

Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft

A. Problem und Ziel

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) trägt den Besonderheiten des Wissenschaftsbetriebs Rechnung, indem es gegenüber dem allgemeinen Befristungsrecht spezielle und erweiterte Regelungen für die Befristung von Arbeitsverträgen vorsieht. Diese werden von den Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen in sehr weitem Umfang genutzt. Die Evaluation nach § 8 des WissZeitVG aus dem Jahr 2022 (Sommer/Jongmanns/Book/Rennert, Evaluation des novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes) hat ergeben, dass die gegenwärtige Befristungspraxis entgegen der Intention des Gesetzes nach wie vor stark durch einen immer noch hohen Anteil kurzzeitiger Verträge mit weniger als einem Jahr Laufzeit und insgesamt lange Befristungsphasen geprägt ist. Eine Entscheidung über den dauerhaften Verbleib in der Wissenschaft fällt häufig erst sehr spät. Außerdem hat die Nutzung der Drittmittelbefristung nach § 2 Absatz 2 zugenommen, die anders als die Qualifizierungsbefristung nach § 2 Absatz 1 keine spezifischen Regelungen für Vertragsverlängerungen insbesondere wegen familienbedingter Ausfallzeiten (Mutterschutz, Elternzeit) vorsieht.

Dies hat sowohl negative Auswirkungen auf die wissenschaftliche Karriere und die individuelle Lebensgestaltung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern als auch negative Effekte auf die Leistungsfähigkeit und Attraktivität des Wissenschaftsbetriebs insgesamt.

Um diesen Fehlentwicklungen entgegenzuwirken, bedarf es einer Weiterentwicklung der Befristungsregelungen im WissZeitVG. Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen in frühen Karrierephasen brauchen gute und wettbewerbsfähige Beschäftigungs- und Karrierebedingungen, unter denen sie ihre Potentiale voll entfalten können. Attraktive Arbeitsbedingungen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen sind ein wesentlicher Schlüssel für den Erhalt und den Ausbau der internationalen Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit Deutschlands. Die Befristungsregelungen des WissZeitVG sind nur ein Baustein unter mehreren für bessere Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft. Ein Kulturwandel in der Wissenschaft erfordert Anstrengungen auf den verschiedenen Ebenen und bei allen Beteiligten des Wissenschaftssystems. In diesem Sinne ist mit der Änderung der Befristungsregelungen im WissZeitVG auch die Erwartung an die Länder und Wissenschaftseinrichtungen verbunden, insgesamt mehr unbefristete Beschäftigungsverhältnisse für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu schaffen.

Weiterhin finden im WissZeitVG die spezifischen Gegebenheiten des Wissenschaftssystems Berücksichtigung. Unter anderem müssen sich auch in Zukunft jeder Absolventengeneration vergleichbare Chancen auf eine langfristige Karriere in der Wissenschaft eröffnen, muss die internationale Anschlussfähigkeit des Wissenschaftssystems sichergestellt und muss die Handlungsfähigkeit der Hochschulen und Forschungseinrichtungen gewährleistet sein.

Die Änderung des WissZeitVG zielt insbesondere auf mehr Verlässlichkeit, Planbarkeit und Transparenz für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in frühen Karrierephasen und auf eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. In der Qualifizierungsphase vor der Promotion sollen insbesondere angemessene Vertragslaufzeiten dafür sorgen, dass die angestrebte wissenschaftliche oder künstlerische Qualifizierung, insbesondere die Promotion, in der verfügbaren Zeit tatsächlich zu erreichen ist. Für Promovierte bedarf es neben angemessenen Vertragslaufzeiten vor allem einer früheren Entscheidung über die Perspektive auf einen dauerhaften Verbleib in der Wissenschaft. Für beide Karrierephasen vor und

nach der Promotion soll zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Wissenschaft die Geltung der Regelungen zur automatischen Vertragsverlängerung insbesondere wegen familienbedingter Ausfallzeiten nach § 2 Absatz 5 durch einen Vorrang der Qualifizierungsbefristung nach § 2 Absatz 1 vor der Drittmittelbefristung nach § 2 Absatz 2 ausgeweitet werden.

B. Lösung; Nutzen

Mit der Novellierung des WissZeitVG soll die individuelle wissenschaftliche Qualifizierung noch stärker als bisher in den Mittelpunkt der gesetzlichen Regelungen gestellt werden.

Für die Qualifizierungsphase vor der Promotion wird eine Mindestvertragslaufzeit für den ersten Arbeitsvertrag nach § 2 Absatz 1 von in der Regel drei Jahren eingeführt. In der Qualifizierungsphase nach abgeschlossener Promotion sollen Erstverträge eine Laufzeit von mindestens zwei Jahren haben. Kürzere Verträge sind nur in begründeten Ausnahmefällen zulässig. Dadurch erhalten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in frühen Karrierephasen mehr Planbarkeit und Sicherheit. Mit der Einführung von Mindestvertragslaufzeiten wird zugleich ein wichtiger Beitrag zur Eindämmung von Kurzzeitverträgen geleistet.

Für die Qualifizierungsphase nach abgeschlossener Promotion wird die zulässige Höchstbefristungsdauer für Arbeitsverträge zur Qualifizierung auf vier Jahre gesenkt. Dieser Zeitraum verlängert sich wie bisher um nicht ausgeschöpfte Befristungszeiten aus der Qualifizierungsphase vor der Promotion. Möglichst frühzeitig, aber spätestens nach der Qualifizierungsbefristung von vier Jahren soll sich damit in der Regel entscheiden, ob Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler eine Perspektive auf eine unbefristete Beschäftigung in der Wissenschaft haben. Zugleich gewährleistet die Möglichkeit zur sachgrundlosen Befristung von Arbeitsverträgen auf einen Zeitraum von bis zu vier Jahren hinreichend Flexibilität für die Berücksichtigung fachkultureller Unterschiede und der Vielfalt der Karrierewege in der Wissenschaft. Eine weitere Befristung des Arbeitsvertrags ist für höchstens zwei Jahre unter der Voraussetzung zulässig, dass die Zusage für eine anschließende Übernahme in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis (Anschlusszusage) unter der Voraussetzung gegeben wird für den Fall, dass zwischen Einrichtung und beschäftigter Person vorher vereinbarte wissenschaftliche Ziele erreicht werden (Zielvereinbarung). Ein Arbeitsvertrag mit Anschlusszusage kann auch über einen längeren Befristungszeitraum als zwei Jahre abgeschlossen werden, wenn die zulässige Höchstbefristungsdauer in der Qualifizierungsphase nach abgeschlossener Promotion noch nicht ausgeschöpft ist.

Es wird ein verbindlicher Vorrang der Qualifizierungsbefristung vor der Drittmittelbefristung etabliert. Dadurch wird insbesondere die Geltung der familien- und inklusionspolitischen Instrumente des WissZeitVG für Arbeitsverträge im Rahmen drittmittelfinanzierter Forschungsprojekte deutlich erhöht. Im Zusammenspiel mit der Etablierung von Mindestvertragslaufzeiten in der Qualifizierungsbefristung soll dies insbesondere Veränderungen in der Befristungspraxis im Projektbereich zugunsten der beschäftigten Personen befördern.

Darüber hinaus werden einzelne weitere Regelungen des WissZeitVG geändert. Insbesondere setzt die Qualifizierungsbefristung nach § 2 Absatz 1 künftig einen zeitlichen Umfang des Vertrags von mindestens einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit voraus. Im Bereich der studienbegleitenden Hilfskrafttätigkeiten wird die Höchstbefristungsdauer von sechs auf acht Jahre erhöht. Zudem wird eine Mindestvertragslaufzeit von in der Regel einem Jahr eingeführt und es werden die Gestaltungsmöglichkeiten der Tarifvertragsparteien gestärkt.

Das Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung (ÄArbVtrG) wird geändert, unter anderem wird der bisherige Vorrang des WissZeitVG aufgehoben. Befristete Arbeitsverträge mit Ärztinnen und Ärzten sowie Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten zum Zweck der Weiterbildung insbesondere zum Facharzt bzw. zur Fachärztin

oder zum Fachpsychotherapeuten bzw. zur Fachpsychotherapeutin sollen auch an Hochschulen und Forschungseinrichtungen nach dem ÄArbVtrG abgeschlossen werden.

C. Alternativen

Keine. Die Evaluation des WissZeitVG hat gezeigt, dass die Novelle des Gesetzes im Jahr 2016 zwar positive Effekte erzielt hat, diese aber nicht nachhaltig waren. Deshalb bedarf es geeigneter gesetzlicher Regelungen, um den Fehlentwicklungen in der Befristungspraxis zu begegnen und die intendierten Ziele zu erreichen.

D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Keine.

E. Erfüllungsaufwand

E.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Keiner. Für Bürgerinnen und Bürger entsteht kein Erfüllungsaufwand, weil das Gesetz keine an sie gerichteten Regelungen enthält.

E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Für die Personalstellen der 114 privaten Hochschulen in Deutschland entsteht ein einmaliger Erfüllungsaufwand wegen der erforderlichen Einarbeitung in die geänderten gesetzlichen Regelungen von voraussichtlich rund 48.600 Euro.

E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Für die Personalstellen der Wissenschaftseinrichtungen entsteht ein Erfüllungsaufwand wegen der erforderlichen Einarbeitung in die geänderten gesetzlichen Regelungen. Voraussichtlich entsteht für die Hochschulen des Bundes ein einmaliger Erfüllungsaufwand von rund 2.800 Euro, für die übrigen Hochschulen von rund 133.000 Euro und für die öffentlichen und öffentlich geförderten Einrichtungen für Forschung und Entwicklung von rund 490.100 Euro.

Aus dem neuen Instrument der Anschlusszusage kann in geringem, nicht bezifferbarem Umfang höherer Verwaltungsaufwand entstehen, da die Verwaltung der jeweiligen Einrichtung eine Zielvereinbarung schließen und die abschließende Evaluation der Zielerreichung vornehmen muss.

Der zeitliche Vorrang der Qualifizierungsbefristung nach § 2 Absatz 1 vor der Drittmittelbefristung nach § 2 Absatz 2 wird bei gleichbleibender Stellenanzahl grob geschätzt zu einem höheren jährlichen Erfüllungsaufwand von 8,53 Millionen Euro für die Hochschulen der Länder, 170.000 Euro für die Hochschulen des Bundes und 3,7 Millionen Euro für die Forschungseinrichtungen führen.

Die Verwaltung erfährt durch Mindestvertragslaufzeiten eine Entlastung, soweit Verwaltungsaufwand für den Abschluss mehrerer Kurzzeitverträge entfällt. Der konkrete Umfang dieser Entlastung lässt sich nur sehr grob näherungsweise und nur für einen Teil der Wissenschaftseinrichtungen schätzen auf rund 39.500 Euro für die Universitäten des Bundes

und rund 4.186.500 Euro für die Universitäten der Länder. Für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen ergäbe sich voraussichtlich eine Entlastung von rund 1.002.600 Euro.

F. Weitere Kosten

Keine. Auswirkungen auf die Wirtschaft, auf Einzelpreise und auf das Preisniveau, insbesondere auf das Verbraucherpreisniveau, sind nicht zu erwarten.

Table Briefings

Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft

Vom ...

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 25. Mai 2020 (BGBl. I S. 1073) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 1 Absatz 1 Satz 3 wird wie folgt gefasst:
 - „Durch Tarifvertrag kann
 1. die Anzahl der zulässigen Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge nach § 2 Absatz 1 und 2 festgelegt werden,
 2. von der Mindestvertragslaufzeit nach § 2 Absatz 1 Satz 4 für Verträge nach § 2 Absatz 1 Satz 2 um bis zu einem Jahr abgewichen werden,
 3. für befristete Arbeitsverhältnisse nach § 2 Absatz 1 ein Mindestumfang der Arbeitszeit unter der Voraussetzung des § 2 Absatz 1 Satz 7 festgelegt werden, wobei der in § 2 Absatz 1 Satz 7 geregelte gesetzliche Mindestumfang von einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit als Anwendungsvoraussetzung des Gesetzes hiervon unbenommen bleibt,
 4. der Katalog der vertragsverlängernden Sachverhalte nach § 2 Absatz 5 Satz 1 um zusätzliche vergleichbare Sachverhalte erweitert werden, wobei für diese § 2 Absatz 5 Satz 2 gilt, und
 5. von der Mindestvertragslaufzeit nach § 6 abgewichen werden.“
2. § 2 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 2 Halbsatz 1 werden die Wörter „sechs Jahren, im Bereich der Medizin bis zu einer Dauer von neun Jahren,“ durch die Wörter „vier Jahren“ ersetzt.
 - bb) Nach Satz 3 wird folgender Satz 4 eingefügt:

„Die Dauer des ersten Arbeitsvertrages soll in den Fällen des Satzes 1 drei Jahre und in den Fällen des Satzes 2 zwei Jahre nicht unterschreiten.“

cc) Die neuen Sätze 5 bis 7 werden durch den folgenden Satz ersetzt:

„Die nach den Sätzen 1 und 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich

1. bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind; dies gilt auch, wenn hinsichtlich des Kindes die Voraussetzungen des § 15 Absatz 1 Satz 1 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes vorliegen,
2. bei Vorliegen einer Behinderung nach § 2 Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch oder einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung um zwei Jahre und
3. im Falle der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger im Sinne des § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes um zwei Jahre.“

dd) Folgender Satz wird angefügt:

„Eine Befristung nach diesem Absatz ist nur zulässig für Arbeitsverhältnisse mit einem zeitlichen Umfang von mindestens einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit.“

b) Nach Absatz 1 wird folgender Absatz 1a eingefügt:

„(1a) Nach Ausschöpfung der nach Absatz 1 insgesamt zulässigen Befristungsdauer ist eine erneute Befristung eines Arbeitsvertrages bis zu einer Dauer von zwei Jahren zulässig, wenn die Parteien zugleich vereinbaren,

1. welche wissenschaftlichen oder künstlerischen Leistungen spätestens bis zum Ablauf des befristeten Arbeitsverhältnisses erreicht werden müssen (Zielvereinbarung) und
2. dass bei Erfüllung der Zielvereinbarung und spätestens nach Ablauf des befristeten Arbeitsverhältnisses ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis abgeschlossen wird (Anschlusszusage).

Die zulässige Befristungsdauer für den Abschluss eines Arbeitsvertrags nach Satz 1 verlängert sich in dem Umfang, in dem die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer nicht ausgeschöpft worden ist. Für die Zielvereinbarung gilt Absatz 1 Satz 3 entsprechend. Das im Falle der Zielerreichung nach Satz 1 Nummer 2 abzuschließende unbefristete Beschäftigungsverhältnis muss die in der Zielvereinbarung vereinbarten Leistungsanforderungen berücksichtigen.“

c) Dem Absatz 2 wird folgender Satz 2 angefügt:

„Eine Befristung nach Satz 1 ist vor und nach der Promotion nur zulässig, wenn die nach Absatz 1 jeweils zulässige Befristungsdauer ausgeschöpft ist.“

d) In Absatz 3 Satz 1 werden die Wörter „mehr als“ durch das Wort „mindestens“ ersetzt.

e) In Absatz 4 Satz 3 und Absatz 5 Satz 1 Satzteil vor Nummer 1 sowie Satz 3 werden jeweils die Wörter „nach Absatz 1“ durch die Wörter „nach den Absätzen 1 und 1a“ ersetzt.

3. § 6 wird wie folgt geändert:

a) In Satz 1 wird das Wort „sechs“ durch das Wort „acht“ ersetzt.

b) Folgender Satz wird angefügt:

„Die Dauer eines Arbeitsvertrages soll ein Jahr nicht unterschreiten.“

4. § 7 Absatz 1 und 2 wird wie folgt gefasst:

„(1) Für die vor dem ... [einsetzen: Datum des Inkrafttretens nach Artikel 3 dieses Gesetzes] an staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen sowie an Forschungseinrichtungen im Sinne des § 5 abgeschlossenen Arbeitsverträge gilt § 2 in der am 25. Mai 2020 geltenden Fassung fort.

(2) Für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge nach § 2 Absatz 1 Satz 2 mit Personen, die nach abgeschlossener Promotion bereits vor dem ... [einsetzen: Datum des Inkrafttretens nach Artikel 3 dieses Gesetzes] in einem befristeten Arbeitsverhältnis zu einer Hochschule, zu einem Hochschulmitglied im Sinne von § 3 oder einer Forschungseinrichtung im Sinne von § 5 standen, gilt die zulässige Befristungsdauer nach § 2 Absatz 1 Satz 2 Halbsatz 1 in der am 25. Mai 2020 geltenden Fassung bis längstens zum ... [einsetzen: Angaben des Tages und des Monats des Inkrafttretens nach Artikel 3 dieses Gesetzes sowie der Jahreszahl des vierten auf das Inkrafttreten folgenden Jahres] fort.“

5. § 8 wird wie folgt gefasst:

„§ 8

Evaluation

Die Auswirkungen dieses Gesetzes werden im Jahr 2030 wissenschaftlich evaluiert.“

Artikel 2

Änderung des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung

§ 1 des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung vom 15. Mai 1986 (BGBl. I S. 742), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 15. November 2019 (BGBl. I S. 1604) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Dem Absatz 1 wird folgender Satz angefügt:

„Ein die Befristung eines Arbeitsvertrags mit dem Arzt rechtfertigender sachlicher Grund liegt auch dann noch vor, wenn der Arzt die Tätigkeiten nach Satz 1 zu seiner gleichzeitigen wissenschaftlichen Qualifizierung nutzt.“

2. Nach Absatz 1 wird folgender Absatz 1a eingefügt:

„(1a) Im Arbeitsvertrag ist anzugeben, ob die Befristung auf den Vorschriften dieses Gesetzes beruht. Fehlt diese Angabe, kann die Befristung nicht auf Vorschriften dieses Gesetzes gestützt werden.“

3. Absatz 4 wird wie folgt geändert:

- a) In Nummer 1 werden die Wörter „Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen“ durch die Wörter „oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren, auch wenn hinsichtlich des Kindes die Voraussetzungen des § 15 Absatz 1 Satz 1 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes vorliegen, oder pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger“ ersetzt.
- b) In Nummer 3 wird das Wort „die“ durch die Wörter „Zeiten einer Inanspruchnahme von“ ersetzt.
- c) In Nummer 5 werden nach dem Wort „Schwerbehindertenvertretung,“ die Wörter „von Aufgaben einer oder eines Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten oder zur Ausübung eines mit dem Arbeitsverhältnis zu vereinbarenden Mandats,“ eingefügt und der Punkt am Ende durch das Wort „und“ ersetzt.
- d) Folgende Nummer 6 wird angefügt:

„6. Zeiten einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit, in denen ein gesetzlicher oder tarifvertraglicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht besteht.“

4. Nach Absatz 4 wird folgender Absatz 4a eingefügt:

„(4a) Dient die Beschäftigung des Arztes seiner zeitlich und inhaltlich strukturierten Weiterbildung zum Facharzt oder dem Erwerb einer Anerkennung für einen Schwerpunkt oder dem Erwerb einer Zusatzbezeichnung, eines Fachkundenachweises oder einer Bescheinigung über eine fakultative Weiterbildung, kann die Dauer der Befristung gemäß Absatz 3 zum Zweck des Abschlusses der angestrebten Qualifizierung verlängert werden, wenn

1. der Arzt an einer nach bundes- oder landesrechtlichen Vorschriften als Hochschule oder Forschungseinrichtung anerkannten Einrichtung oder an einer Hochschulklinik nach § 108 Nummer 1 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch beschäftigt ist,
2. er sich während der angestrebten Qualifizierung auch wissenschaftlich qualifiziert und
3. er die angestrebte Qualifizierung wegen der wissenschaftlichen Qualifizierung nicht innerhalb der nach Absatz 3 vorgesehenen Zeiten abschließen kann.

