die Attraktivität als Forschungsstandort gewährleisten zu können, bedarf es angemessener Beschäftigungsbedingungen für das wissenschaftliche und künstlerische Personal. Nur so können der sachgerechten Förderung des akademischen Nachwuchses entsprochen und die besten Studienabsolventinnen und -absolventen gewonnen werden.

Angemessene Beschäftigungsbedingungen an den Hochschulen lassen sich nur mit einer auskömmlichen Grundfinanzierung erreichen. Sie ist zentrale Voraussetzung für die erforderliche nachhaltige Personalausstattung. Zum einen bleibt die Grundfinanzierung jedoch hinter den steigenden Studierendenzahlen zurück, was über die letzten Jahre zu einer strukturellen Unterfinanzierung der Hochschulen geführt hat. Zum anderen gleichen sich die Umfänge der Grundfinanzierung und der Drittmittel immer mehr an. Drittmittel sind von großer Bedeutung für die Hochschulen, den wissenschaftlichen Wettbewerb und der Profilbildung der zentralen Akteure im deutschen Wissenschaftssystem. Ihr steigender Anteil darf jedoch nicht zulasten einer geringeren Grundfinanzierung erfolgen. Nur mit einer soliden Grundfinanzierung kann die Handlungsfähigkeit von Hochschulen gewährleistet werden.

Eine auskömmliche Grundfinanzierung ist zudem entscheidend, um ausreichend Arbeitsstellen für die Verrichtung von Daueraufgaben zu schaffen. Dauerstellen entlasten befristet Beschäftigte von übermäßigen Verpflichtungen durch Daueraufgaben in Forschung und Lehre und stellen den Regelbetrieb an Hochschulen sicher. Sie ermöglichen den befristet Beschäftigten ausreichend Kapazitäten, um



sich auf ihre Qualifikation zu konzentrieren. **Das Ziel und der Weg zu der Qualifikation sind dabei in einer Qualifizierungsvereinbarung festzuhalten.**

Der dbb begrüßt das Vorhaben der Bundesregierung, das Wissenschaftszeitvertragsgesetz zu reformieren und trägt basierend auf dessen Evaluation mit den nachfolgenden Forderungen zur Debatte bei. Vorangestellt wird auf die hohe gesamtgesellschaftliche Bedeutung der Tarifautonomie verwiesen. **Vor diesem Hintergrund wird gefordert, die Tarifsperre des WissZeitVG aufzuheben und es den Tarifparteien zu ermöglichen, zugunsten der Arbeitnehmenden vom WissZeitVG abzuweichen.**

1. Die Qualifizierungsbefristungen nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG betreffend:

a) Der Zweck der Befristung muss sowohl den Beschäftigten als auch den Vorgesetzten deutlich erkennbar sein.

Vielen Beschäftigten und auch ihren Fachvorgesetzten ist nicht bekannt, was die Qualifizierungsbefristung impliziert, dass es sich unter Umständen nicht um eine Befristung mit dem Ziel der Promotion oder Habilitation, sondern um eine sonstige Qualifizierung handelt. Und selbst wenn der Unterschied bekannt ist, ist das eigentliche Ziel dann aber sehr häufig die Promotion oder Habilitation.

Daher ist eine Qualifizierungsvereinbarung mit dem Ziel und dem Weg dorthin festzuhalten und allen Beteiligten auszuhändigen. Sie kann auch in die Tätigkeitsdarstellung bzw. als Anlage zum Arbeitsvertrag aufgenommen und so aushändigt werden. Sie dient zudem als schriftliche Bestätigung über diese Qualifizierung, wenn sie erfolgreich abgeschlossen wurde. Die erfolgreiche Promotion oder Habilitation wird durch entsprechende Zeugnisse beurkundet. Für sonstige Qualifizierungen gibt es aber selten ein Zertifikat. Arbeitszeugnisse sind in der Wissenschaft noch immer eine Ausnahme, da in erster Linie die Forschungsergebnisse in Form von Publikationen zählen.

b) Einführung einer Mindestlaufzeit für Qualifizierungsbefristungen, die zur Promotion führen.