Eine Verlängerung der Befristungsdauer ist nur bis zum Abschluss der angestrebten Qualifizierung nach Satz 1, höchstens aber um zwei weitere Jahre zulässig.“

5. Absatz 6 wird aufgehoben.

6. Absatz 7 wird Absatz 6 und die Angabe „6“ wird durch die Angabe „5“ ersetzt.

Artikel 3

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am ... [einsetzen: Datum des ersten Tages des sechsten auf die Verkündung folgenden Kalendermonats] in Kraft.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

I. Zielsetzung und Notwendigkeit der Regelungen

Wissenschaft und Forschung sind elementar für die Bewältigung der großen gesellschaftlichen und globalen Herausforderungen der Gegenwart. Sie sind Grundlage für wirtschaftlichen, sozialen und technologischen Fortschritt. Attraktive Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft sind eine wesentliche Voraussetzung dafür, im nationalen und internationalen Wettbewerb um die besten Köpfe talentierte junge Menschen für Wissenschaft und Forschung zu gewinnen und zu halten. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler brauchen Rahmenbedingungen, unter denen sie ihre Potentiale entfalten können. Die im Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) geregelten Befristungstatbestände für das wissenschaftliche und künstlerische Personal an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen sollen zu diesem Zweck weiterentwickelt werden. Ziel sind insbesondere mehr Verlässlichkeit, Planbarkeit und Transparenz für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in frühen Karrierephasen und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Zugleich sollen dadurch die Attraktivität der Arbeit in der Wissenschaft erhöht und die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit des Wissenschaftssystems insgesamt gestärkt werden.

Die Änderung des WissZeitVG im Jahr 2016 verfolgte insbesondere das Ziel, Fehlentwicklungen in der Befristungspraxis, vor allem bei den individuellen Vertragslaufzeiten und im Bereich der Kurzzeitbefristungen, entgegenzutreten. Unter anderem wurden Vorgaben für angemessene Vertragslaufzeiten in der Qualifizierungs- sowie in der Drittmittelbefristung in das Gesetz eingefügt. In den Ländern, den Hochschulen und Forschungseinrichtungen wurden darüber hinaus verschiedene gesetzliche und untergesetzliche Vorgaben und Leitlinien unterschiedlichen Verbindlichkeitsgrades geschaffen, um die Beschäftigungs- und Karrierebedingungen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in frühen Karrierephasen transparenter und verlässlicher zu machen, etwa durch Regelungen in Hochschulgesetzen, Hochschulverträgen, Codes of Conduct, oder einrichtungsinternen Richtlinien.

Die Evaluation des WissZeitVG im Jahr 2022 (Sommer/Jongmanns/Book/Rennert, Evaluation des novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes) hat gezeigt, dass im Vergleich zur Situation im Jahr 2015 zwar positive Entwicklungen eintraten, diese aber nicht hinreichend stabil und nachhaltig waren. Nach wie vor ist die gegenwärtige Befristungspraxis häufig sowohl durch lange Befristungsphasen und damit verbunden eine erst späte Entscheidung über einen dauerhaften Verbleib in der Wissenschaft als auch durch einen nach wie vor hohen Anteil kurzzeitiger Verträge mit weniger als einem Jahr Laufzeit geprägt. Hinzu kommt unter anderem eine insgesamt zunehmende Nutzung der Möglichkeit zur Befristung wegen Drittmittelfinanzierung nach § 2 Absatz 2, die anders als die Befristung zur Qualifizierung nach § 2 Absatz 1 keine Regelung zur automatischen Vertragsverlängerung insbesondere für den Fall von Mutterschutz und Elternzeit enthält.

Diese Entwicklungen haben zum einen unmittelbar nachteilige Auswirkungen für die betroffenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Beispiele sind lang andauernde und weitverbreitete Unsicherheit über die berufliche Zukunft und auch dadurch bedingte schwierige Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Negative Effekte ergeben sich zum anderen auch für den Wissenschaftsbetrieb und dessen Leistungsfähigkeit insgesamt. Das betrifft beispielsweise die Bereitschaft der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu risikoreicher oder auf längere Zeit angelegter Forschung, aber auch die grundsätzliche Frage der Attraktivität der Arbeit in der Wissenschaft. Die derzeitigen Beschäftigungsbedingungen können unter anderem zur Verstärkung sozialer Exklusionseffekte führen, wenn der Erfolg einer wissenschaftlichen Karriere auch davon abhängt, ob

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler finanziell und familiär in der Lage sind, die mit einer Wissenschaftskarriere verbundenen Unsicherheiten auf sich zu nehmen.

Dem Gesetzentwurf liegt das Leitbild zugrunde, dass künftig alle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, deren Arbeitsverträge nach dem WissZeitVG befristet werden, in regelmäßig höchstens sechs Jahren bis zur Promotion sowie vier Jahren nach der Promotion verlässliche befristungsrechtliche Rahmenbedingungen vorfinden sollen, die eine konzentrierte und zügige Qualifizierung unterstützen. Hierzu sollen angemessene Vertragslaufzeiten gewährleistet werden, um die angestrebte wissenschaftliche oder künstlerische Qualifizierung in der verfügbaren Zeit zu erreichen. Für Promovierte bedarf es im Regelfall darüber hinaus einer frühen Entscheidung über eine Perspektive für den dauerhaften Verbleib in der Wissenschaft. Dies hängt in der Praxis entscheidend von Faktoren ab, die außerhalb des Befristungsrechts sowie der Kompetenz des Bundes liegen. Durch eine Senkung der Höchstbefristungsdauer für die Qualifizierungsbefristung im WissZeitVG soll aber eine klare befristungsrechtliche Marke gesetzt werden, dass möglichst früh, aber spätestens vier Jahre nach der Promotion für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Regel die Klarheit erreicht werden sollte, ob und unter welchen Voraussetzungen eine langfristige Karriereperspektive in der Wissenschaft besteht, ob sie ein weiteres befristetes Arbeitsverhältnis in drittmittelfinanzierten Forschungsprojekten eingehen wollen oder ob ein Wechsel in den außerwissenschaftlichen Bereich erfolgen sollte. Zugleich besteht innerhalb dieses Zeitraums hinreichend Spielraum, um der Vielfalt der individuellen Qualifizierungswege im Wissenschaftssystem Rechnung zu tragen. Eine weitere Befristung für einen begrenzten Zeitraum von höchstens zwei Jahren soll bei Zusage einer anschließenden unbefristeten Beschäftigung im Falle der Bewährung möglich sein. Darüber hinaus soll mit der Schaffung eines formalen Vorrangs von Befristungen zur Qualifizierung (§ 2 Absatz 1) gegenüber Befristungen wegen Drittmittelfinanzierung (§ 2 Absatz 2) die Vereinbarkeit von Familie und Arbeit in der Wissenschaft verbessert werden, indem insbesondere die Geltung der Regelungen zu familienbezogenen Ausfallzeiten stärker in den Drittmittelbereich ausgeweitet wird.

Im Übrigen werden die bewährten Instrumente des WissZeitVG zur rechtssicheren Befristung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern im Grundsatz beibehalten, um den Besonderheiten des Wissenschaftssystems Rechnung zu tragen. Insbesondere sollen auch weiterhin jeder Generation von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern hinreichende Möglichkeiten zur Qualifizierung zur Verfügung stehen.

Die befristungsrechtlichen Rahmenbedingungen für Weiterbildungen im Bereich der Humanmedizin und der Psychotherapie sollen vereinheitlicht werden. Daher soll der bislang nach § 1 Absatz 6 des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung (ÄArbVtrG) bestehende Anwendungsvorrang des WissZeitVG für befristete Beschäftigungsverhältnisse an Hochschulen und Forschungseinrichtungen vor dem ÄArbVtrG entfallen. Das ÄArbVtrG bildet die Spezifika des Befristungsbedarfs in der ärztlichen und fachpsychotherapeutischen Weiterbildung ab und sieht hierfür einen Befristungsrahmen von grundsätzlich maximal acht Jahren vor. Damit ist der Anwendungsbereich des ÄArbVtrG künftig unabhängig davon eröffnet, an welcher Einrichtung die befristete Beschäftigung zur Weiterbildung erfolgt. Gleichzeitig wird die zulässige Befristungsdauer im WissZeitVG für die Qualifizierungsphase nach der Promotion reduziert.

Die Änderungen des Befristungsrechts schließen an bereits erfolgte Weichenstellungen außerhalb des WissZeitVG an, mit denen Bund und Länder gemeinsam den Weg für mehr Verlässlichkeit und frühere Entscheidungen über eine dauerhafte Karriereperspektive in der Wissenschaft vorgezeichnet haben. Dazu gehören insbesondere das Tenure Track-Programm, mit dem 1000 zusätzliche Professuren mit Tenure Track geschaffen werden, der Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken, dessen erklärtes Ziel unter anderem die Schaffung von mehr unbefristeten Stellen neben der Professur ist, sowie das Professorinnenpro-

gramm, das der Unterrepräsentanz von Frauen in akademischen Leitungsfunktionen begegnet. Damit wurden Strukturveränderungen eingeleitet, die mit der Weiterentwicklung des Befristungsrechts für die Wissenschaft fortgeführt werden.

Dessen unbeschadet liegt die Verantwortlichkeit für die Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft und eine verantwortungsvolle Nutzung der Befristungsmöglichkeiten in der Praxis einschließlich der Schaffung von mehr unbefristeter Beschäftigung aufgrund der wissenschaftlichen Autonomie in erster Linie bei den Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen sowie aufgrund der föderalen Ordnung des Grundgesetzes bei den Ländern. Mit der Änderung des WissZeitVG und den weiteren genannten Maßnahmen ist daher zugleich die Erwartung der Bundesregierung verbunden, dass auch die vielfältigen Richtlinien und konkreten Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in frühen Karrierephasen auf Ebene der Länder und Einrichtungen, aber beispielsweise auch der Fördermittelgeber und akademischen Fachgesellschaften, konsequent weiterentwickelt und in angemessene Personalstrukturen und Personalentwicklung umgesetzt werden.

II. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs

Mit dem Gesetzentwurf sollen insbesondere mehr Verlässlichkeit, Planbarkeit und Transparenz für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in frühen Karrierephasen und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie befördert werden. Zentraler Ansatzpunkt hierfür ist die Stärkung der befristungsrechtlichen Rahmenbedingungen für die individuelle Qualifizierung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals.

Dem Gesetzentwurf ging die Evaluation des WissZeitVG und ein an die Ergebnisse der Evaluation anschließender, umfangreicher und ergebnisoffener Dialogprozess voraus, den das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) mit den Akteuren der Wissenschaftslandschaft geführt hat, um deren Expertise und Perspektiven für den Gesetzentwurf zur Weiterentwicklung des WissZeitVG zu berücksichtigen.

Im Einzelnen sollen folgende wesentliche Änderungen im WissZeitVG vorgenommen werden:

Mindestvertragslaufzeiten

Für Erstverträge in den Qualifizierungsphasen vor und nach der Promotion werden regelmäßige Mindestvertragslaufzeiten von drei respektive zwei Jahren für Erstverträge eingeführt. Dadurch erhält das wissenschaftliche und künstlerische Personal eine verlässliche erste Vertragslaufzeit, um sich auf die wissenschaftliche oder künstlerische Qualifizierung konzentrieren zu können. Die Regelung in § 2 Absatz 1 Satz 3, wonach die vereinbarte Befristungsdauer jeweils so zu bemessen ist, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist, bleibt bestehen und wird insoweit ergänzt.

Die Ergebnisse der Evaluation des WissZeitVG zeigen, dass das mit der Einfügung des § 2 Absatz 1 Satz 3 verfolgte Ziel der Novelle 2016, unsachgemäße Kurzbefristungen einzudämmen, nur zum Teil erreicht worden ist: Zwar sind die durchschnittlichen Vertragslaufzeiten im Jahr 2017 gegenüber dem Jahr 2015 zunächst deutlich angestiegen, im Anschluss aber wieder zurückgegangen. Ebenso war der Anstieg insbesondere von Verträgen mit dreijähriger Laufzeit nicht dauerhaft. Zudem besteht ein weiterhin hoher Anteil an Verträgen mit weniger als einem Jahr Laufzeit, der während des von der Evaluation betrachteten Zeitraums bis zum Jahr 2020 bei den Hochschulen ein Drittel sowie bei den außeruniversitären Forschungseinrichtungen und im medizinischen Bereich ein Viertel der befristeten Arbeitsverträge nicht unterschritten hat.

Die Einführung von Mindestvertragslaufzeiten wurde im Rahmen des Dialogprozesses, den das BMBF mit zahlreichen Vertreterinnen und Vertretern der Wissenschaftslandschaft geführt hat, weithin als probates Mittel befürwortet, um für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mehr Verlässlichkeit und Sicherheit zu schaffen und kurzzeitige Befristungen einzudämmen.

Mit einer Mindestvertragslaufzeit soll einer Kurzzeitbefristung des Erstvertrags und insbesondere einer Segmentierung eines übergeordneten Qualifizierungsziels, insbesondere der Promotion, in einzelne Qualifizierungsschritte mit entsprechend kürzeren Vertragslaufzeiten begegnet werden. Der Zeitraum von mindestens drei Jahren vor der Promotion beziehungsweise zwei Jahren nach der Promotion trägt den Erfordernissen einer substantiellen akademischen Erstqualifizierung Rechnung, von der aus Sicht der Bundesregierung typischerweise im Rahmen des jeweiligen Erstvertrags nach § 2 Absatz 1 Satz 1 und 2 auszugehen ist. Er gilt für alle Qualifizierungen nach § 2 Absatz 1 und 2. Eine Formalisierung der Qualifizierung im Sinne einer Festlegung auf bestimmte Qualifizierungsziele ist damit nicht verbunden. Weiterhin sollen auch nicht formale wissenschaftliche und künstlerische Qualifizierungen verfolgt werden können (vgl. Bundestagsdrucksache 18/6489, Seite 10). Längere Vertragslaufzeiten bleiben von vornherein unbenommen. Beispielsweise unter Berücksichtigung der jeweiligen Fachkultur kann die angemessene Vertragslaufzeit für eine Promotion nach § 2 Absatz 1 Satz 3 höher als drei Jahre liegen.

Eine Unterschreitung der Mindestvertragslaufzeit kann in begründeten Ausnahmefällen erfolgen, wenn die angestrebte wissenschaftliche oder künstlerische Qualifizierung realistisch in kürzerer Zeit erreicht werden kann. Dies kann beispielsweise der Fall sein, wenn wesentliche Teile einer Qualifizierung bereits im Vorfeld erfolgt sind - etwa wenn ein gewichtiger Teil eines Promotionsvorhabens bereits im Rahmen eines Stipendiums bearbeitet worden ist.

Höchstbefristungsdauer in der Qualifizierungsbefristung nach der Promotion

In der Qualifizierungsphase nach der Promotion wird die zulässige Höchstbefristungsdauer von sechs beziehungsweise im Bereich der Medizin neun Jahren auf vier Jahre gesenkt, um lange Befristungszeiten einzudämmen und eine insgesamt frühere Entscheidung über eine dauerhafte Perspektive in der Wissenschaft zu befördern. Künftig beträgt der Befristungsrahmen nach der Promotion daher einheitlich vier Jahre, zuzüglich nicht in Anspruch genommener Befristungszeiten aus der Phase vor der Promotion sowie eventueller Verlängerungen aufgrund der familien- und inklusionpolitischen Komponente sowie der neu einzuführenden Pflegekomponente nach § 2 Absatz 1 Satz 5. Damit steht für die Qualifizierung vor und nach der Promotion ein Befristungsrahmen von insgesamt mindestens zehn Jahren zur Verfügung.

Im Dialogprozess mit der Wissenschaft wurde über die unterschiedlichen Fachkulturen hinweg nahezu einhellig bestätigt, dass spätestens vier Jahre nach der Promotion eine verlässliche Aussage getroffen werden kann, ob Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler dauerhaft für die Wissenschaft gewonnen werden sollten. Vor dem Hintergrund der Zielsetzung, zu einem früheren Zeitpunkt als bisher eine Entscheidung über den Verbleib in der Wissenschaft herbeizuführen, stellen vier Jahre daher eine zweckmäßige allgemeine Obergrenze für die Qualifizierungsbefristung nach der Promotion dar. Nach maximal vier Jahren Qualifizierungsbefristung soll sich damit in der Regel entscheiden, ob Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler eine Perspektive in der Wissenschaft auf eine Professur oder eine andere dauerhafte Beschäftigung neben der Professur haben.

Dieser Rahmen gewährleistet zugleich hinreichend Flexibilität für fachkulturelle Unterschiede und die Vielfalt der Karrierewege und gibt Raum für Mobilität zwischen Wissenschaftsstandorten und die in der Praxis zum Teil langwierigen Bewerbungs- und Berufungsverfahren. Umgekehrt ist es wichtig, dass eine Orientierung für alternative Karrierewege

nicht zu spät nach der Promotion erfolgt, weil dies in der Regel bessere Chancen auf adäquate Beschäftigungs- und Karriereperspektiven außerhalb der Wissenschaft eröffnet.

Im Anschluss an das Erreichen der insgesamt zulässigen Befristungsdauer in der Qualifizierungsphase nach der Promotion nach § 2 Absatz 1 Satz 2 ist nach dem neu eingefügten Absatz 1a eine weitere Befristung für höchstens zwei weitere Jahre und nur unter der Voraussetzung zulässig, dass diese mit einer Zusage zum anschließenden Abschluss eines unbefristeten Beschäftigungsverhältnisses verbunden ist (Anschlusszusage) für den Fall, dass bei Abschluss des Vertrags vereinbarte wissenschaftliche oder künstlerische Leistungen (Zielvereinbarung) erreicht werden. Das Erreichen der Ziele ist in einem transparenten und qualitätsgesicherten Verfahren zu evaluieren. Damit wird im Sinne des Tenure-Track-Gedankens eine neue Befristungsregelung in das WissZeitVG eingeführt als Möglichkeit für Arbeitgeber und Beschäftigte, in geeigneten Konstellationen ein weiteres, zeitlich überschaubares befristetes Arbeitsverhältnis verbunden mit einer konkreten Zukunftsperspektive für die Beschäftigten einzugehen. Eine Entfristung steht nicht mehr unter dem Vorbehalt einer Stellenverfügbarkeit und hängt allein vom Erreichen der vereinbarten Ziele ab. Dies schafft Verlässlichkeit und stärkt die gewünschte Selbständigkeit der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Damit können beispielsweise befristete Arbeitsverhältnisse im Rahmen von auf regelmäßig fünf bis sechs Jahre ausgelegten strukturierten Förderprogrammen für besonders exzellente Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in den Karrierephasen R2 und R3 (z.B. Nachwuchsgruppenleitungen) auch künftig möglich bleiben. Zugleich wird die längere Befristungsdauer mit einer konkreten Entfristungsperspektive für die Beschäftigten verbunden.

Das befristete Arbeitsverhältnis mit Anschlusszusage kann zugunsten der Beschäftigten auch bereits vor Erreichen der Höchstbefristungsdauer nach § 2 Absatz 1 Satz 2 abgeschlossen werden. Der für das Arbeitsverhältnis mit Anschlusszusage zulässige Befristungsrahmen erweitert sich dann um die nicht in Anspruch genommenen Zeiten der nach § 2 Absatz 1 Satz 2 möglichen Befristungsdauer. Verlängerungen der zulässigen Befristungsdauer aufgrund nicht in Anspruch genommener Befristungszeiten aus der Phase vor der Promotion sowie eventueller Verlängerungen aufgrund der familien- und inklusionspolitischen Komponente sowie der neu einzuführenden pflegepolitischen Komponente finden Berücksichtigung.

Der angesichts des Zusammenspiels von Forschung, ärztlicher Weiterbildung und Patientenbetreuung besonderen Situation im Bereich der Medizin wird durch die Öffnung der spezifischen Regelungen des ArbZVG auch für den Abschluss befristeter Arbeitsverhältnisse an Hochschulen und Forschungseinrichtungen Rechnung getragen.

Verhältnis von Qualifizierungsbefristung und Drittmittelbefristung

Die auf die wissenschaftliche und künstlerische Qualifizierung ausgerichteten Regelungen der Befristung nach § 2 Absatz 1 sollen in den ersten Phasen der wissenschaftlichen oder künstlerischen Beschäftigung an Hochschulen und Forschungseinrichtungen, die in der Regel den Stufen R1 (vor der Promotion) und R2 (erste Phase nach der Promotion) des European Framework for Research Careers (2011) entsprechen, für alle nach dem WissZeitVG befristet beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gelten. Zu diesem Zweck wird ein zeitlicher Vorrang der Qualifizierungsbefristung geschaffen. Unabhängig davon, ob eine Finanzierung durch Grund- oder Drittmittel erfolgt, ist eine Befristung im Rahmen des WissZeitVG zunächst auf § 2 Absatz 1 zu stützen. Eine Befristung wegen Drittmittelfinanzierung nach § 2 Absatz 2 ist vor und nach der Promotion erst zulässig, wenn die jeweils zulässige Befristungsdauer der Qualifizierungsbefristung ausgeschöpft ist. Die bislang im Gesetz bestehende Wahlmöglichkeit, im Falle des Vorliegens der jeweiligen Voraussetzungen entweder nach § 2 Absatz 1 oder nach § 2 Absatz 2 zu befristen, entfällt damit.

In den ersten Phasen einer wissenschaftlichen oder künstlerischen Beschäftigung an Hochschulen und Forschungseinrichtungen stellt die individuelle Qualifizierung typischerweise einen wesentlichen Aspekt der Tätigkeit dar. Auch im Rahmen von Drittmittelprojekten findet in sehr hohem Maße wissenschaftliche Qualifizierung statt. Angaben der Beschäftigten im Rahmen der Evaluation des WissZeitVG ergaben, dass auch unter den Drittmittelbefristeten, die ausschließlich im Rahmen eines Projekts beschäftigt sind, nur 17,6 Prozent überhaupt keine wissenschaftliche Qualifizierung anstreben. 64,5 Prozent strebten aktuell ein Qualifizierungsziel an (in der Qualifizierungsphase vor der Promotion ca. 75 Prozent, davon ca. zwei Drittel eine Promotion). Weitere 17,9 Prozent hatten die Arbeit am Qualifizierungsziel aktuell zurückgestellt, verfolgten aber ein langfristiges Qualifizierungsziel.

Die aktuelle Befristungspraxis spiegelt dies nicht wider. Während das WissZeitVG (Bundestagsdrucksache 16/3438, Seite 13) von Beginn an davon ausging, dass die Drittmittelbefristung rechtssichere Befristungsmöglichkeiten in erster Linie im Anschluss oder kurz vor Ende des Ablaufs der Qualifizierungsbefristung ermöglichen sollte, waren zuletzt tatsächlich nur ca. 25 Prozent des aus Drittmitteln finanzierten wissenschaftlichen und künstlerischen Personals nach § 2 Absatz 1 befristet, hingegen ca. 66 Prozent nach Absatz 2. Dabei nahm der Anteil der nach Absatz 2 Befristeten in den Jahren 2015 bis 2020 zu. An den Universitäten stieg er in diesem Zeitraum von ca. zehn Prozent auf ca. 23 Prozent aller Befristungen an, bei gleichzeitig stabilem oder sogar sogar leicht degressivem Finanzierungsanteil der Universitäten durch Drittmittel.

Vor diesem Hintergrund sollen Befristungen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu Beginn der akademischen Karriere künftig im WissZeitVG ausschließlich auf Grundlage von § 2 Absatz 1 vorgenommen werden können, um die für eine Qualifizierung angemessenen befristungsrechtlichen Rahmenbedingungen zu gewährleisten. Insbesondere muss die Vertragslaufzeit unabhängig von der Laufzeit eines ggf. zugrundeliegenden Forschungsprojekts der angestrebten Qualifizierung entsprechen und es besteht Anspruch auf die Vertragsverlängerungsoptionen nach § 2 Absatz 5. Dadurch wird die Reichweite der familien- und sozialpolitischen Instrumente des WissZeitVG deutlich erhöht und - ebenso wie durch die Einführung von Mindestvertragslaufzeiten - ein Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf geleistet. Dies zielt auf bessere Rahmenbedingungen insbesondere für Frauen in dieser Lebensphase, in der typischerweise sowohl wichtige Schritte der wissenschaftlichen Karriere als auch die Zeit der Familiengründung zusammenkommen. Nach wie vor verlassen im Laufe der Phase zwischen Promotion und Professur überdurchschnittlich viele Frauen die Wissenschaft. Zwar steigt der Frauenanteil in der Professorenschaft in Deutschland langsam an, er betrug aber nach Angaben des Statistischen Bundesamtes im Jahr 2021 nur 27,2 Prozent. Bei den abgeschlossenen Promotionen lag der Frauenanteil 2021 bei ca. 46 Prozent. Studienergebnisse zeigen darüber hinaus, dass geschlechtsübergreifend 38 Prozent der nach dem WissZeitVG befristeten Befragten bereits einmal einen Kinderwunsch aufgrund ihrer Arbeit an der Hochschule zurückgestellt haben (Kuhnt/Reitz/Wöhrle, Arbeiten unter dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz, 2022, Seite 63 f.).

Mindest-Stellenumfang

Die Regelungen zum Anwendungsbereich des WissZeitVG werden um eine ausdrückliche Vorgabe für einen zeitlichen Mindestumfang von Verträgen nach § 2 Absatz 1 von mindestens einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit ergänzt. Die Anrechnungsregel in § 2 Absatz 3 zur Berücksichtigung vorheriger befristeter Beschäftigungsverhältnisse bei der Berechnung der individuell verfügbaren Höchstbefristungsdauer wird in der Höhe entsprechend angepasst. Damit wird die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG, Urteil vom 20.01.2021 - 7 AZR 193/20) zu einem Mindestvertragsumfang aufgegriffen und eine ausdrückliche Regelung im WissZeitVG getroffen, die die Vereinbarkeit der Anrechnungsregel mit europarechtlichen Vorgaben (EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge, Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999)

sicherstellt. Damit werden zugleich in der Praxis aufgetretene Fragen insbesondere hinsichtlich der Zulässigkeit von stipendiengleitenden Viertelstellen geklärt.

Regelungen zur tariflichen Mitbestimmung

Die Gestaltungsmöglichkeiten der Tarifvertragspartner für die Arbeitsverhältnisse der befristet beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler werden gestärkt, indem die bislang bestehende Tariföffnungsklausel erweitert wird. Abweichungen von den gesetzlichen Regelungen sollen künftig auch über bestimmte Fachrichtungen und Forschungsgebiete hinweg und für ausgewählte zusätzliche Regelungsgegenstände beispielsweise im Bereich der Drittmittelbefristung vereinbart werden können.

Studienbegleitende Beschäftigung

Um Studierenden mehr zeitliche Flexibilität in Bezug auf studienbegleitende Hilfstätigkeiten einzuräumen, wird die Höchstbefristungsdauer nach § 6 von sechs auf acht Jahre erhöht. Durch diese Anhebung wird gewährleistet, dass Studierende auch bei Überschreiten der Regelstudienzeiten ihre Nebentätigkeit fortführen können und nicht in der Abschlussphase ihres Studiums eine neue Nebentätigkeit suchen müssen. Darüber hinaus soll für studienbegleitende Tätigkeiten künftig eine Mindestvertragslaufzeit von in der Regel einem Jahr gelten.

Übergangsvorschriften

Für bereits aktuell an Hochschulen und Forschungseinrichtungen befristet beschäftigtes wissenschaftliches und künstlerisches Personal wird durch Übergangsregelungen gewährleistet, dass die jeweilige Qualifizierung im Wesentlichen entsprechend der ursprünglichen Kalkulationen nach Maßgabe der bisherigen Regelungen des WissZeitVG erreicht werden kann, allerdings längstens bis zu vier Jahre nach Inkrafttreten der geänderten Regelungen. Insbesondere die Senkung der Höchstbefristungsgrenze nach § 2 Absatz 1 Satz 2 findet für zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der neuen Regelungen bereits promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler erst vier Jahre nach Inkrafttreten der neuen Regelungen Anwendung.

Evaluation

Die Evaluationen des WissZeitVG in den Jahren 2011 und 2022 haben die Bedeutung einer genauen Erhebung und Analyse der Situation im Bereich der befristeten Beschäftigungsverhältnisse im Wissenschaftsbereich gezeigt, um das Befristungsrecht wie auch die weiteren Rahmenbedingungen überprüfen und evidenzgestützt weiterentwickeln zu können. Dementsprechend sollen die Auswirkungen der mit diesem Gesetz erfolgenden Änderungen des WissZeitVG und die Entwicklung der Befristungspraxis für das wissenschaftliche und künstlerische Personal im Jahr 2030, also nach einem angemessenen Zeitraum von sechs Jahren nach Inkrafttreten des Gesetzes wissenschaftlich evaluiert werden.

Änderung des ÄArbVtrG

Im Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung wird der bisherige Vorrang des WissZeitVG vor dem ÄArbVtrG nach § 1 Absatz 6 ÄArbVtrG aufgehoben. Befristungen mit Ärztinnen und Ärzten sowie Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten zum Zweck der Weiterbildung, insbesondere zum Facharzt bzw. zur Fachärztin oder zum Fachpsychotherapeuten bzw. zur Fachpsychotherapeutin, sollen auch an Hochschulen und Forschungseinrichtungen im Sinne der §§ 1, 4 und 5 WissZeitVG nach dem ÄArbVtrG abgeschlossen werden. Durch ergänzende Regelungen wird den Erfordernissen einer parallel zu oder im Kontext einer ärztlichen bzw. psychotherapeutischen Weiterbildung erfolgenden wissenschaftlichen Qualifizierung Rechnung getragen

III. Alternativen

Keine. Die Evaluation des WissZeitVG hat gezeigt, dass die Novelle des Gesetzes im Jahr 2016 zwar positive Effekte erzielt hat, diese aber nicht hinreichend stabil und nachhaltig waren. Es bedarf daher gesetzgeberischen Handelns, weil nur dies eine flächendeckende Verbesserung der Befristungspraxis durch die Weiterentwicklung des bundesgesetzlichen Befristungsrahmens erwarten lässt. Der Gesetzentwurf reflektiert dabei auf der Grundlage der Ergebnisse der Evaluation des WissZeitVG die verschiedenen Ansätze, Positionen und Vorschläge, die von den verschiedenen Akteuren der Wissenschaftslandschaft im Rahmen des umfangreichen Diskussionsprozesses zu einer Reform des WissZeitVG bis zum Frühling 2023 gemacht wurden. Die Regelungen des WissZeitVG werden sachgerecht angepasst, um insbesondere mehr Verlässlichkeit, Planbarkeit und Transparenz für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in frühen Karrierephasen und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erreichen.

Demgegenüber wäre eine grundlegende Änderung der gesamten Befristungssystematik des WissZeitVG nicht zweckmäßig, um der spezifischen Situation im Wissenschaftsbereich angemessen Rechnung zu tragen. Die im Diskussionsprozess zum Teil erhobene Forderung, die bestehenden Befristungsmöglichkeiten nach der Promotion im WissZeitVG nach § 2 Absatz 1 Satz 2 zu streichen, ist nicht geeignet, die verfassungsrechtlich gebotene Chancengerechtigkeit gegenüber nachkommenden Generationen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu gewährleisten. Auch für die Sachgrundbefristung wegen Drittmittelfinanzierung nach § 2 Absatz 2, deren Streichung von manchen gefordert wird, besteht angesichts der Bedeutung drittmittelfinanzierter projektbezogener Forschung weiterhin Bedarf.

IV. Gesetzgebungskompetenz

Die Regelungskompetenz des Bundesgesetzgebers für den Gesetzentwurf ergibt sich aus Artikel 74 Absatz 1 Nummer 12 GG.

V. Vereinbarkeit mit dem Recht der Europäischen Union und völkerrechtlichen Verträgen

Der Gesetzentwurf ist mit dem Recht der Europäischen Union und dem Völkerrecht vereinbar.

Die EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 (Rahmenvereinbarung) verlangt von den Mitgliedstaaten, zur Verhinderung von Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge entweder sachliche Gründe zu bestimmen, die eine Verlängerung befristeter Arbeitsverträge oder Arbeitsverhältnisse rechtfertigen (§ 5 Nummer 1 Buchstabe a Rahmenvereinbarung), oder die insgesamt maximal zulässige Dauer aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge oder Arbeitsverhältnisse (§ 5 Nummer 1 Buchstabe b Rahmenvereinbarung) oder die zulässige Zahl der Verlängerungen solcher Verträge oder Arbeitsverhältnisse (§ 5 Nummer 1 Buchstabe c Rahmenvereinbarung) festzulegen. Die Regelung in § 2 Absatz 3 WissZeitVG, wonach eine Anrechnung vorheriger befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit nicht mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit auf die Höchstbefristungsgrenzen nach § 2 Absatz 1 nicht stattfindet, wird vor diesem Hintergrund sowie unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG, Urteil vom 20.01.2021 - 7 AZR 193/20) um eine Regelung zu einem Mindeststellenumfang ergänzt, um die Möglichkeit zum Abschluss befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit einem kleinen Stellenumfang unterhalb der in § 2 Absatz 3 genannten Anrechnungsschwelle auszuschließen. Damit wird der Abschluss von Arbeitsverträgen nach § 2 Absatz 1, die

nicht einer Höchstbefristungsdauer im Sinne des § 5 Nummer 1 Buchstabe b Rahmenvereinbarung unterliegen, ausgeschlossen. Der Mindeststellenumfang und die damit korrespondierende Anrechnungsschwelle beträgt ein Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit.

VI. Gesetzesfolgen

1. Rechts- und Verwaltungsvereinfachung

Das Gesetz führt zu einer Rechts- und Verwaltungsvereinfachung in geringem Umfang, insbesondere indem klare Vorrangregelungen der Befristungsvarianten untereinander geschaffen werden.

2. Nachhaltigkeitsaspekte

Der Gesetzentwurf steht im Einklang mit dem Leitgedanken der Bundesregierung zur nachhaltigen Entwicklung im Sinne der nationalen Nachhaltigkeitsstrategie.

Das Regelungsvorhaben hat voraussichtlich positive Auswirkungen auf den Bereich akademisch Qualifizierte und beruflich Höherqualifizierte (30- bis 34-Jährige mit tertiärem oder postsekundärem nichttertiärem Abschluss) (Indikator 4.1.b) der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie, indem die befristungsrechtlichen Regelungen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen zugunsten der Beschäftigten verbessert werden, insbesondere durch die Einführung von Mindestvertragslaufzeiten. Für akademische Qualifizierungen bis zur Promotion (Stufe 8 des Deutschen Qualifizierungsrahmens [DQR]), die im Rahmen bzw. im Zusammenhang mit einem befristeten Arbeitsverhältnis an einer Wissenschaftseinrichtung angestrebt werden, resultieren daraus verlässlichere Rahmenbedingungen, die ggf. den Abschluss und die Dauer der angestrebten Qualifizierung befördern können.

Darüber hinaus hat das Regelungsvorhaben voraussichtlich Auswirkungen auf den Bereich Perspektiven für Familien: Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Indikator 4.2.). Durch Mindestvertragslaufzeiten und die Ausweitung des Anspruchs auf Vertragsverlängerung um wegen Mutterschutz und Elternzeit nicht in Anspruch genommene Vertragslaufzeiten wird der arbeitsrechtliche Rahmen für befristet angestellte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gerade auch mit Blick auf Familiengründung und Betreuung von Kindern verlässlicher und planbarer.