In rund der Hälfte der Bundesländer liegt eine dreijährige Mindestlaufzeit für Qualifizierungsbefristungen vor, die auf eine Promotion abzielen. Angesichts einer durchschnittlichen Promotionsdauer von vier bis fünf Jahren werden bundesweit angemessene Mindestlaufzeiten für Qualifizierungsbefristungen gefordert. Sollte die Qualifizierung nicht im Rahmen der geforderten Mindestlaufzeit erfolgen, muss die Befristungsverlängerung bis zum Erreichen der Qualifizierung vorgenommen werden, sofern nicht eine Begutachtung ergibt, dass diese wohl nicht zu erreichen ist. Die Mindestlaufzeiten sind zudem der Dauer der Promotion zuträglich, damit sich die



Promovierenden nicht stetig um eine Anschlussfinanzierung kümmern müssen und sich auf den Promotionsprozess konzentrieren können.

- c) Es muss deutlich sein, dass die Qualifizierung Mittelpunkt und das Hauptziel der Befristung darstellt. Daher muss mindestens die Hälfte der bezahlten Arbeitszeit für die Qualifizierungsarbeit zur Verfügung stehen.**

Die für die Qualifizierung zur Verfügung stehende Arbeitszeit ist sehr unterschiedlich. Ausgerechnet bei den Qualifizierungsbefristungen – anders als in der Regel bei Drittmittelbefristungen – wird diese als deutlich zu gering wahrgenommen. Da das dauerhaft beschäftigte wissenschaftliche Personal in den letzten Jahrzehnten stark reduziert wurde, müssen viele Daueraufgaben von den aus dem Grundhaushalt zur Qualifizierung befristet Beschäftigten ausgeführt werden. Hier sind klare Vorschriften notwendig. Mehrere Bundesländer haben deshalb zwischenzeitlich – etwa im Landeshochschulgesetz – festgelegt, dass ein bestimmter Anteil der bezahlten Arbeitszeit für die Arbeit an der eigenen Qualifizierung zur Verfügung gestellt werden muss. Meist wird hier ein Drittel der bezahlten Arbeitszeit festgelegt, doch gibt es auch bereits Vorschriften, die die Hälfte hierfür vorsehen.

- d) Auch bei sonstigen Qualifizierungen muss die Qualifizierung den Hauptteil der Beschäftigung ausmachen, daher ist eine reduzierte Lehrverpflichtung festzuschreiben.**

Die Lehrverpflichtungsverordnungen sehen für alle Qualifizierungsbefristungen mit dem Ziel der Promotion und der Habilitation eine reduzierte Lehrverpflichtung vor. Umstritten ist mancherorts, ob dies auch für diejenigen gilt, deren Ziel eine sonstige Qualifizierung ist, also jede Qualifizierung jenseits der Promotion und der Habilitation. Dies gilt es zu ändern. In der Tätigkeitsdarstellung ist die Tätigkeit genau zu definieren und auszuführen, dass die überwiegende Mehrheit der bezahlten Arbeitszeit der Qualifizierung dient.

- e) Es bedarf aussagekräftiger Erhebungen zur Qualifizierungsbefristung.**

Es ist nicht erkennbar, wie viele derer, die auf einer Arbeitsstelle mit Qualifizierungsbefristung die Promotionsarbeit bzw. die Habilitation beginnen, diese auch mit einem solchen Vertrag erfolgreich abschließen. Analog zur Erfassung der Promovierenden durch die Hochschulstatistik muss erfasst werden, wie viele die Promotion mit einer Qualifizierungsbefristung beginnen, wie viele sie – möglichst aus welchen Gründen – abbrechen und wie viele sie erfolgreich abschließen. Dasselbe muss für die Postdoktorandinnen und Postdoktoranden gelten, die entsprechend die Habilitation als Ziel der Befristung haben.



2. Die Drittmittelbefristungen nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG betreffend:

a) Qualifizierungsbefristungen müssen vorrangig gegenüber Projektbefristungen vergeben werden.