Das Regelungsvorhaben trägt zur Erreichung der Ziele im Bereich Väterbeteiligung beim Elterngeld (Indikator 5.1.d) der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie bei, indem die Anwendung der Regelung zur automatischen Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrags um wegen Elternzeit nicht in Anspruch genommene Vertragszeiten (§ 2 Absatz 5 WissZeitVG) ausgeweitet wird im Bereich drittmittelgeförderter Forschungsprojekte. Dadurch bleibt trotz Inanspruchnahme von Elternzeit die für die wissenschaftliche Qualifizierung zur Verfügung stehende Netto-Vertragslaufzeit vollständig erhalten, was einen Anreiz für eine stärkere Inanspruchnahme von Elternzeit und Elterngeld durch Väter setzt.

Das Regelungsvorhaben hat voraussichtlich Auswirkungen im Bereich Gleichstellung, indem durch die Schaffung von Mindestvertragslaufzeiten für befristete Erstverträge nach dem WissZeitVG sowie die Ausweitung von Regelungen zu Vertragsverlängerungen um Zeiten von Mutterschutz und Elternzeit die Verlässlichkeit der Beschäftigungsbedingungen erhöht wird.

Das Regelungsvorhaben hat voraussichtlich Auswirkungen auf den Bereich Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum (SDG 8), indem die Arbeitsbedingungen in Wissenschaft und Forschung verbessert werden. Attraktive und faire Arbeitsbedingungen sind eine wesentliche Voraussetzung dafür, im nationalen und internationalen Wettbewerb um die besten Köpfe talentierte junge Menschen für Wissenschaft und Forschung zu gewinnen und

zu halten. Dadurch wird zugleich die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit des Wissenschaftssystems insgesamt gestärkt, was sich in vielfältiger Weise (Ausbildung künftiger Generationen, Forschung und Transfer, Kooperationen etc.) positiv auf Leistungsfähigkeit und Wirtschaftswachstum am Standort Deutschland auswirkt.

Das Regelungsvorhaben hat voraussichtlich Auswirkungen im Bereich Innovation (SDG 9). Insbesondere angemessene Vertragslaufzeiten sowie Transparenz über dauerhafte Perspektiven in der Wissenschaft sollen zu verlässlichen und damit leistungs- und innovationsfördernden Rahmenbedingungen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in frühen Karrierephasen beitragen. Die Bereitschaft zu risikobehafteten oder auf längere Dauer angelegten und dadurch möglicherweise besonders innovativen Forschungsvorhaben setzt faire und hinreichend planbare Beschäftigungsbedingungen voraus.

3. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Keine.

4. Erfüllungsaufwand

a) Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Für die Bürgerinnen und Bürger entsteht kein Verwaltungsaufwand, weil das Gesetz keine an sie gerichteten Regelungen enthält.

b) Erfüllungsaufwand der Wirtschaft

Für die Personalstellen privater Wissenschaftseinrichtungen entsteht ein einmaliger Erfüllungsaufwand wegen der erforderlichen Einarbeitung in die geänderten gesetzlichen Regelungen. In Deutschland gibt es derzeit 423 Hochschulen (Quelle: Statistisches Bundesamt). Davon sind 114 private Hochschulen, die – ungeachtet etwaiger öffentlicher Zuschüsse oder Refinanzierungsanteile – entsprechend der Statistik des Statistischen Bundesamtes der Wirtschaft zugerechnet werden. Geht man von einer Anzahl von 5 Personen pro Hochschule aus, die sich in die neuen Regelungen ca. zwei Stunden einarbeiten müssen, entsteht bei einem Stundensatz von im Mittel 42,60 Euro pro Stunde für die privaten Hochschulen ein Erfüllungsaufwand von 48.564 Euro.

Im Übrigen wird auf die Darstellung des Erfüllungsaufwands der Verwaltung verwiesen, da eine getrennte Ausweisung des die privaten Hochschulen betreffenden voraussichtlichen Erfüllungsaufwands auf Grundlage der verfügbaren Daten nicht oder nicht mit vertretbarem Aufwand möglich ist.

c) Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Für die Personalstellen der öffentlichen Wissenschaftseinrichtungen entsteht ein einmaliger Erfüllungsaufwand wegen der erforderlichen Einarbeitung in die geänderten gesetzlichen Regelungen.

In Deutschland gibt es derzeit 423 Hochschulen (Quelle: Statistisches Bundesamt). Davon sind sechs Hochschulen des Bundes und 303 Hochschulen der Länder. Geht man von einer Anzahl von fünf Personen pro Hochschule aus, die sich in die neuen Regelungen ca. zwei Stunden einarbeiten müssen, entsteht bei einem Stundensatz von 46,50 Euro pro Stunde (gehobener Dienst) ein Erfüllungsaufwand von 2.790 Euro für die Hochschulen des Bundes. Geht man ebenso bei den Hochschulen der Länder von einer Anzahl von fünf Personen pro Hochschule aus, die sich in die neuen Regelungen ca. zwei Stunden einarbeiten müssen, entsteht bei einem Stundensatz von 43,90 Euro pro Stunde (gehobener Dienst) ein Erfüllungsaufwand von 133.017 Euro für die Hochschulen der Länder.

In Deutschland gibt es neben den Hochschulen 1054 öffentliche und öffentlich geförderte Einrichtungen für Forschung und Entwicklung (Quelle: Statistisches Bundesamt, Berichtsjahr 2021). Geht man auch hier von fünf Beschäftigten pro Einrichtung aus, die sich zwei Stunden mit den Neuerungen befassen müssen, entsteht ein Erfüllungsaufwand von 490.110 Euro. Eine Differenzierung der 1054 Einrichtungen im Hinblick auf eine genaue Zuordnung des Erfüllungsaufwands zu den Bereichen Bund, Länder oder Wirtschaft ist aufgrund der häufig gemeinsamen Finanzierung sowie auf Grundlage der verfügbaren Daten zu den jeweils angewendeten Tarifverträgen nicht möglich. Bei der Berechnung wurde daher ungeachtet dessen, dass ein Teil der Einrichtungen für Forschung und Entwicklung den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) anwendet und bei einem anderen Teil Tarifverträge der Länder (TV-L) zu Anwendung kommen, der höhere Stundensatz des TVöD von 46,50 Euro für den gehobenen Dienst angesetzt, um den maximalen Erfüllungsaufwand zu ermitteln. Der tatsächliche Erfüllungsaufwand für die Einrichtungen wird daher unterhalb des ermittelten Wertes liegen.

Für die Einarbeitung in die neuen Regelungen entsteht somit voraussichtlich ein Gesamtaufwand von 625.917 Euro.

Der Gesetzentwurf sieht eine Änderung der Regelung zur Höchstbefristungsdauer in der Postdoc-Phase nach § 2 Absatz 1 Satz 2 vor. Die Senkung der zulässigen Befristungshöchstdauer auf vier Jahre mit der Option einer weiteren Befristung für zwei Jahre führt als solche nicht zu einem Mehraufwand. Aus dem neuen Instrument der Anschlusszusage kann in geringem, nicht bezifferbarem Umfang höherer Verwaltungsaufwand entstehen. Grundsätzlich führt die Auswahl der Personen, die eine Festanstellung bekommen, zu keinem Mehraufwand, da die Auswahl auch ohne eine vorhergehende Befristung zu treffen wäre. Die mit der gesetzlichen Vorgabe einer Anschlusszusage verbundenen Anforderungen an den Abschluss einer Zielvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie die abschließende Evaluation der Zielerreichung können aber abhängig von der bisherigen Praxis in den einzelnen Wissenschaftseinrichtungen zu einem Mehraufwand der dortigen Verwaltung führen.

Der künftige zeitliche Vorrang der Qualifizierungsbefristung nach § 2 Absatz 1 wird bei gleichbleibender Stellenanzahl voraussichtlich zu einem höheren jährlichen Erfüllungsaufwand bei Wissenschaftseinrichtungen führen:

Die Drittmittelbefristung wird in Zukunft erst nach Erreichen der Höchstbefristungsdauer der Qualifizierungsbefristung zulässig sein, so dass die Nutzung der Qualifizierungsbefristung bei drittmittelfinanzierten Arbeitsverhältnissen zunehmen wird. Dadurch wird die bisher nur im Rahmen der Qualifizierungsbefristung gegebene Regelung zur Vertragsverlängerung nach § 2 Absatz 5 auf einen größeren Personenkreis ausgedehnt.

Unterbrechungszeiten, die nach § 2 Absatz 5 mit Einverständnis der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers zu einer Verlängerung der Laufzeit des unterbrochenen Vertrags führen, erzeugen als solche bei den Wissenschaftseinrichtungen grundsätzlich keinen höheren Erfüllungsaufwand. Die Netto-Vertragslaufzeit verlängert sich durch die Unterbrechung infolge der in § 2 Absatz 5 Satz 1 aufgezählten Sachverhalte nicht. Durch die Unterbrechung werden Projektmittel nicht verausgabt, die nach Rückkehr der bzw. des Beschäftigten für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zur Verfügung stehen. Dementsprechend entsteht grundsätzlich kein Mehraufwand für die Einrichtungen.

Zusätzliche Kosten entstehen allerdings, wenn für die Zeiten der Abwesenheit Vertreterinnen bzw. Vertreter eingestellt werden, die in der Zwischenzeit zur Gewährleistung des Projektfortschritts die Projektbearbeitung übernehmen. Sofern die zwischenzeitlich beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anschließend wieder in das Projekt eintreten, führt dies zu einem Mehraufwand. Dieser betrifft neben den zusätzlich für die Vertretung anfallenden Kosten für Entgelt und Sozialversicherungsabgaben auch Mehraufwand für die Rekrutie-

zung und Vertragserstellung in Bezug auf das Vertretungspersonal. Entsprechende eventuelle Mehrkosten entstehen den Einrichtungen als Arbeitgebern. Zwar kann ein Ausgleich von finanziellem Mehrbedarf durch die Aufstockung von Projektmitteln durch die Fördermitteleger erfolgen. Dies ist aber bislang nicht durchgängig üblich.

Der durch den Vorrang der Qualifizierungsbefristung entstehende Mehraufwand lässt sich nur grob näherungsweise beziffern, da keine entsprechenden Statistiken vorliegen.

Anhaltspunkte ergeben sich aus dem Förderatlas der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) 2021. Daraus lassen sich die Einnahmen aus Drittmitteln an den Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen ablesen.

Die Einnahmen aus Drittmitteln an den Hochschulen lagen 2019 bei 8,7 Mrd. Euro. Dies entspricht einer Drittmittelquote von 26,9 Prozent. Im gleichen Jahr wurden die Drittmittel-einnahmen an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen mit 3,7 Mrd. Euro angegeben. Dies entspricht einer Drittmittelquote von 33,7 Prozent. Die Quoten sind allerdings zwischen den einzelnen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen sehr unterschiedlich.

Für eine Schätzung des Anteils des Mehrbedarfs für Vertragsverlängerungen nach § 2 Absatz 5 an den Gesamtmitteln liegen lediglich grobe Anhaltspunkte auf Grundlage der bislang geringen Erfahrungswerte zur zusätzlichen Förderung familienbedingter Ausfallzeiten im Drittmittelbereich vor. Demnach kann der Anteil für Mehrkosten für familienbedingte Ausfallzeiten (Mutterschutz, Elternzeit) nach § 2 Absatz 5 bei etwa 0,1 Prozent angesetzt werden. Genauere statistische Daten liegen nach Kenntnis der Bundesregierung nicht vor. Dessen unbeschadet ist davon auszugehen, dass der Anteil an den Gesamtkosten für Mehrbedarf infolge § 2 Absatz 5 jedenfalls sehr gering ist.

Die Multiplikation des familienpolitischen Mehrbedarfes von 0,1 Prozent mit den Drittmittel-einnahmen der Einrichtungen ergibt einen höheren jährlichen Erfüllungsaufwand von insgesamt 8,7 Mio. Euro für die Hochschulen, von denen rechnerisch rund 8,53 Mio. Euro auf die 303 Hochschulen der Länder und rund 170.000 Euro auf die sechs Hochschulen des Bundes entfallen. Für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen ergibt sich demnach ein jährlicher Mehraufwand von 3,7 Mio. Euro.

Die Einführung von regelmäßigen Mindestvertragslaufzeiten für Studierende und die sich in der Qualifizierungsphase befindlichen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (§§ 2, 6) verursachen keinen Erfüllungsaufwand. Die Mindestvertragslaufzeiten sorgen für längerfristige Arbeitsverträge für die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler anstelle mehrerer kürzerer Verträge. Die Verwaltung erfährt daher eine Entlastung, soweit Verwaltungsaufwand für den Abschluss mehrerer Kurzzeitverträge entfällt. Der konkrete Umfang dieser Entlastung lässt sich auf Basis der verfügbaren Daten nur sehr grob näherungsweise und nur für einen Teil der Wissenschaftseinrichtungen abschätzen. Belastbare Daten als Ausgangspunkt für die Berechnungen liegen nur für die Universitäten des Bundes und der Länder sowie für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen der Max-Planck-Gesellschaft, der Helmholtz-Gemeinschaft, der Fraunhofer-Gesellschaft und der Leibniz-Gemeinschaft vor.

Auf der Grundlage der Daten der Evaluation des WissZeitVG lässt sich schätzen, dass bei mindestens 60 Prozent der Beschäftigten mindestens ein Vertragsabschluss weniger notwendig sein dürfte. Grundlage für diese Schätzung ist vor allem der Befund, dass im Jahr 2020 40,1 Prozent der Beschäftigten an Universitäten nur einen Vertrag innerhalb der ersten 36 Monate der Beschäftigung hatten; an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen waren es 39,6 Prozent.

Für die Universitäten des Bundes ergäbe sich bei einer Bearbeitungszeit von schätzungsweise einer Stunde pro Vertragsabschluss bei einem Stundensatz von 46,50 Euro und 850

Personen (60 Prozent des befristet beschäftigten hauptberuflichen Personal an Universitäten in Trägerschaft des Bundes im Jahr 2021) eine Entlastung von 39.525 Euro. Für die Universitäten der Länder ergäbe sich bei einer Bearbeitungszeit von schätzungsweise einer Stunde pro Vertragsabschluss bei einem Stundensatz von 43,90 Euro und 95.364 Personen (60 Prozent des befristet beschäftigten hauptberuflichen Personal an Universitäten in Trägerschaft der Länder im Jahr 2021) eine Entlastung von 4.186.479,60 Euro.

Für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen ergäbe sich bei einem Stundensatz von 43,90 Euro und 22.839 Personen (60 Prozent der befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeitenden an außeruniversitären Forschungseinrichtungen im Jahr 2020) eine Entlastung von 1.002.632 Euro. Bei dieser Berechnung wurde ungeachtet dessen, dass nur ein Teil der Einrichtungen für Forschung und Entwicklung den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) anwendet und bei einem anderen Teil Tarifverträge der Länder (TV-L) zu Anwendung kommen, der niedrigere Stundensatz des TV-L von 43,90 Euro für den gehobenen Dienst angesetzt, um die Mindestentlastung zu ermitteln. Die tatsächliche Entlastung dürfte daher oberhalb des ermittelten Wertes liegen. Hinzu käme eine auf Grundlage der vorhandenen Daten nicht konkret bezifferbare Entlastung für die Hochschulen für Angewandte Wissenschaften.

5. Weitere Kosten

Auswirkungen auf die Wirtschaft, Einzelpreise und das Preisniveau, insbesondere auf das Verbraucherpreisniveau, sind nicht zu erwarten.

6. Weitere Gesetzesfolgen

Negative Auswirkungen auf Verbraucherinnen und Verbraucher sind durch die Änderungen nicht gegeben.

Die gleichstellungspolitischen Auswirkungen der Gesetzesänderungen wurden geprüft. Die Regelungen sind gleichstellungspolitisch ausgewogen. Durch die Etablierung eines Vorrangs der Qualifizierungsbefristung vor der Drittmittelbefristung wird darüber hinaus die Anwendung der familien- und inklusionsbezogenen Regelungen im WissZeitVG in der Praxis deutlich ausgeweitet. Künftig profitieren alle nach WissZeitVG befristet beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bis zum Erreichen der Höchstbefristungsgrenze der Qualifizierungsbefristung insbesondere von der Option zur Vertragsverlängerung um Zeiten von Mutterschutz und Elternzeit.

Dies zielt auf bessere Rahmenbedingungen insbesondere für Frauen in dieser Lebensphase, in der typischerweise sowohl wichtige Schritte der wissenschaftlichen Karriere als auch die Zeit der Familiengründung zusammenkommen. Nach wie vor verlassen im Laufe der Phase zwischen Promotion und Professur überdurchschnittlich viele Frauen die Wissenschaft. Zwar steigt der Frauenanteil in der Professorenschaft in Deutschland langsam an, er betrug aber nach Angaben des Statistischen Bundesamtes im Jahr 2021 nur 27,2 Prozent. Bei den abgeschlossenen Promotionen lag der Frauenanteil 2021 bei ca. 46 Prozent. Studienergebnisse zeigen darüber hinaus, dass geschlechtsübergreifend 38 Prozent der nach dem WissZeitVG befristeten Befragten bereits einmal einen Kinderwunsch aufgrund ihrer Arbeit an der Hochschule zurückgestellt haben (Kuhnt/Reitz/Wöhrlé, Arbeiten unter dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz, 2022, Seite 63 f.)

Die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Sprache ist gewahrt.

VII. Befristung; Evaluierung

Eine Befristung des Gesetzes ist nicht vorgesehen. Regelungen des wissenschaftsspezifischen Arbeitsrechts sind dauerhaft erforderlich.

Eine Evaluation des geänderten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes soll im Jahr 2030 erfolgen.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes)

Zu Nummer 1

Der schon im Hochschulrahmengesetz verankerte und vom Bundesverfassungsgericht (BVerfG, Beschluss vom 24. April 1996, 1 BvR 712/86) bestätigte Grundsatz des zweiseitig zwingenden Gesetzesrechts in § 1 Absatz 1 Satz 2 wird beibehalten. Allerdings wird die bisher bestehende Ausnahmeregelung für tarifvertragliche Abweichungsmöglichkeiten erweitert, um den Tarifvertragspartnern weitergehende Gestaltungsmöglichkeiten für die befristungsrechtlichen Rahmenbedingungen für das wissenschaftliche und künstlerische Personal zu eröffnen. Die bisherige Regelung hat sich in der Praxis als zu eng herausgestellt. Insbesondere erscheint eine rechtssichere Abgrenzung einzelner Fachrichtungen und Forschungsbereiche, die bislang entsprechend § 1 Absatz 1 Satz 3 erforderlich war, schwierig und zudem als zwingende gesetzliche Voraussetzung mit Blick unter anderem auf Erfordernisse interdisziplinärer Forschung nur bedingt zweckmäßig.

Vor diesem Hintergrund wird die bisherige Beschränkung der Abweichungsmöglichkeiten von den Regelungen des WissZeitVG in § 1 Absatz 1 Satz 3 auf bestimmte Fachrichtungen und Forschungsbereiche aufgehoben. Inwieweit tarifvertragliche Regelungen zweckmäßigerweise nach Fächern differenziert getroffen werden sollten, um insbesondere fachkulturellen Unterschieden Rechnung zu tragen, oder über mehrere oder sämtliche Fachrichtungen hinweg erstreckt werden, steht damit künftig zur Disposition der Tarifvertragspartner.

Der Katalog der gesetzlichen Regelungen, von denen eine tarifvertragliche Abweichung zulässig ist, wird gezielt modifiziert und um weitere Regelungsgegenstände erweitert. Danach sind in folgenden Bereichen tarifvertragliche Regelungen in Abweichung oder Ergänzung der gesetzlichen Regelungen möglich:

1. Wie bisher kann auch die Anzahl der zulässigen Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge nach § 2 Absatz 1 durch Tarifvertrag festgelegt werden. Dies gilt künftig ausdrücklich auch für die Anzahl befristeter Arbeitsverträge nach § 2 Absatz 2.
2. Die Dauer der neu eingeführten Mindestvertragslaufzeit nach der Promotion nach § 2 Absatz 1 Satz 4 in Verbindung mit Satz 2 kann von den Tarifparteien geändert werden. Durch die Begrenzung auf eine maximale Abweichung von einem Jahr nach unten gegenüber der gesetzlichen Regelung wird gewährleistet, dass die Einrichtung einer Mindestvertragslaufzeit als solche und das damit verbundene Mehr an Verlässlichkeit für die Beschäftigten nicht zur Disposition stehen. Auch die Abweichungsmöglichkeit nach oben ist auf ein Jahr begrenzt. Von der Mindestvertragslaufzeit in der Qualifizierungsphase vor der Promotion kann hingegen nicht abgewichen werden.
3. Es wird im Gesetz ausdrücklich klargestellt, dass die Tarifpartner wie schon bislang Regelungen über einen regelmäßigen Mindeststellenumfang für das wissenschaftliche und künstlerische Personal vereinbaren können. Das Gesetz sieht selbst keine unmittelbare Regelung hierfür vor. Die neu im WissZeitVG aufgenommene Regelung, nach der eine Befristung zur Qualifizierung nach § 2 Absatz 1 einen Stellenumfang von mindestens einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit erfordert, normiert insoweit lediglich eine Voraussetzung für die Anwendung des WissZeitVG. Unabhängig davon können aber durch Landesrecht oder Tarifverträge Vorgaben zu

Untergrenzen für Beschäftigungsumfänge des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals gemacht werden, die als für ein Arbeitsverhältnis zur wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung mindestens angemessen angesehen werden. Tarifverträge müssen dabei etwaiges zwingendes Landesrecht beachten.

4. Der Katalog der Sachverhalte nach § 2 Absatz 5 Satz 1, die die Verlängerungsautomatik auslösen, kann durch tarifvertragliche Vereinbarung erweitert werden. Die bisherige enumerative Auflistung von Tatbeständen in den Nummern eins bis sechs kann demnach um zusätzliche Tatbestände ergänzt werden. Die bestehenden Sachverhalte bleiben davon unberührt. Diese Erweiterungsmöglichkeit ist sachgerecht und schafft für die beteiligten Tarifpartner insbesondere die Möglichkeit zu entscheiden, ob über die in Nummer 5 genannten Formen des Engagements hinaus noch weitere Tatbestände für die Verlängerungsautomatik berücksichtigungsfähig sein sollten. Auf neu hinzukommende Tatbestände findet ausdrücklich auch § 2 Absatz 5 Satz 2 Anwendung, so dass eine eventuelle Vertragsverlängerung zwei Jahre nicht überschreiten soll.
5. Von den Regelungen zur Mindestvertragslaufzeit bei studienbegleitender Beschäftigung nach § 6 kann ebenfalls tarifvertraglich nach oben und unten abgewichen werden. Bereits bestehende tarifvertragliche Regelungen zu einer Mindestvertragslaufzeit bleiben daher durch die erstmalige Regelung einer Mindestvertragslaufzeit in § 6 unberührt. Darüber hinaus nimmt der Tarifvertrag der Länder bislang wissenschaftliche und künstlerische sowie studentische Hilfskräfte zwar ausdrücklich aus dem Geltungsbereich aus; das WissZeitVG stünde einer tarifvertraglichen Regelung zur Mindestvertragsregelung aber nicht im Wege.

Im Übrigen sind Abweichungen von den gesetzlichen Regelungen weiterhin ausgeschlossen, um eine bundeseinheitliche Geltung der Kernregelungen des Gesetzes einschließlich seiner grundlegenden systematischen Entscheidungen zu gewährleisten. Dies sichert bundesweit einheitliche Rahmenbedingungen, die wichtig sind für chancengleiche und rechtssichere bundesweite Mobilität von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie einrichtungsübergreifende Zusammenarbeit insbesondere zwischen Hochschulen und – regelmäßig den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst des Bundes anwendenden – außeruniversitären Forschungseinrichtungen.

Zu Nummer 2

Zu Buchstabe a

Zu Doppelbuchstabe aa

Die nach § 2 Absatz 1 Satz 2 zulässige Befristungsdauer nach der Promotion wird von sechs bzw. für den medizinischen Bereich neun Jahren auf einheitlich vier Jahre gesenkt. Künftig beträgt der Befristungsrahmen daher grundsätzlich vier Jahre, zuzüglich nicht in Anspruch genommener Zeiten aus der Phase vor der Promotion sowie eventueller Verlängerungen aufgrund der familien- und inklusionspolitischen Komponente sowie der neu einzuführenden Pflegekomponente nach § 2 Absatz 1 Satz 5.

Der bislang vom Gesetzgeber vorgesehene typisierte Zeitbedarf für die Qualifizierung nach der Promotion hat in der Praxis dazu geführt, bestehende Befristungsmöglichkeiten häufig auszuschöpfen und dadurch eine sehr späte Entscheidung über den Erhalt einer dauerhaften Perspektive im Wissenschaftsbereich befördert. Mit der Senkung der zulässigen Befristungsdauer soll dem entgegengewirkt werden. Spätestens nach grundsätzlich vier Jahren Qualifizierungsbefristung soll sich in der Regel entscheiden, ob Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler eine Perspektive für eine dauerhafte Beschäftigung in der Wissenschaft haben. Neben dem befristungsrechtlichen Rahmen obliegt es insbesondere den Wissenschaftseinrichtungen, Fachbereichen und unmittelbaren Vorgesetzten selbst, diesem Ziel

durch begleitende geeignete Rahmenbedingungen und eine strukturierte Personalentwicklung in der Praxis entsprechend Rechnung zu tragen.

Eine Befristungsdauer von höchstens vier Jahren berücksichtigt die verschiedenen Anforderungen an die Karrierephase R2 nach der Promotion. Ein Zeitraum von bis zu vier Jahren nach der Promotion ist nach Einschätzung der großen Mehrheit der am Dialogprozess des BMBF Beteiligten ausreichend für eine belastbare Beurteilungsgrundlage, ob Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler dauerhaft in der Wissenschaft verbleiben sollten. In diesem Zeitraum können auch unter Berücksichtigung der zum Teil erheblichen fachkulturellen Unterschiede in der Regel hinreichende zusätzliche wissenschaftliche Leistungen im Anschluss an die Promotion erworben werden. Darüber hinaus wird durch einen Zeitraum von vier Jahren auch praktischen, zeitrelevanten Erfordernissen Rechnung getragen. Hierzu zählen unter anderem die Ermöglichung von Mobilität zwischen verschiedenen Wissenschaftsstandorten einschließlich der erforderlichen Zeit zur Einarbeitung an einer neuen Einrichtung, die für die Veröffentlichung von wissenschaftlichen Ergebnissen in hochrangigen Fachpublikationen einzukalkulierenden Zeiten oder mit Blick auf die nächsten Karriereschritte die in der Praxis häufig erhebliche Dauer von Bewerbungs- und Berufungsverfahren. Die derzeitige Praxis zum Beispiel bei der Berufung auf Tenure-Track-Professuren oder bei der Auswahl der im Emmy-Noether-Programm der DFG Geförderten zeigt, dass vier Jahre ein realistischer Zeitrahmen für den Übergang nach der Promotion auf eine Tenure-Track-Professur oder eine vergleichbare nächste Karrierestufe sind.

Die Phase unmittelbar nach Abschluss der Promotion soll daher auch künftig als Qualifizierungsbefristung ausgestaltet werden und durch Mindestvertragslaufzeiten und die familien- und sozialpolitischen Verlängerungsregelungen gute, wissenschaftsadäquate befristungsrechtliche Rahmenbedingungen gewährleisten.

Die befristungsrechtliche Obergrenze von vier Jahren für die weitere wissenschaftliche Qualifizierung impliziert zugleich, dass in der Regel eine dauerhafte Position in der Wissenschaft bereits vor dem vollständigen Ausschöpfen der vier Jahre erreicht sein kann und sollte. Dies gilt ohne Weiteres für die Übernahme von unbefristeten Stellen für Daueraufgaben neben der Professur. Es gilt aber auch für die Berufungsfähigkeit auf eine Professur und insbesondere für Berufungen auf Tenure-Track-Professuren, denen per definitionem ein weiteres Bewährungsszenario vor der endgültigen Entscheidung über die Umwandlung in eine Lebenszeitprofessur immanent ist. Tenure-Track-Professuren können daher auch gerade dort Optionen eröffnen, wo derzeit fachkulturell längere Bewährungsphasen nach der Promotion üblich sind, namentlich auch für das Anstreben der Habilitation.

Die zulässige Befristungsdauer von vier Jahren wird entsprechend der bisherigen Systematik von § 2 Absatz 2 Satz 1 und 2 durch nicht in Anspruch genommene Befristungszeiten aus der Qualifizierungsphase vor der Promotion erweitert. Durch eine zügige Promotion kann daher wie bisher der für die befristete Beschäftigung nach der Promotion zur Verfügung stehende Zeitraum ausgeweitet werden. Damit wird zugleich fachkulturellen Unterschieden bei der jeweiligen Dauer und fachbezogenen Bedeutung von Promotion einerseits und postdoktoraler Qualifizierung und Bewährung andererseits Rechnung getragen. Für die beiden Qualifizierungsphasen vor und nach der Promotion steht damit ein Befristungsrahmen von grundsätzlich insgesamt zehn Jahren zur Verfügung. Spezifischer individueller zeitlicher Mehrbedarf wegen einer durch die Betreuung von Kindern entstehenden Doppelbelastung oder wegen behinderungsbedingter Verzögerungen der Qualifizierung wird wie bisher über die Verlängerung der Höchstbefristungsgrenze durch die familien- und inklusivpolitische Komponente berücksichtigt. Es liegt in der Verantwortung der Arbeitgeber, diese Möglichkeit im Bedarfsfall auch tatsächlich zugunsten der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu nutzen.

Nach Ausschöpfen der Höchstbefristungsgrenze des § 2 Absatz 1 Satz 2 ist eine weitere befristete Anstellung im Rahmen einer Drittmittelbefristung nach § 2 Absatz 2 möglich. Die Drittmittelbefristung als solche wird hinsichtlich ihrer unmittelbaren Voraussetzungen nicht

verändert. Es liegt in der Verantwortung der Hochschulen, Forschungseinrichtungen sowie der Länder, für die spezifischen Instrumente der drittmittelfinanzierten Individualförderung in vorgerückten Karrierephasen, beispielsweise Emmy-Noether-Förderungen der Deutschen Forschungsgemeinschaft oder Nachwuchsgruppenleitungen, frühzeitig verlässliche Karrierewege in der Wissenschaft anzubieten, beispielsweise im Wege der gleichzeitigen Berufung auf Tenure-Track-Professuren.

Mit der Senkung der Höchstbefristungsdauer auf vier Jahre entfällt die Sonderregelung für den medizinischen Bereich mit einer Höchstbefristungsgrenze von neun Jahren, § 2 Absatz 1 Satz 2. Im WissZeitVG werden damit einheitliche Vorgaben für die Befristung nach der Promotion getroffen. Den Spezifika des medizinischen Bereichs wird durch eine Öffnung des ÄArbVtrG für die ärztliche und fachpsychotherapeutische Weiterbildung an Hochschulen und Forschungseinrichtungen Rechnung getragen (vgl. Artikel 2). Hierzu wird der bisher bestehende Anwendungsvorrang des WissZeitVG vor dem ÄArbVtrG aufgehoben. Künftig bestehen damit für die quasi-obligatorische fachärztliche Weiterbildung einheitliche und sachgerechte befristungsrechtliche Rahmenbedingungen, unabhängig davon, an welcher Einrichtung die Weiterbildung absolviert wird. Ebenso wie bisher im Rahmen des WissZeitVG kann eine parallele wissenschaftliche Qualifizierung auch im Rahmen einer Befristung nach dem ÄArbVtrG verfolgt werden. Die Befristungsmöglichkeiten nach dem WissZeitVG bestehen daneben für befristete Arbeitsverhältnisse im Anwendungsbereich des WissZeitVG weiter.

Zu Doppelbuchstabe bb

Mit der Regelung wird eine regelmäßige Mindestlaufzeit von drei Jahren für Erstverträge in der Qualifizierungsphase vor und von zwei Jahren nach der Promotion geschaffen. Dadurch soll insbesondere eine auskömmliche vertragliche Mindestzeit für die Anfertigung einer Dissertation, aber auch für andere wissenschaftliche und künstlerische Qualifizierungen gewährleistet werden. Zugleich sollen unsachgemäße Kurzbefristungen weiter eingedämmt werden.

§ 2 Absatz 1 Satz 3, der durch die Novelle im Jahr 2016 in das WissZeitVG eingefügt worden ist, bleibt bestehen. Danach ist die vereinbarte Befristungsdauer jeweils so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist. Dabei enthält § 2 Absatz 1 Satz 3 bewusst keine näheren Vorgaben dafür, was mit Blick auf die jeweilige Qualifizierung als angemessen anzusehen ist, da sich die Frage, welche Vertragsdauer im Einzelfall angemessen ist, einer gesetzlichen Festlegung entzieht (Bundestagsdrucksache 18/6489, Seite 10 f.). Im Ergebnis ist die Befristungsdauer daher - unbeschadet insbesondere der von den Wissenschaftseinrichtungen jeweils erstellten Leitlinien, Codes of Conduct, Grundsätzen et cetera für die Qualifizierung ihrer Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler - einzelfallbezogen unter Berücksichtigung der Verhältnisse bei Vertragsschluss zu ermitteln. Dabei kommt es nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts insbesondere auf die Verhältnisse im jeweiligen Fach, das angestrebte Qualifizierungsziel und den Stand der individuellen Qualifizierung des Arbeitnehmers an.

Die Ergebnisse der Evaluation des WissZeitVG zeigen, dass das mit der Einfügung des § 2 Absatz 1 Satz 3 verfolgte Ziel der Einschränkung unsachgemäßer Kurzbefristungen nur bedingt erreicht worden ist: Als Folge der Novelle 2016 sind zwar die durchschnittlichen Vertragslaufzeiten im Jahr 2017 gegenüber dem Jahr 2015 zunächst deutlich angestiegen, im Anschluss aber wieder zurückgegangen. Auch gab es zunächst einen deutlichen Anstieg insbesondere von Verträgen mit dreijähriger Laufzeit, auch hier war die Entwicklung im Anschluss aber wieder rückläufig. Zudem besteht nach wie vor ein weiterhin hoher Anteil an Kurzzeitbefristungen, das heißt Verträgen mit weniger als einem Jahr Laufzeit. Im Vergleich zum Jahr 2015 sind Verträge mit unterjähriger Laufzeit zwar zurückgegangen, zugleich besteht aber ein dauerhafter Sockel dieser Verträge, der während des von der Evaluation betrachteten Zeitraums bis zum Jahr 2020 bei den Hochschulen ein Drittel sowie bei den außeruniversitären Forschungseinrichtungen und im medizinischen Bereich ein Viertel der

befristeten Arbeitsverträge nicht unterschritten hat. Rund die Hälfte der bis zu einjährigen Verträge kumulieren sich dabei auf ca. zehn Prozent der Beschäftigten, während rund die Hälfte der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im laufenden Beschäftigungsverhältnis noch keinen Vertrag mit einer solchen Laufzeit hatte. Insbesondere die Häufung der kurzzeitigen Verträge bei einem geringen Anteil der Beschäftigten zeigt, dass diese nicht nur auf Anschluss- und Überbrückungsverträge, beispielsweise zum Abschluss einer Qualifizierung oder zur Überbrückung einer Zwischenzeit bis zur Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses außerhalb der Wissenschaft, zurückgeführt werden können.

Vor diesem Hintergrund wird die generelle Vorgabe des § 2 Absatz 1 Satz 3, dass die Befristungsdauer der jeweiligen Qualifizierung angemessen sein muss, um eine Regelung zu Mindestvertragslaufzeiten ergänzt. Diese sieht für Erstverträge in der ersten Qualifizierungsphase eine Mindestvertragslaufzeit von drei und in der Phase nach der Promotion von zwei Jahren vor.

Der Zeitraum von mindestens drei Jahren für die erste Befristung vor der Promotion nach § 2 Absatz 1 Satz 1 trägt den Erfordernissen einer substantiellen akademischen Erstqualifizierung Rechnung, von der typischerweise im Rahmen des Erstvertrags auszugehen ist. Es handelt sich dabei um eine regelmäßige Untergrenze.