Wie die Evaluation ergab, ist die Promotion das Ziel der überwiegenden Mehrheit derer, die eine befristete Beschäftigung nach dem Masterabschluss aufnehmen, unabhängig von der Art ihrer Befristung. Die Qualifizierungsbefristung muss gewählt werden, sofern eine Promotionsvereinbarung bzw. Betreuungsvereinbarung zur Promotion mit einer befristet beschäftigten Person abgeschlossen wird. Die Erfassung der Person nach Hochschulstatistikgesetz muss als Doktorandin oder Doktorand erfolgen. Projektbefristungen sollten i. d. R. erst nach der Promotion beginnen.

b) Auch für Promovierte muss bei einer befristeten Beschäftigung die Qualifizierungsvereinbarung in den Jahren nach der Promotion den Vorrang haben.

c) Die Möglichkeit zur Projektbefristung darf sich nicht in einer Verlängerung des Verbleibs in der Wissenschaft erschöpfen.

Sie muss sinnvoll zur Weiterqualifikation genutzt werden, um danach eine Dauerbeschäftigung in oder außerhalb der Wissenschaft zu finden. Deshalb sollte sich auch die Projektbefristung nicht in praktischer Arbeit erschöpfen.

d) Drittmittelbefristungen müssen weiterhin der Projektlaufzeit entsprechen.

Ausnahmen sind nur gut begründet möglich, wenn beispielsweise entsprechende Teilprojekte bereits im Antrag genannt wurden oder aber die verschiedenen Arbeitsschritte völlig unterschiedliche Kenntnisse erfordern. Diese Regelung hat sich bewährt. Allerdings gibt es Meldungen, dass Personen, die absehbar nicht mehr die gesamte Laufzeit einer Projektförderung zum Abschluss einer Promotion oder Habilitation benötigen, von den Hochschulen nun eine Qualifizierungsbefristung erhalten. Hierbei werden aber nicht Befristungen zum Abschluss dieser Qualifizierung gegeben, sondern für „sonstige“ Qualifizierungen. In diesen Fällen wird argumentiert, dass die Qualifizierung für das „geringere“ Ziel angemessen war. Es entstehen jedoch keinerlei Verlängerungsansprüche, sofern die Promotion sich dann doch nochmals verzögert. Dieser Praxis ist entgegenzuwirken.

e) Drittmittelbefristungen sollten i. d. R. nicht die Maximalgrenzen („Ampel“) erreichen und immer für beide Seiten auch im Hinblick auf den weiteren beruflichen Werdegang wohl begründet sein.

f) Drittmittelstarke Hochschuleinrichtungen (Institute, Arbeitsgruppen) benötigen auch für die Drittmittelakquise und die Drittmittelforschung Dauerstellen.



Durch den Abbau der Dauerstellen in den letzten Jahrzehnten müssen die befristet Beschäftigten zu einem Teil auch Daueraufgaben übernehmen, so etwa in der akademischen Selbstverwaltung von Instituten, aber auch bei der Betreuung von Großgeräten. Letztere erfordern eine hohe Einarbeitungszeit.

3. Die weiteren Neuregelungen der Gesetzesnovelle von 2016 betreffend:

a) Das Personal für die technisch-administrative Begleitung eines Projektes ist weiterhin nur noch nach Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) zu befristen.

Auch wenn es vereinzelt Kritik an dieser Neuregelung gibt, sollte sie keinesfalls zurückgenommen werden. Es gibt keinerlei Hinweise, dass Drittmittelprojekte nicht durchgeführt werden konnten, weil das technisch-administrative Personal nicht mehr nach dem WissZeitVG befristet werden konnte. Das TzBfG bietet hier - sofern notwendig - ausreichende Möglichkeiten.

b) Die maximale Befristungsdauer muss sich weiterhin für die Erziehung der eigenen und auch von Stief- und Adoptivkindern verlängern.

Diese Neuregelung hat die notwendige Klarheit geschaffen, dass eigene Kinder und Stief- und Adoptivkinder in dieser Hinsicht gleich zu behandeln sind und es keine Unterschiede in der Betreuungsnotwendigkeit gibt.

c) Die Maximalzeit der Befristung muss sich weiterhin aufgrund verschiedener Möglichkeiten verlängern. Dies darf nicht sich nicht nur auf den laufenden Arbeitsvertrag beschränken und muss auch bei Unterbrechungen und Arbeitsplatzwechseln gelten.