Drei Jahre sind als grundsätzlich angemessene Regelzeit für einen Erstvertrag mit dem Qualifizierungsziel Promotion über die verschiedenen Fächer und Fachbereiche hinweg anzusehen. Zwar beträgt die durchschnittliche Promotionsdauer laut dem Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 4,7 Jahre (ohne den Bereich Medizin 5,7 Jahre), für die gesetzliche Mindestvertragslaufzeit ist aber ebenso zu berücksichtigen, dass fachspezifisch und individuell ebenso kürzere oder nur wenig längere Promotionszeiten als drei Jahre gegeben sind. Auch unter Berücksichtigung der Empfehlung des Wissenschaftsrats für die regelmäßige Mindestvertragslaufzeit von Erstverträgen mit dem Qualifizierungsziel Promotion (Wissenschaftsrat 2023, Positionspaper Ausgestaltung der Promotion im deutschen Wissenschaftssystem) ist daher eine Mindestlaufzeit von drei Jahren angemessen. Es liegt in der Verantwortung der Einrichtungen, soweit erforderlich nach Ablauf des Erstvertrags einen Anschlussvertrag mit angemessener Laufzeit für die – dann in der Regel zeitlich noch einmal besser prognostizierbare - Fertigstellung der Promotion anzubieten. Darüber hinaus bleiben von vornherein längere Vertragslaufzeiten durch die Einführung von Mindestvertragslaufzeiten unbenommen. Beispielsweise kann für Promotionsvorhaben unter Berücksichtigung der jeweiligen Fachkultur die angemessene Vertragslaufzeit nach § 2 Absatz 1 Satz 3 für den Erstvertrag drei Jahre deutlich übersteigen.

Die regelmäßige Mindestvertragslaufzeit von drei Jahren gilt darüber hinaus auch für Qualifizierungen jenseits der Promotion. Eine Formalisierung der Qualifizierung im Sinne einer Festlegung auf gesetzlich bestimmte Qualifizierungsziele ist mit der Einführung von Mindestvertragslaufzeiten nicht verbunden. Typischerweise wird zwar in der ersten Qualifizierungsphase eine Promotion angestrebt. Dies zeigt auch die Evaluation des WissZeitVG, der zufolge etwa 88 Prozent der nach § 2 Absatz 1 Satz 1 Befristeten das Qualifikationsziel Promotion verfolgen. Weiterhin sollen aber auch nicht formale wissenschaftliche und künstlerische Qualifizierungen verfolgt werden können (vgl. Bundestagsdrucksache 18/6489, Seite 10). Für genuin künstlerische Qualifizierungen ist die Promotion per se kein geeignetes Qualifikationsziel (vgl. Wissenschaftsrat 2021, Empfehlungen zur postgradualen Qualifizierungsphase an Kunst- und Musikhochschulen). Aber auch die wissenschaftliche Qualifizierung von nicht promoviertem Personal ist nicht auf die Promotion begrenzt und erschöpft sich nicht in dieser. Es besteht ein gesellschaftliches Interesse daran, dass an Hochschulen und Forschungseinrichtungen auch wissenschaftliche Kompetenzen erworben werden können, die nicht ausschließlich in den akademischen Grad der Promotion münden, die aber zu einer erfolgreichen beruflichen Karriere innerhalb oder außerhalb der Wissenschaft befähigen.

Aus der Beibehaltung des offenen Qualifizierungsbegriffs folgt auch, dass die Kriterien für die Abgrenzung von Befristungen zur individuellen Qualifizierung einerseits und dauerhaften Beschäftigungsverhältnissen zur Erfüllung dauerhaft anfallender Aufgaben andererseits grundsätzlich unverändert bleiben. Daueraufgaben sind an Hochschulen und Forschungseinrichtungen grundsätzlich in unbefristeten Arbeitsverhältnissen wahrzunehmen. Die Übertragung von dauerhaft anfallenden Aufgaben an Wissenschaftseinrichtungen auf nach dem WissZeitVG befristete Personen ist nur im Kontext der individuellen Qualifizierung zulässig (vgl. Bundestagsdrucksache 18/6489, Seite 7, 10). Die regelmäßige Mindestvertragslaufzeit von drei Jahren auch für Qualifizierungen jenseits der Promotion stellt klar, dass aus der grundsätzlichen Offenheit des Qualifizierungsbegriffs, die fachkulturelle und praktische Bedarfe wie auch die Besonderheiten der künstlerischen Qualifizierung berücksichtigt, keine Nivellierung des grundsätzlichen Anspruchs an die jeweilige wissenschaftliche und künstlerische Qualifizierung folgt. Kurzzeitige Befristungen zur Erreichung von Kleinstqualifizierungen im Rahmen des Erstvertrags sind künftig grundsätzlich ausgeschlossen.

Für den ersten nach § 2 Absatz 1 Satz 2 befristeten Vertrag nach der Promotion gilt eine Mindestvertragslaufzeit von zwei Jahren. Dies berücksichtigt als allgemeine Mindestvertragslaufzeit die Vielfalt der auch fachkulturell unterschiedlichen Qualifizierungsmöglichkeiten und der vielfältigen Karrierewege nach Abschluss der Promotion. Sie geben in diesem Sinne sowohl eine verlässliche Mindestzeit für die weitere wissenschaftliche Qualifizierung als auch für eine individuelle Standortbestimmung und Orientierung über den weiteren Weg innerhalb oder außerhalb der Wissenschaft. Es obliegt den Wissenschaftseinrichtungen, Fachbereichen und unmittelbaren Vorgesetzten, dem insbesondere durch eine strukturierte Personalentwicklung in der Praxis entsprechend Rechnung zu tragen.

Bei umfangreichen Qualifizierungsvorhaben sind nach § 2 Absatz 1 Satz 3 von vornherein Verträge mit einer angemessenen langen Laufzeit abzuschließen. Dies wird insbesondere für solche wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierungen relevant sein, die auf eine Berufung auf eine Professur oder eine äquivalente Leitungsposition an Hochschulen oder Forschungseinrichtungen hinführen sollen.

Die Vorgabe von Mindestvertragslaufzeiten im Befristungsrecht ist ein wichtiger Baustein verlässlicher Rahmenbedingungen für die individuelle wissenschaftliche oder künstlerische Qualifizierung. Inwieweit drei beziehungsweise zwei Jahre entsprechend der darin ausgedrückten gesetzlichen Erwartung tatsächlich in der Regel auskömmlich sind für das Erreichen der Qualifizierung, insbesondere den Abschluss einer Promotion, hängt zugleich ganz wesentlich davon ab, ob der individuelle Stellenanteil, der in der Praxis und je nach Fachkultur häufig vom arbeitsrechtlichen Regelumfang einer Vollzeitstelle abweicht, sowie die konkret für die eigene Qualifizierung verfügbare Arbeitszeit dem Qualifizierungsziel angemessen sind. Es liegt vor allem in der Qualifizierungsverantwortung der Einrichtungen und der betreuenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, hierfür die entsprechenden Voraussetzungen durch die Gewährleistung von adäquaten Stellenstrukturen zu schaffen. Hierzu gibt es sowohl auf Ebene vieler Länder wie auch in zahlreichen Einrichtungen bereits Vorgaben, die beispielsweise den für die eigene Qualifizierung zur Verfügung stehenden Anteil der Arbeitszeit bestimmen.

Auch die Tarifvertragspartner können gemeinsam Vorgaben für einen regelmäßigen Mindestumfang von Stellen sowie für den für die individuelle wissenschaftliche oder künstlerische Qualifizierung zur Verfügung stehenden Anteil der jeweiligen Arbeitszeit vereinbaren. Das WissZeitVG gibt hierzu keine Vorgaben. Dies entspricht der Erwartung, dass sich die Tendenz zu größeren Stellenanteilen aus den Erfahrungen der letzten Jahre bestätigt und weiter fortschreibt. Statt einer gesetzlichen Vorgabe wird im Zuge der weiteren Öffnung der Tarifvertragsklausel im Gesetz klargestellt, dass tarifvertragliche Regelungen zum Stellenumfang zulässig sind. Etwasige landesgesetzliche Vorgaben zum Stellenumfang sind von den Tarifvertragsparteien zu beachten.

Kürzere Vertragslaufzeiten als drei Jahre sind auch bei Erstverträgen möglich, allerdings nur im Einzelfall aus qualifizierungsbezogenen Gründen. Auch insofern ist die allgemeine Vorgabe einer der jeweiligen Qualifizierung angemessenen Laufzeit des Vertrags nach § 2 Absatz 1 Satz 3 zu beachten. Vertragslaufzeiten für Erstverträge von weniger als drei Jahren kommen daher insbesondere in Betracht, wenn wesentliche Teile einer wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung bereits im Vorfeld erfolgt sind - etwa wenn ein gewichtiger Teil eines Promotionsvorhabens bereits im Rahmen eines Stipendiums bearbeitet worden ist. Darüber hinaus kann aber auch die konkrete Art der Qualifizierung eine kürzere Befristung rechtfertigen, zum Beispiel der Erwerb von spezifischen Kenntnissen und Kompetenzen durch die Teilnahme an Grabungskampagnen des Deutschen Archäologischen Instituts im Ausland. Nicht zulässig ist demnach aber eine Verkürzung des Erstvertrags aus anderen, insbesondere in der Finanzierung des Beschäftigungsverhältnisses liegenden Gründen. Dies gilt auch und gerade für befristete Beschäftigungen im Rahmen eines Drittmittelprojekts, die nach § 2 Absatz 1 befristet werden. Eine die Mindestvertragslaufzeit unterschreitende Projektlaufzeit rechtfertigt als solche nicht eine Anpassung der Laufzeit des nach § 2 Absatz 1 befristeten Vertrags an die Projektdauer.

Die Konkretisierung der gesetzlichen und untergesetzlichen Vorgaben im Hinblick auf das jeweilige individuelle Qualifizungsverhältnis erfolgt in der Praxis regelmäßig durch individuelle Qualifizierungsvereinbarungen, die zusätzlich zum Arbeitsvertrag zwischen der qualifizierenden Einrichtung bzw. den betreuenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern auf der einen und den sich Qualifizierenden auf der anderen Seite abgeschlossen werden. Dadurch wird zwischen den Beteiligten zusätzliche Transparenz und Verlässlichkeit insbesondere hinsichtlich der individuellen Qualifizierungsziele, des Qualifizierungsprozesses und der konkreten Rahmenbedingungen hergestellt. Das schafft zugleich auch Transparenz darüber, dass eine eventuelle Übertragung von Daueraufgaben tatsächlich nur im Kontext der Qualifizierung erfolgt.

Zu Doppelbuchstabe cc

Um die Übersichtlichkeit von § 2 Absatz 1 zu erhöhen, werden die bisherigen Sätze 4 bis 6 redaktionell überarbeitet. Zugleich wird mit dem neuen Satz 5 Nummer 3 ein weiterer Sachverhalt in die Regelung aufgenommen, bei dessen Vorliegen sich die insgesamt zulässige Befristungsdauer um zwei Jahre erhöht. Satz 5 Nummer 3 trägt der zunehmenden gesellschaftlichen Bedeutung der Pflege Rechnung und ermöglicht eine bessere Vereinbarkeit von Wissenschaft und Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger. Derzeit besteht nach § 2 Absatz 5 Satz 1 Nummer 1 die Möglichkeit der entsprechenden Verlängerung des Arbeitsvertrags, soweit die Arbeitszeit zur Betreuung oder Pflege von Angehörigen reduziert wird. Mit der Verlängerung der zulässigen Befristungsdauer um zwei Jahre wird ein allgemeiner Nachteilsausgleich für die mit der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger im Sinne des § 7 Absatz 3 Pflegezeitgesetzes verbundenen zusätzlichen Belastungen unabhängig von der Frage einer konkreten Arbeitszeitreduzierung geschaffen. Das Vorliegen einer Betreuungssituation ist in geeigneter Weise gegenüber der Hochschule nachzuweisen.

Zu Doppelbuchstabe dd

Mit der Festlegung eines Mindeststellenumfangs von einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit als Voraussetzung für den Abschluss von Verträgen nach § 2 Absatz 1 wird den Vorgaben der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 (Rahmenvereinbarung) Rechnung getragen. Unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG, Urteil vom 20.01.2021 - 7 AZR 193/20) wird eine ausdrückliche Regelung im Gesetz vorgenommen.

Die Richtlinie 1999/70/EG und die Rahmenvereinbarung verlangen von den Mitgliedstaaten, zur Verhinderung von Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsver-

träge entweder sachliche Gründe zu bestimmen, die eine Verlängerung befristeter Arbeitsverträge oder Arbeitsverhältnisse rechtfertigen (§ 5 Nummer 1 Buchstabe a Rahmenvereinbarung), oder die insgesamt maximal zulässige Dauer aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge oder Arbeitsverhältnisse (§ 5 Nummer 1 Buchstabe b Rahmenvereinbarung) oder die zulässige Zahl der Verlängerungen solcher Verträge oder Arbeitsverhältnisse (§ 5 Nummer 1 Buchstabe c Rahmenvereinbarung) festzulegen. Die Regelung in § 2 Absatz 3, wonach eine Anrechnung vorheriger befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit nicht mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit auf die Höchstbefristungsgrenzen nach § 2 Absatz 1 nicht stattfindet, wird vor diesem Hintergrund um eine Regelung zu einem Mindeststellenumfang ergänzt, um die Möglichkeit zum Abschluss befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit einem kleinen Stellenumfang unterhalb der in § 2 Absatz 3 genannten Anrechnungsschwelle von einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit auszuschließen. Damit wird der Abschluss von Arbeitsverträgen nach § 2 Absatz 1, die nicht einer Höchstbefristungsdauer im Sinne des § 5 Nummer 1 Buchstabe b Rahmenvereinbarung unterliegen, ausgeschlossen.

Der Mindestumfang des für die Befristung nach § 2 Absatz 1 sowie für die Anrechnung nach Absatz 3 erforderlichen Stellenanteils beträgt ein Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit. Mit dieser marginalen Absenkung gegenüber dem bislang in § 2 Absatz 3 Satz 1 genannten Mindestumfang wird dem praktischen Bedarf Rechnung getragen, auch künftig Stellen mit einem Umfang von exakt einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit anbieten zu können. Diese werden insbesondere begleitend zu Promotionsstipendien oder parallel zum Referendariat ausgegeben. Dadurch kann die im Rahmen des Stipendiums erfolgende Hauptqualifizierung sinnvoll ergänzt werden oder trotz einer erforderlichen, von vornherein zeitlich begrenzten Absolvierung eines Referendariats die akademische Qualifizierung im Rahmen einer kleinen Stelle weiterverfolgt werden. Dies soll auch künftig möglich sein.

Der Mindeststellenumfang markiert eine Mindestanforderung an den für eine Qualifizierung anzusetzenden Mindestanteil der regelmäßigen Arbeitszeit. Entsprechend den oben genannten Beispielen ermöglicht die Grenze von lediglich einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit Flexibilität, um insbesondere in atypischen Fällen, namentlich stipendienbegleitend, auch den Abschluss befristeter Arbeitsverhältnisse nach dem WissZeitVG zu ermöglichen. Unabhängig davon ist das Regelarbeitsverhältnis nach allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen die Vollzeitstelle. Dies gilt auch für die Arbeit in der Wissenschaft, ungeachtet des in der Praxis insgesamt hohen Teilzeitanteils mit einer großen Spreizung je nach Fachbereich und Fachkultur.

Anders als bisher werden solche Arbeitsverhältnisse aber künftig nach Maßgabe des § 2 Absatzes 3 auf die nach Absatz 1 zulässige Höchstbefristungsdauer angerechnet. Insbesondere für stipendienbegleitende Beschäftigungsverhältnisse, die einen erheblichen Teil solcher Kleinststellen ausmachen, ist dies auch insofern sachgerecht, als die akademische Qualifizierung in dieser Zeit in der Zusammenschau aus Stipendium und Stelle erfolgt.

Die hinter der Nichtanrechnung kleinerer Stellenanteile liegende Erwägung, dass solche Kleinststellen von vornherein nicht als für Qualifizierungszwecke ausreichend angesehen werden können, wird durch die marginale Verschiebung der Bezifferung des erforderlichen Stellenumfangs nicht in Frage gestellt. Im Gegenteil wird durch die ausdrückliche Unzulässigkeit kleinerer Stellen zur Befristung nach § 2 Absatz 1 deren grundsätzliche fehlende Eignung als Qualifizierungsstelle klargestellt.

Zu Buchstabe b

Mit der Einfügung des neuen § 2 Absatzes 1a wird die Möglichkeit zur Befristung zur Qualifizierung nach der Promotion nach § 2 Absatz 1 Satz 2 um eine neue Befristungsregelung ergänzt. Auch nach Erreichen der nach Absatz 1 insgesamt zulässigen Befristungsdauer ist eine weitere Befristung im Rahmen eines einzigen Vertrages für höchstens zwei weitere Jahre und nur unter der Voraussetzung zulässig, dass die Befristung mit einer Zusage zum

anschließenden Abschluss eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses verbunden ist (Anschlusszusage). Die Anschlusszusage ist an die Bedingung geknüpft, dass wissenschaftliche und künstlerische Leistungen, die bei Abschluss des Vertrags transparent vereinbart wurden (Zielvereinbarung), erbracht werden.

Diese Regelung nimmt den in der Wissenschaft etablierten Tenure-Track-Gedanken auf und schafft hierfür eine Befristungsgrundlage im WissZeitVG für Arbeitsverhältnisse mit promoviertem wissenschaftlichen und künstlerischen Personal. Die zusätzliche Befristungsmöglichkeit wird durch die zwingende konkrete Perspektive der Beschäftigten auf ein anschließendes unbefristetes Arbeitsverhältnis ausbalanciert. Auch durch Inanspruchnahme der Option zur Befristung mit Anschlusszusage kann maximal der im aktuell geltenden WissZeitVG bestehende Befristungsrahmen von grundsätzlich sechs Jahren nach der Promotion erreicht, nicht aber überschritten werden.

Im Sinne einer früheren verlässlichen Perspektive für die Beschäftigten kann ein befristetes Arbeitsverhältnis mit Anschlusszusage auch vor Ausschöpfen der Höchstbefristungsdauer nach § 2 Absatz 1 Satz 2 abgeschlossen werden, § 2 Absatz 1a Satz 2. Dadurch erweitert sich der für das Arbeitsverhältnis mit Anschlusszusage zulässige Befristungsrahmen um die Zeit, die von den nach Absatz 1 Satz 2 verfügbaren Befristungszeiten nicht in Anspruch genommen wurde. Hierzu zählen auch die Verlängerungen der zulässigen Befristungsdauer aufgrund nicht in Anspruch genommener Befristungszeiten aus der Phase vor der Promotion sowie eventueller Verlängerungen aufgrund der familien- und inklusionspolitischen Komponente nach § 2 Absatz 1 Satz 5 ff. WissZeitVG.

Unbeschadet dessen handelt es sich bei der zulässigen Befristungsdauer nach § 2 Absatz 1a ebenso wie in Absatz 1 um eine zulässige Höchstdauer für Befristungen, die von den Beteiligten nicht ausgeschöpft werden muss. Durch die entsprechende Geltung der Angemessenheitsregel des Absatz 1 Satz 3 wird darüber hinaus geregelt, dass die Dauer der Befristung mit Anschlusszusage den für die weitere Qualifizierung und Bewährung vereinbarten Leistungsanforderungen angemessen sein muss.