Die Förderung der Mobilität (und damit der Wechsel des Arbeitgebers) ist ein Grundprinzip im Wissenschaftsbetrieb. Deshalb darf die Qualifizierungszeit bei allen Vorschriften nicht an einen einzelnen Arbeitgeber gebunden sein, sondern muss die Gesamtzeit für die sich qualifizierende Person betrachten. Die Neuregelung der Gesetzesnovelle ist beizubehalten.

d) Alle Gründe, die zu einer Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages (Nachgewährung) führen, müssen auch zu einer Verlängerung der maximal zur Verfügung stehenden Qualifizierungszeit führen.

Nach § 2 Abs. 5 WissZeitVG verlängert sich die Dauer eines befristeten Arbeitsvertrags nach Absatz 1 aufgrund der in den Nummern 1 bis 6 aufgeführten Gründe. Dies muss aber auch für Krankheitsfälle gelten, die zwischen zwei befristeten Arbeitsverhältnissen auftreten. Auch dann muss die maximale Befristungsdauer um die Zeiten der krankheitsbedingten Ar-



beitsunfähigkeit verlängert werden. Das Gesetz ist um diese konkrete Fallgestaltung durch eine klarstellende Formulierung zu ergänzen, um eine einheitliche Anwendung in der Praxis zu gewährleisten.

e) Für die Berechnung der maximalen Befristungszeiten zur Qualifizierung bei Studentischen und Wissenschaftlichen Hilfskräften dürfen ausschließlich die Zeiten nach dem erfolgreichen Masterabschluss definiert werden.

Im WissZeitVG wurde ein Absatz für die Beschäftigung Studentischer und Wissenschaftlicher Hilfskräfte neu geschaffen. Sie dürfen bis zu sechs Jahre studienbegleitend bis zum weiteren berufsqualifizierenden Abschluss zur Erbringung wissenschaftlicher und künstlerischer Hilfstätigkeiten befristet beschäftigt werden. Diese Zeiten werden nicht auf die Befristung zur Qualifizierung angerechnet. Dieser neue Absatz hat nach Ansicht des dbb Klarheit geschaffen.

Unsicherheiten bestehen allerdings weiterhin für diejenigen Studierenden, die bereits vor Ende ihres Masterabschlusses als Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter eingestellt werden. Dies ist laut Tarifvertrag möglich. (Dann erfolgt aufgrund des individuellen Fehlens der Voraussetzung „Masterabschluss“ eine um eine Entgeltgruppe niedrigere Eingruppierung, wenn die sonstigen Anforderungen des jeweiligen Tätigkeitsmerkmals erfüllt sind). Es handelt sich bei diesen Tätigkeiten damit nicht um „studienbegleitende“ Tätigkeiten, da es reguläre Beschäftigungen in der Wissenschaft sind. Damit werden sie voll auf die maximale Befristungszeit angerechnet. Für solch eine frühzeitige Einstellung werden besonders gute Studierende herangezogen, die dann aber bislang den Nachteil haben, dass sie ihre Abschlussarbeiten und -prüfungen neben der beruflichen Tätigkeit durchführen und dass sich im Gegensatz zu anderen Promovierenden ihre maximale Promotionszeit bereits um diese Zeit verkürzt.

f) Mindestlaufzeiten für die Beschäftigung von Studentischen und Wissenschaftlichen Hilfskräften

Die studienbegleitende Beschäftigung macht für Studierende, die sie ausüben, oftmals einen Großteil ihres Lebensunterhalts aus. Jedoch ist sie durch Kurzzeitbefristungen und der damit einhergehenden Unsicherheit geprägt. Um den beschäftigten Studierenden Planungssicherheit verschaffen zu können und ihnen angemessene Beschäftigungsbedingungen zur Finanzierung ihres Studiums zu ermöglichen, werden ausreichende Mindestlaufzeiten für die Beschäftigung von Studentischen und Wissenschaftlichen Hilfskräften gefordert.



- g) Für die Berechnung der maximalen Befristungszeiten nach § 2 Abs. 1 Wiss-ZeitVG sind eindeutige Definitionen ins Gesetz aufzunehmen, wobei der Beginn frühestens das Abschlussdatum des erfolgreichen Masterexamins sein darf. Für Fast-Track-Promotionen ist eine eigene Definition für die Berechnung der Qualifizierungszeit zu finden.**

Unsicherheiten entstehen auch bei Beschäftigten, die den Fast-Track zur Promotion – also wegen besonderer Leistungen im Studium ohne erfolgten Masterabschluss – beschreiten. Hier ist einerseits der Beginn der Promotionsphase und damit der maximalen Befristungszeit für die Qualifizierungsbefristung nicht eindeutig zu erkennen. Denn gleichzeitig müssen teilweise nach den Promotionsordnungen noch Studien- und Prüfungsleistungen erbracht werden, die andere durch den Masterabschluss bereits in der Studienphase nachgewiesen haben. Andererseits ist beim Scheitern des Fast-Track auch nicht ohne Weiteres eine Rückkehr in den vorherigen Status möglich.

Das Ende der Qualifizierungszeit ist durch das Datum der Promotionsurkunde bzw. das Datum festgelegt, an dem alle Voraussetzungen für die Promotion erfüllt sind. Bei einer Publikationspflicht kann hier die Annahme der (letzten) Schrift für die Dissertation bzw. die kumulative Promotion gelten. Auf diese Weise könnten notwendige Redaktionsarbeiten noch in der Befristungsphase abgeschlossen werden und müssten nicht in einer Arbeitslosigkeit oder unter dem Druck des Einstiegs in die weitere Berufstätigkeit stattfinden, was die Arbeit nur verlängert.

- h) Die Möglichkeit zur Verlängerung der Höchstbefristungsdauer im Falle einer Behinderung nach § 2 Abs. 1 SGB IX oder bei einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung ist beizubehalten und die Aufklärungsarbeit für diese Möglichkeit zu erhöhen.**

Wie die Evaluation ergab, spielt diese neue Regelung zahlenmäßig kaum eine Rolle. Dennoch ist der Mehrwert für die Betroffenen sehr groß, weswegen diese Regelung als gelungen angesehen wird. Allerdings ist nicht nur bei dieser Schutzvorschrift die Öffentlichkeitsarbeit zu erhöhen. Es bedarf der generellen Aufklärungsarbeit, beispielsweise durch einen Flyer, der den Beschäftigten zu Beginn ihrer Qualifizierungsbefristung gereicht wird.

- i) Bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit muss die maximale Befristungszeit der Qualifizierungszeit verlängert werden. Dafür bedarf es klarer Regelungen.**

Wie bereits unter 3. d) aufgeführt, muss sich die maximale Befristungszeit auch dann verlängern, wenn, unabhängig vom Bestehen eines Arbeitsvertrags, eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit vorliegt, für die kein gesetzlicher oder tarifvertraglicher Anspruch auf Krankengeld besteht, also i. d. R. nach mehr als sechs Wochen Krankheit.



4. Die Kurzbefristungen betreffend:

Völlig unbefriedigend ist das Evaluationsergebnis, dass eine Minderheit der nach dem WissZeitVG befristet Beschäftigten weiterhin eine Vielzahl von Kurzbefristungen hinnehmen müssen. Die vorliegende Bestimmung öffnet dieser Praxis alle Möglichkeiten, weil neben der Promotion und der Habilitation auch sonstige Qualifizierungen möglich sind. Sie ermöglicht, mehrere kurze Qualifizierungsbefristungen (z. B. um Lehrerfahrung zu sammeln; die Drittmittelakquise oder ein neues wissenschaftliches Verfahren kennenzulernen; eine weitere Publikation abschließen zu können) aneinanderzureihen. Daher sind neue Schutzvorschriften durch eine Gesetzesnovelle nötig.

Auch weiterhin sind Kurzbefristungen nötig, z. B. bei Vertretungen (Mutterschutzzeiten, Elternzeiten, Sonderurlaub, Langzeiterkrankungen etc.), jedoch ist deren Ausmaß auf das nötigste Mindestmaß zu reduzieren.

a) Es ist ein Verfahren festzulegen, wie festgestellt werden kann, ob das Erreichen des Qualifikationsziels für nicht möglich gehalten wird, also kein Anschlussvertrag erfolgt.