Die Regelung des § 2 Absatz 5 zur Verlängerungsautomatik findet auch bei nach Absatz 1a befristeten Arbeitsverhältnissen Anwendung. Die tatsächliche Verlängerung des Vertrages hängt ausschließlich vom Einverständnis der Beschäftigten ab und eröffnet ihnen somit die Möglichkeit selbst zu entscheiden, ob sie insbesondere im Hinblick auf das Erreichen der in der Zielvereinbarung verabredeten Ziele das Arbeitsverhältnis um die Unterbrechungszeiten verlängern möchten.

Befristungen mit Anschlusszusage bleiben von der Regelung zum Vorrang der Qualifizierungsbefristung unberührt, da dies der Ausrichtung der Befristung auf die anschließende Übernahme eines unbefristeten Beschäftigungsverhältnisses nicht entsprechen würde. Demnach ist für die Befristung nach Absatz 1a weder das vorherige Ausschöpfen der Höchstbefristungsdauer nach Absatz 1 erforderlich, noch ist die Zulässigkeit einer Befristung wegen Drittmittelfinanzierung von einer vorherigen Befristung des Absatz 1a abhängig. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit einer Befristung mit Anschlusszusage auch noch nach Ausschöpfen der zulässigen Befristungsdauer nach Absatz 1, also insbesondere auch dann, wenn zwischenzeitlich bereits eine Befristung wegen Drittmittelfinanzierung erfolgt ist. Absatz 3 enthält keine Anrechnungsregelungen im Hinblick auf die Zulässigkeit von Befristungen nach Absatz 1a. Dies ist im Interesse der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an einer unbefristeten Beschäftigung in der Wissenschaft geboten.

Das Modell eines befristeten Arbeitsverhältnisses mit Anschlusszusage nach Absatz 1a ist offen für verschiedene Karrierewege und Anschlussperspektiven. Ein Beispiel hierfür können die regelmäßig auf 5 bis 6 Jahre ausgelegten strukturierten Programme für besonders talentierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in den Karrierephasen R2 und R3 (Nachwuchsgruppenleitungen etc.) sein. Sie sind für viele Forschende sehr attraktiv und bieten ein hervorragendes Sprungbrett für die weitere wissenschaftliche Karriere. Sofern

bereits in der Vergangenheit für die Teilnahme je nach individuell verfügbaren Befristungszeiten diese Zeiten vollständig ausgeschöpft wurden, soll unbeschadet der nun erfolgenden Senkung der Höchstbefristungsdauer nach Absatz 1 Satz 2 die Teilnahme weiterhin möglich bleiben. Absatz 1a bietet hierfür eine interessengerechte weitere Befristungsmöglichkeit, die sowohl die erforderlichen Zeiten für die wissenschaftliche Arbeit im Rahmen des auf fünf bis sechs Jahre angelegten Forschungsvorhabens gewährleistet als auch für den Fall der Bewährung eine adäquate unbefristete Position in Aussicht stellt. Dabei bieten solche Programme mit Blick auf ihre Struktur, die insbesondere in der Regel Leistungsevaluationen umfasst, die kompetitive Auswahl der hochqualifizierten Teilnehmenden sowie die längeren Laufzeiten einen geeigneten Rahmen, auch schon frühzeitig von der Möglichkeit einer längeren Befristung mit Anschlusszusage nach Absatz 1a Gebrauch zu machen, ohne zuvor die zulässige Befristungsdauer nach § 2 Absatz 1 Satz 2 auszuschöpfen.

Ebenso bietet Absatz 1a beispielsweise auch die Möglichkeit, bereits zu einem frühen Zeitpunkt nach der Promotion Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für einen klar definierten Karriereweg für spezialisierte Tätigkeiten neben der Professur zu gewinnen, deren dauerhafte Beschäftigung von der vorherigen Bewährung im Hinblick auf die für diese Tätigkeit speziellen Qualifizierungen abhängig gemacht wird; dies gilt insbesondere dann, wenn das an die Anschlusszusage anschließende unbefristete Arbeitsverhältnis mit der Übernahme von Daueraufgaben im wissenschaftlichen Mittelbau verbunden ist.

In Kombination mit der Einführung einer Mindestvertragslaufzeit von zwei Jahren für nach § 2 Absatz 1 Satz 2 befristete Verträge nach der Promotion entsteht bei Verträgen, die dieser Mindestvertragslaufzeit entsprechen, vor Ablauf der zwei Jahre regelmäßig eine Entscheidungssituation, in der über die weitere Perspektive der Beschäftigten beraten werden muss. Der neue Absatz 1a bietet hierbei eine gegenüber der bisherigen Rechtslage zusätzliche Option im Sinne früherer Verlässlichkeit und Planbarkeit für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.

Absatz 1a bietet eine spezifische Befristungsmöglichkeit im Rahmen des Arbeitsrechts und lässt insbesondere die landesrechtlichen Regelungen für Berufungen auf eine Professur – wie die beamten- und dienstrechtlichen Regelungen der Länder und des Bundes insgesamt – unberührt. Die mit Absatz 1a eröffnete Befristungsmöglichkeit kann daher im Ergebnis insbesondere auch dort zur Anwendung kommen, wo die Regelungen des Beamtenrechts nicht anwendbar sind. Unabhängig davon kann die im Rahmen der Anschlusszusage nach Absatz 1a in Aussicht gestellte unbefristete Beschäftigung auch ein Beamtenverhältnis sein.

Das befristete Arbeitsverhältnis nach Absatz 1a ist auf die Qualifizierung und Bewährung im Hinblick auf die anschließende Übernahme einer unbefristeten Beschäftigung gerichtet. Die für die erfolgreiche Bewährung erforderlichen Leistungen und die für die Evaluierung heranzuziehenden Kriterien müssen diesem Zusammenhang Rechnung tragen. Das mit der Anschlusszusage in Aussicht gestellte unbefristete Beschäftigungsverhältnis muss die im Rahmen der Zielvereinbarung festgelegten wissenschaftlichen Leistungen und Ziele angemessen berücksichtigen. Die Vertragsparteien konkretisieren dies im Rahmen der Anschlusszusage und der damit korrespondierenden Zielvereinbarung.

Der Anspruch auf ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis entsteht bei Erreichen der zwischen Einrichtungen und Beschäftigten vorab vereinbarten Ziele. Ob die vereinbarten Ziele tatsächlich erreicht wurden, ist anhand bei Abschluss der Zielvereinbarung festgelegter Kriterien in einem qualitätsgesicherten Verfahren zu evaluieren. Vorgaben für Kriterien und Verfahren für die Evaluation der wissenschaftlichen Leistungen sind von den Ländern und Einrichtungen zu regeln. Insbesondere im Rahmen der Einführung der Tenure Track-Professuren in den Landeshochschulgesetzen wurden bereits vielfach Verfahren entwickelt und Erfahrungen gesammelt im Hinblick auf einen transparenten, standardisierten Prozess samt Evaluationskriterien und Vorgaben für die Zusammensetzung von Evaluationskommissionen. Auch an außeruniversitären Wissenschaftseinrichtungen bestehen vielfach

etablierte Evaluierungsverfahren sowie praktische Erfahrungen mit Bewährungs- und Anschlussmodellen. Darauf kann für die Ausgestaltung von wissenschaftsadäquaten und rechtssicheren Evaluierungsverfahren nach Absatz 1a in geeigneter Weise zurückgegriffen werden.

Zu Buchstabe c

In den ersten Phasen einer wissenschaftlichen oder künstlerischen Beschäftigung an Hochschulen und Forschungseinrichtungen stellt die individuelle Qualifizierung typischerweise einen wesentlichen Aspekt der Tätigkeit dar, unabhängig davon, ob die Finanzierung aus Haushaltsmitteln oder aus Drittmitteln erfolgt. Auch im Rahmen von Drittmittelprojekten findet in der Regel wissenschaftliche Qualifizierung statt. Dies bestätigen auch die Ergebnisse der Evaluation des WissZeitVG, wonach nur ein geringer Teil der Befragten nach § 2 Absatz 2 Befristeten überhaupt keine wissenschaftliche Qualifizierung anstreben. Vor diesem Hintergrund ist es sachgerecht, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in frühen Karrierephasen im Rahmen des WissZeitVG zunächst ausschließlich nach § 2 Absatz 1 zu befristen, unabhängig davon, ob die Finanzierung aus Grund- oder Drittmitteln erfolgt. Damit werden die für die Qualifizierung angemessenen befristungsrechtlichen Rahmenbedingungen gewährleistet, vor allem die Bemessung der Vertragslaufzeit an der angestrebten Qualifizierung - unabhängig von der Laufzeit eines ggf. zugrundeliegenden Forschungsprojekts - und der Anspruch auf die Vertragsverlängerungsoptionen nach § 2 Absatz 5.

Hierzu wird ein zeitlicher Vorrang der Qualifizierungsbefristung etabliert. Künftig ist eine Drittmittelbefristung erst dann zulässig, wenn die jeweilige Höchstbefristungsdauer nach § 2 Absatz 1 Satz 1 bzw. nach der Promotion nach Satz 2 ausgeschöpft ist. Die Anrechnungsregelungen nach § 2 Absatz 3 sowie Absatz 1 Satz 2 Halbsatz 2 sowie die Regelungen zur Erweiterung der Höchstbefristungsgrenze nach § 2 Absatz 1 Satz 5. sind zu berücksichtigen. Die bislang im Gesetz bestehende Wahlmöglichkeit, bei drittmittelfinanzierten Projekten im Falle des Vorliegens der jeweiligen Voraussetzungen entweder nach § 2 Absatz 1 oder nach § 2 Absatz 2 zu befristen, entfällt damit.

Aus der Begründung des Gesetzentwurfs zum WissZeitVG im Jahr 2006 ist klar erkennbar, dass mit der Einführung der Drittmittelbefristung eine zusätzliche rechtssichere Befristungsmöglichkeit in erster Linie im Anschluss oder kurz vor Ende des Ablaufs der Qualifizierungsbe-fristung geschaffen werden sollte. Gleichzeitig wurde auf die Regelung eines formalen zeitlichen Stufenverhältnisses zwischen den beiden Befristungsvarianten verzichtet, ausdrücklich um zugunsten der Beschäftigten hinreichend viel Flexibilität mit Blick auf die Gestaltung der Übergänge von der Qualifizierungs- in eine eventuelle anschließende Drittmittelbefristung zu gewährleisten. Es sollten sogleich längerfristige Verträge auf Grundlage des § 2 Absatz 2 auch schon vor dem endgültigen Ausschöpfen der insgesamt zulässigen Befristungsdauer nach Absatz 1 zulässig sein. Anderenfalls, so die Befürchtung, würde die Gefahr bestehen, im Einzelfall die Entwicklung des Personals eher zu hemmen als zu fördern (Bundestagsdrucksache 16/3438, Seite 13).

In der Praxis hat das Fehlen eines zeitlichen Stufenverhältnisses neben der Ermöglichung solcher Übergänge am Ende der Qualifizierungsbe-fristung aber vor allem auch dazu geführt, dass Befristungen im Rahmen von Drittmittelprojekten häufig von Beginn an ausschließlich oder vorrangig nach § 2 Absatz 2 erfolgen, mit je nach Einrichtungsart zum Teil noch einmal deutlich zunehmender Tendenz in den vergangenen Jahren. Um den damit einhergehenden negativen Auswirkungen für die Beschäftigten zu begegnen, die vor allem im Fehlen einer der Verlängerungsautomatik des § 2 Absatz 5 entsprechenden Regelung in der Drittmittelbefristung liegen, soll nunmehr ein formales zeitliches Stufenverhältnis zwischen den Befristungsvarianten etabliert werden.

Dadurch kann sich, wie in der Gesetzesbegründung aus dem Jahr 2006 angesprochen, in der Praxis die Situation ergeben, dass Beschäftigten im Rahmen eines drittmittelfinan-

zierten Forschungsprojekts vor Ausschöpfen der individuellen Höchstbefristungsdauer beginnen und zunächst auf § 2 Absatz 1 und nach Erreichen der Höchstbefristungsgrenze dann anschließend auf § 2 Absatz 2 zu stützen sind. Ein solcher Wechsel der Befristungsgrundlage im Laufe eines durchgehenden Forschungsprojekts ist jedoch mit Blick auf die überwiegenden positiven Effekte der gesetzlichen Änderung für die Beschäftigten hinzunehmen. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sollen durch den Vorrang der Qualifizierungsbefristung in erster Linie einen einheitlichen und verlässlichen befristungsrechtlichen Rahmen für ihre wissenschaftliche oder künstlerische Qualifizierung vorfinden, bis zu dessen Ausschöpfen sie in der Regel eine Entscheidung über eine dauerhafte Karriere in der Wissenschaft getroffen haben sollen. Sofern nach Ausschöpfen dieses Befristungsrahmens noch eine weitere befristete Tätigkeit aufgenommen werden soll, kann diese dann auf den Sachgrund der Drittmittelbefristung gestützt werden.

Durch den Vorrang der Qualifizierungsbefristung werden mehr Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in drittmittelgeförderten Forschungsprojekten von der automatischen Verlängerung des Arbeitsvertrages nach § 2 Absatz 5 profitieren. Dies zielt auf bessere Rahmenbedingungen insbesondere für Frauen in dieser Lebensphase, in der typischerweise sowohl wichtige Schritte der wissenschaftlichen Karriere als auch die Zeit der Familiengründung zusammenkommen.

Es liegt in der Qualifizierungsverantwortung der Wissenschaftseinrichtungen, die erforderlichen Rahmenbedingungen zu gewährleisten, damit auch nach Rückkehr aus einer zwischenzeitlichen Abwesenheit, beispielsweise wegen Elternzeit, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ihre individuelle wissenschaftliche oder künstlerische Qualifizierung im Rahmen des ursprünglichen Forschungsprojekts oder in anderer geeigneter Weise fortsetzen und abschließen können.

Für die finanzielle wie administrative Praktikabilität der Nutzung der Qualifizierungsbefristung auch in drittmittelfinanzierten Projekten spricht, dass dies ausweislich der Evaluation des WissZeitVG bereits jetzt gängige Praxis bei einem Teil der Einrichtungen ist. Es ist daher auch vor diesem Hintergrund sachgerecht, das Risiko einer Unterbrechung der Qualifizierung insbesondere wegen Mutterschutz, Elternzeit oder Arbeitsunfähigkeit nicht nach § 2 Absatz 2 ausschließlich die einzelnen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler tragen zu lassen, sondern nach § 2 Absatz 5 die Wissenschaftseinrichtungen im Rahmen ihrer ungleich größeren organisationalen Handlungsspielräume dazu zu verpflichten, die Möglichkeit zur Fortsetzung der jeweiligen Qualifizierung zu gewährleisten.

Die unmittelbare rechtliche Verpflichtung aus § 2 Absatz 5 trifft den Arbeitgeber. Fördermittelgeber können den daraus resultierenden finanziellen Mehrbedarf, der sich insbesondere aus der Einstellung von Vertretungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Mutterschutz, Elternzeit oder wegen Arbeitsunfähigkeit ergibt, allerdings im Rahmen der Projektförderung erstatten, was einige Fördermittelgeber bereits tun. Der Wissenschaftsrat hat in seinem Positionspapier zur Ausgestaltung der Promotionsphase im deutschen Wissenschaftssystem die zielgerichtete Ausweitung einer solchen Praxis mit Blick auf Promovierende ausdrücklich befürwortet (Wissenschaftsrat 2023, Positionspapier „Ausgestaltung der Promotion im deutschen Wissenschaftssystem“, Seite 54).

Befristungen nach § 2 Absatz 2 können künftig mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern abgeschlossen werden, die die Befristungszeit nach § 2 Absatz 1 ausgeschöpft haben. Darüber hinaus bleibt nach § 1 Absatz 2 das Recht der Wissenschaftseinrichtungen unberührt, das in § 2 Absatz 1 Satz 1 bezeichnete Personal auch in unbefristeten oder nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes befristeten Arbeitsverhältnissen zu beschäftigen.

Zu Buchstabe d

In Ergänzung zur Regelung in Buchstabe a Doppelbuchstabe bb zum neuen § 2 Absatz 1 Satz 4 werden künftig befristete Arbeitsverhältnisse mit mindestens einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit auf die Höchstbefristungsgrenzen nach § 2 Absatz 1 angerechnet.

Zu Buchstabe e

Ebenso wie für Befristungen zur Qualifizierung nach § 2 Absatz 1 muss auch bei Befristungen mit Anschlusszusage nach dem neu eingefügten § 2 Absatz 1a die Dauer der Befristung kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein.

Die Verlängerungsregelung für Verträge nach § 2 Absatz 5 soll auch für Befristungen mit Anschlusszusage gelten. Die Vertragsverlängerung hängt ausschließlich vom Einverständnis der Beschäftigten ab, so dass diese entscheiden können, ob sie zur Erreichung der als Entfristungsvoraussetzung definierten Leistungen und Ziele die Laufzeit des Arbeitsvertrags um die Ausfallzeiten verlängern möchten.

Zu Nummer 3

Zu Buchstabe a

Um Studierenden mehr zeitliche Flexibilität in Bezug auf studienbegleitende Hilfstätigkeiten einzuräumen, wird die Höchstbefristungsdauer nach § 6 von sechs auf acht Jahre erhöht. Durch diese Anhebung wird gewährleistet, dass Studierende auch bei Überschreiten der Regelstudienzeiten oder im Rahmen eines weiteren Studiums ihre Nebentätigkeit fortführen können. Damit soll insbesondere verhindert werden, dass Studierende in der Abschlussphase ihres Studiums ihre studienbegleitenden Hilfskrafttätigkeiten wegen des Erreichens der Höchstbefristungsgrenze nicht mehr fortführen können und in dieser Phase eine neue Erwerbsquelle suchen müssen.

Eine relevante Ausweitung befristeter Beschäftigungsverhältnisse ist durch die Anhebung der Höchstbefristungsdauer in der Praxis nicht zu erwarten. Vielmehr zeigen die durchschnittlichen Beschäftigungszeiten von Studierenden nach § 6 von rund 20 Monaten sowie die durchschnittliche Studiendauer für alle Erstabsolventinnen und -absolventen von acht Semestern, dass die Höchstgrenze von 8 Jahren nur selten tatsächlich ausgeschöpft werden dürfte. In der Regel beenden Studierende ihr Studium zu einem früheren Zeitpunkt, so dass mit dem Wegfall der Studierendeneigenschaft auch die Zulässigkeit einer Befristung nach § 6 entfällt.