Von den Kurzbefristungen, die der Vertretung dienen, sind Abschlussverträge nach einem längeren Erstvertrag zu unterscheiden, wenn in der Zeit das Qualifikationsziel nicht erreicht wurde. Sofern von Anfang an für alle erkennbar ist, dass einem Erstvertrag zur Promotion oder Habilitation ein Anschlussvertrag folgt oder – falls nötig – auch mehrere, bis dieses Ziel in der maximalen Befristungszeit erreicht ist, ist die Planbarkeit und Planungssicherheit gegeben. Dieses Verfahren darf nicht von der Begutachtung einer Person abhängig sein, um die bereits bestehenden Abhängigkeitsverhältnisse nicht noch zu verstärken.

b) Anschlussverträge zur Erleichterung des Übergangs in eine Anschlussbeschäftigung sollten über das TzBfG und nicht über das WissZeitVG geregelt werden.

Bislang nicht über das WissZeitVG erfasst sind Anschlussverträge zur Erleichterung des Übergangs in eine Anschlussbeschäftigung im Anschluss an ein Studium, sofern bereits die Arbeitsaufnahme bei einem anderen Arbeitgeber vereinbart ist und eine Lücke von wenigen Monaten besteht. Hierfür werden häufig „sonstige“ Qualifikationen formuliert, die die Veröffentlichung weiterer, bereits vorhandener Forschungsergebnisse, die nicht in die Qualifizierungsarbeit eingeflossen sind, umfassen. Dies ist vom WissZeitVG nicht gedeckt, es ist vielmehr ein befristeter Vertrag nach § 14 Abs. 1 TzBfG zur Erleichterung des Übergangs in eine Anschlussbeschäftigung zu wählen.

c) Die Möglichkeit einer befristeten Qualifizierung sonstiger Art ist zu prüfen, sofern nach einem Erstvertrag kein Anschlussvertrag angeboten wird.

Dies ist notwendig, wenn eine begründete Prognose nach dem noch zu findenden Verfahren (siehe 4. a) vorliegt, dass das Ziel von dieser Person nicht



mehr zu erreichen ist. Dadurch lässt sich eine verbesserte Aussicht auf eine Arbeitsstelle außerhalb der Wissenschaft erreichen.

Darüberhinausgehend bedarf es weiterer Regelungen die Kurzbe- fristungen betreffend:

**d) Erstverträge mit einer Laufzeit von unter zwei Jahren sollten als Kurzfrist-
verträge gelten und in Anlehnung an § 14 Abs. 2 TzBfG bis zu einer Gesamt-
dauer von zwei Jahren höchstens dreimal verlängert werden dürfen.**

**e) Bei jeder Kurzbefristung ist ein Personalentwicklungsgespräch erforder-
lich, in dem die Chancen auf eine Qualifizierungsbefristung oder eine Dau-
erstelle besprochen und schriftlich festgehalten werden. Auf diese Weise
soll frühzeitig Transparenz und Planungssicherheit erreicht werden.**

Wie bereits unter 2. a) beschrieben, strebt eine Mehrheit des befristet be-
schäftigten, wissenschaftlichen Personals die Promotion bzw. Habilitation
an, wobei ein Großteil davon nicht über die Art ihres Befristungsvertrags
und dessen Folgen informiert ist.

Deshalb müssen die Betroffenen von Anfang an über ihren Vertrag und die
Machbarkeit ihres Qualifikationsziels in Kenntnis gesetzt werden und ein
angemessenes Erwartungsmanagement betrieben werden. Gerade nach
der Promotion wird die Chance zum dauerhaften Verbleib in der Wissen-
schaft immer geringer. Gleichzeitig sinkt aber mit längerem Verbleib in der
Wissenschaft die Aussicht auf eine Beschäftigung außerhalb der Wissen-
schaft.

**f) Auch im Rahmen von Kurzbefristungen soll die Teilnahme an Weiterbildun-
gen begünstigt werden. Die Arbeitgeber sollen zudem die Teilnahme an
Karriereberatungen, die die Wissenschaft, das Wissenschaftsmanagement
und Tätigkeiten außerhalb der Wissenschaft gleichermaßen in den Blick
nehmen, ermöglichen.**

Auch Kurzbefristungen sollen für die Beschäftigten nicht nur die Möglich-
keit darstellen, für diese Zeit eine Anstellung zu finden, sondern auch sinn-
volle Bestandteile des beruflichen Werdegangs darstellen.