Mit der Ausweitung der bestehenden Höchstbefristungsdauer wird daher vor allem für diejenigen Studierenden, bei denen wegen einer längeren Studiendauer ein spezifischer Bedarf nach einer längeren Beschäftigungsmöglichkeit im Rahmen des § 6 besteht, beispielsweise wegen der Betreuung von Kindern, die Höchstbefristungsdauer ausgeweitet. Die studienbegleitende Tätigkeit an der Hochschule oder Forschungseinrichtung soll möglichst bis zum Abschluss des Studiums fortgesetzt werden können. Es erscheint für einen zügigen und konzentrierten Abschluss des Studiums nicht zweckmäßig, wenn Studierende sich gerade gegen Ende der Studienzeit alternative Erwerbsquellen suchen müssen, weil die bisherige studienbegleitende Tätigkeit nicht mehr weitergeführt werden darf.

Zugleich wird durch die absolute Obergrenze von acht Jahren weiterhin ein verbindlicher Endpunkt für studienbegleitende Befristungen nach § 6 gewährleistet.

Damit wird auch den Anforderungen der EU-Richtlinie über befristete Arbeitsverträge (Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 [ABl. EG Nummer L 175 Seite 43] in Verbindung mit § 5 der Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner [EGB – UNICE – CEEP]) entsprochen. Danach müssen die EU-Mitgliedstaaten Maßnahmen tref-

fen, um einen Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse zu vermeiden und hierfür entweder sachliche Gründe, die insgesamt maximal zulässige Befristungsdauer oder die zulässige Zahl von Verlängerungen vorsehen.

Zu Buchstabe b

Für studienbegleitende Beschäftigungen nach § 6 soll in der Regel eine Vertragslaufzeit von nicht weniger als einem Jahr vereinbart werden. Die bisherige durchschnittliche Vertragslaufzeit für nach § 6 befristete studentische Beschäftigte liegt bei etwas unter 6 Monaten, orientiert sich also im Durchschnitt ungefähr an der Dauer eines Semesters, obwohl die durchschnittliche Gesamtbeschäftigungszeit bei rund 20 Monaten liegt. Vor diesem Hintergrund soll zugunsten der Studierenden ein höheres Maß an Verlässlichkeit und Planbarkeit geschaffen werden, indem eine Mindestvertragslaufzeit von einem Jahr vorgesehen wird.

Durch die Regelung als Soll-Vorschrift wird die Möglichkeit geschaffen, die Mindestvertragslaufzeit in begründeten Fällen zu unterschreiten und kürzere Verträge abzuschließen. Dies kann insbesondere der Fall sein, wenn die Art der Tätigkeit dies unbedingt erfordert oder eine kürzere Vertragslaufzeit von den Studierenden explizit gewünscht wird. Das Erfordernis einer kürzeren Vertragslaufzeit kann sich beispielsweise aus der Begrenzung von Tätigkeiten auf einzelne, nicht aufeinander folgende Semester ergeben, etwa bei der Betreuung semesterbezogener Tutorien, aus der Tätigkeit im Rahmen der Vorbereitung und Durchführung einzelner Veranstaltungen oder aus einer Beschäftigung im Rahmen zeitlich begrenzter Forschungsvorhaben im Ausland, zum Beispiel archäologischen Grabungskampagnen.

Zu Nummer 4

Die Änderungen des WissZeitVG sollen sechs Monate nach der Verkündung des Gesetzes in Kraft treten. Dies soll insbesondere den Einrichtungen ermöglichen, die Verfahrensabläufe an die neuen Regelungen anzupassen (siehe dazu im Einzelnen Artikel 3).

Darüber hinaus soll aus Gründen des Vertrauensschutzes für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die bereits befristet an Hochschulen und Forschungseinrichtungen beschäftigt sind, gewährleistet werden, dass sie ihre Qualifizierung soweit erforderlich unter den bisherigen befristungsrechtlichen Rahmenbedingungen fortsetzen und realistischerweise abschließen können.

Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der gesetzlichen Änderungen laufende Verträge werden durch die Änderung des WissZeitVG generell nicht berührt, unabhängig davon, ob es sich um Qualifizierungs- oder Drittmittelbefristungen handelt. Entsprechendes gilt auch für die Anrechnung von vor diesem Stichtag abgeschlossenen befristeten Arbeitsverhältnissen nach § 2 Absatz 3. Die Änderung der Anrechnungsregel in § 2 Absatz 3, wonach künftig Stellen bereits ab einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit anrechenbar sind, soll nicht dazu führen, dass bisher in der Annahme der Anrechnungsfreiheit abgeschlossene Arbeitsverhältnisse mit einem solchen Stellenumfang nachträglich anrechnungsrelevant werden. Dies könnte ansonsten die Konsequenz haben, dass die nach § 2 Absatz 1 zulässigen Befristungszeiten wegen früherer „Viertelstellen“ deutlich verkürzt würden. Vor diesem Hintergrund bleiben vor Inkrafttreten der Änderungen des WissZeitVG abgeschlossene befristete Arbeitsverträge mit bis zu einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit für die Anrechnung nach § 2 Absatz 3 auch künftig außer Betracht.

Darüber hinaus gilt für das zum Zeitpunkt des Inkrafttretens bereits an Hochschulen und Forschungseinrichtungen befristet beschäftigte promovierte wissenschaftliche und künstlerische Personal auch beim Abschluss neuer Arbeitsverträge die bisherige zulässige Befristungshöchstdauer nach der Promotion nach § 2 Absatz 1 Satz 2 Halbsatz 1 in der ab dem 25. Mai 2020 geltenden Fassung weiter. Die Dauer der Weitergeltung wird auf vier Jahre

begrenzt. Durch diese Übergangsbestimmung wird zum einen sichergestellt, dass promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die sich zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes bereits in der postdoktoralen Phase befinden, ein auskömmlicher Befristungsrahmen zur Verfügung steht, um die Qualifizierung bzw. Qualifizierungsphase abschließen zu können. Auch für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die erst kurz vor Inkrafttreten der Änderungen des WissZeitVG in die Qualifizierungsphase nach der Promotion eingetreten sind, stehen damit nach Inkrafttreten des Gesetzes noch mindestens vier Jahre Befristungsdauer zur Verfügung. Hinzu kommen ggf. weitere Zeiten aufgrund der verschiedenen Verlängerungstatbestände des WissZeitVG, etwa aufgrund nicht ausgeschöpfter Zeiten aus der Promotionsphase nach § 2 Absatz 1 Satz 2 Halbsatz 2 oder aufgrund der Betreuung minderjähriger Kinder nach § 2 Absatz 1 Satz 4. Diese Regelungen werden durch die Änderungen des WissZeitVG entweder nicht berührt oder im Falle der neuen Regelung zur Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger zugunsten der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ausgeweitet. Gleiches gilt für die Regelung nach § 2 Absatz 5. Für diese privilegierenden Tatbestände bedarf es dementsprechend keiner Übergangsbestimmungen, sie gelten unmittelbar mit Inkrafttreten des Gesetzes zugunsten der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im medizinischen Bereich stehen darüber hinaus künftig die Befristungsmöglichkeiten nach dem ArbZVG zur Verfügung.

Mit der Übergangsregelung wird zum anderen ein kalendarisch bestimmter Endpunkt nach vier Jahren festgelegt, zu dem die aus den Übergangsvorschriften resultierende parallele Anwendung verschiedener WissZeitVG-Regelungen endet und eine einheitliche Rechtsgeltung und -anwendung sichergestellt ist.

Keiner spezifischen Übergangsfrist bedarf es insbesondere für die Anwendbarkeit des Vorrangs der Qualifizierungsbefristung. Bislang drittmittelbefristetes wissenschaftliches oder künstlerisches Personal, das die zulässige Höchstbefristungsdauer noch nicht erreicht hat, kann nach Ablauf des aktuellen Vertrags künftig zunächst nicht weiter nach § 2 Absatz 2 befristet werden, sondern ist im Rahmen des WissZeitVG nach § 2 Absatz 1 zu befristen.

Zu Nummer 5

Die Auswirkungen des WissZeitVG und seiner Novellierung 2016 wurden evaluiert. Die Evaluationsberichte sind in den Jahren 2011 und 2022 veröffentlicht worden. Die genaue Erhebung und Analyse der Situation im Bereich der befristeten Beschäftigungsverhältnisse im Wissenschaftsbereich liefern wichtige Informationen, um das Befristungsrecht wie auch die weiteren Rahmenbedingungen überprüfen und, wenn nötig, evidenzgestützt weiterentwickeln zu können. Daher sollen auch die Auswirkungen der Änderungen des WissZeitVG auf die Befristungspraxis für das wissenschaftliche und künstlerische Personal nach einem angemessenen Zeitraum in einem unabhängigen Forschungsprojekt evaluiert werden. Besondere Bedeutung kommt dabei zum einen der Erhebung von Vertragsdaten an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen und zum anderen qualitativer und quantitativer Forschung zu den individuellen Beschäftigungsverläufen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu. Da mit der Änderung des WissZeitVG auch das mittelbare Ziel verbunden ist, das Ausmaß der Befristungen zu begrenzen, liegt ein besonderes Augenmerk der Evaluation auf der Entwicklung der Befristungsquote an Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Die Ergebnisse der Evaluation sollen spätestens im Jahr 2030, also sechs Jahre nach Inkrafttreten dieser Novelle veröffentlicht werden.

Zu Artikel 2 (Änderung des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung)

Zu Nummer 1

Der neue Satz stellt klar, dass eine Befristung des Arbeitsvertrages nach dem ÄArbVtrG zum Zwecke der Weiterbildung auch dann möglich ist, wenn der beschäftigte Arzt während seiner Weiterbildung auch Tätigkeiten durchführt, die seiner wissenschaftlichen Qualifizierung dienen. Die Ergänzung ist durch den Wegfall des Geltungsvorrangs des WissZeitVG vor dem ÄArbVtrG erforderlich, der es bisher ermöglicht hat, sich parallel zur Weiterbildung wissenschaftlich zu qualifizieren. Dies soll weiterhin möglich bleiben.

Zu Nummer 2

Die Regelung greift § 2 Absatz 4 Satz 1 WissZeitVG auch für das ÄArbVtrG auf. Sie schafft für beide Arbeitsvertragsparteien Klarheit über die Rechtsgrundlage, auf der die Befristung des jeweiligen Arbeitsvertrags beruht.

Zu Nummer 3

Durch die Änderungen werden die Regelungen des § 2 Absatz 5 WissZeitVG auch auf das ÄArbVtrG übertragen, so dass hinsichtlich der auf die Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages nicht anzurechnenden Tatbestände ein Gleichklang hergestellt wird.

Zu Nummer 4

Der neue Absatz 4a enthält eine Härtefallregelung, die eine Verlängerung der in Absatz 3 vorgesehenen Befristungszeiten um bis zu zwei Jahre erlaubt. Die Regelung ist insbesondere deshalb erforderlich, weil eine wissenschaftliche Tätigkeit während der Weiterbildung voraussichtlich zu einer Verlängerung sowohl der klinischen als auch der wissenschaftlichen Qualifizierungsphase führen wird. Gerade in der Psychotherapie gibt es zudem noch keine Erfahrungen im Zusammenspiel von Weiterbildung und wissenschaftlicher Qualifizierung nach den derzeit noch geltenden Befristungsmöglichkeiten. Die Neuregelung der Psychotherapeutenausbildung ist erst zum 1. September 2020 in Kraft getreten. Die ersten Absolventen des neuen Studiums, werden erst im Lauf der nächsten Monate mit ihren Weiterbildungen beginnen. Die psychotherapeutische Weiterbildung ist – wie bei den Ärzten – Voraussetzung für die Eintragung in das Arztregister. Gleichzeitig werden auch weiterhin, wissenschaftlich qualifizierte Ärzte und Psychotherapeuten für die Lehre benötigt.

Die Verlängerung der möglichen Befristungszeiten nach dem ÄArbVtrG wird an enge Voraussetzungen geknüpft. So muss der Arzt oder Psychotherapeut an einer nach bundes- oder landesrechtlichen Vorschriften als Hochschule oder Forschungseinrichtung anerkannten Einrichtung oder an einer Hochschulklinik nach § 108 Nummer 1 SGB V zum Zweck der Weiterbildung beschäftigt sein und sich während dieser Weiterbildung gleichzeitig wissenschaftlich qualifizieren, insbesondere promovieren. Wenn sich durch diese wissenschaftliche Betätigung die Dauer der Weiterbildung verlängert, ist auch eine Verlängerung der Höchstbefristungsdauer erforderlich und angezeigt. Die Dauer der Verlängerung bemisst sich jeweils an dem individuell erforderlichen Verlängerungsbedarf, darf aber nicht mehr als zwei Jahre betragen.

Die Änderung führt zudem zu dem Ergebnis eines Gleichklangs der Befristungsmöglichkeiten von in Summe zehn Jahren, die sich nach dem ÄArbVtrG auf regelhaft acht plus zwei Jahren und nach dem WissZeitVG auf sechs plus vier Jahre erstrecken.

Zu Nummer 5

Mit der Regelung entfällt der Anwendungsvorrang des WissZeitVG vor dem ÄArbVtrG. Damit wird gewährleistet, dass der sachliche Anwendungsbereich des ÄArbVtrG nicht auf die

ärztliche und psychotherapeutische Weiterbildung außerhalb von Hochschulen und Forschungseinrichtungen, insbesondere auf Krankenhäuser kommunaler, kirchlicher oder freier Träger, beschränkt ist. Befristete Arbeitsverträge mit ärztlichem und psychotherapeutischem Personal nach dem ÄArbVtrG sind damit auch an Hochschulen und Forschungseinrichtungen zulässig.

Gemäß § 95 Absatz 2 Satz 1 und 3 Nummer 1 sowie § 95a Absatz 1 Nummer 2 und Absatz 2 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch (SGB V) ist Voraussetzung für die Eintragung in das Arztregister und damit für die Teilnahme an der vertragsärztlichen Versorgung neben der Approbation grundsätzlich der erfolgreiche Abschluss einer allgemeinmedizinischen Weiterbildung oder einer Weiterbildung in einem anderen Fachgebiet. Nach § 95c SGB V ist Voraussetzung für die Eintragung von Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten in das Arztregister unter anderem der erfolgreiche Abschluss einer Weiterbildung, die sich an einer von der Bundespsychotherapeutenkammer entwickelten Musterweiterbildungsordnung orientiert. Für die entsprechenden Weiterbildungen bilden die speziellen Regelungen des ÄArbVtrG die angemessene Befristungsgrundlage. Daher wird sichergestellt, dass das ärztliche und psychotherapeutische Personal unabhängig von der Wahl des Arbeitgebers grundsätzlich gleiche befristungsrechtliche Rahmenbedingungen für Weiterbildungen vorfindet. Wissenschaftliche Qualifizierung im Bereich der Medizin wie auch der Psychotherapie kann unbeschadet dessen auch weiterhin nach dem WissZeitVG erfolgen, soweit dessen Anwendungsbereich eröffnet ist.

Das ÄArbVtrG trägt den spezifischen Erfordernissen und Abläufen der ärztlichen und fachpsychotherapeutischen Weiterbildung Rechnung und sieht hierfür nach § 1 Absatz 3 Satz 1 eine zulässige Befristungsdauer von grundsätzlich höchstens acht Jahren vor. Satz 2 erweitert die Befristungsdauer unter anderem zum Zweck des Erwerbs einer Anerkennung für einen Schwerpunkt oder des an die Weiterbildung zum Facharzt oder Fachpsychotherapeuten anschließenden Erwerbs einer Zusatzbezeichnung. Mit § 1 Absatz 4a wird zudem eine Möglichkeit zur Verlängerung der Befristungszeiten geschaffen, die zusätzlichem Zeitbedarf aufgrund einer parallel zu oder im Kontext einer ärztlichen bzw. psychotherapeutischen Weiterbildung erfolgenden wissenschaftlichen Qualifizierung Rechnung trägt.

Dieser Befristungsrahmen des ÄArbVtrG eröffnet die erforderlichen Spielräume für eine angemessene befristungsrechtliche Behandlung auch der Konstellationen, in denen an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung ärztliche bzw. fachpsychotherapeutische Weiterbildung und wissenschaftliche Qualifizierung zugleich erfolgen. Mit der Beseitigung des Vorrangs des WissZeitVG werden die spezifischen qualitativen Vorgaben des ÄArbVtrG für Befristungen zu Weiterbildungszwecken in diesem Bereich an Hochschulen und Forschungseinrichtungen gestärkt; die Relevanz und Möglichkeit einer gleichzeitigen wissenschaftlichen Qualifizierung bleibt davon aber unberührt. Eine gleichzeitige wissenschaftliche Qualifizierung ist auf Grundlage des ÄArbVtrG ebenso möglich und erwünscht wie nach bisheriger Rechtslage auf Grundlage des WissZeitVG die quasi-obligatorische fachärztliche Weiterbildung gleichzeitig zur wissenschaftlichen Qualifizierung erfolgte. Es ist darüber hinaus Aufgabe der Wissenschaftseinrichtungen im Rahmen ihrer Qualifizierungsverantwortung als Arbeitgeber sowie der an den Vorgaben und der Anerkennung von ärztlichen Weiterbildungen beteiligten Einrichtungen, für eine zügige gleichzeitige Qualifizierung und Weiterbildung angemessene Rahmenbedingungen zu gewährleisten, die auch wechselseitige Bezüge und die wachsende Bedeutung medizinischer Forschung unmittelbar für die Patientenversorgung (translationale Medizin) entsprechend berücksichtigen.

Zu Nummer 6

Es handelt sich um redaktionelle Folgeänderungen zu Nummer 5.

Zu Artikel 3 (Inkrafttreten)

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten der Regelung sechs Monate nach Verkündung. Eine mehrmonatige Übergangszeit ist erforderlich, damit die Wissenschaftseinrichtungen ihre Befristungspraxis an die durch Artikel 1 und 2 dieses Gesetzes vorgenommenen Änderungen des WissZeitVG und des ÄArbVtrG anpassen können. Insbesondere der künftige Vorrang der Qualifizierungsbefristung nach § 2 Absatz 1 WissZeitVG vor der Befristung wegen Drittmittelfinanzierung erfordert bei der Mehrzahl der Einrichtungen Änderungen hinsichtlich der Befristungspraxis von in drittmittelgeförderten Projekten beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern.

Tabele-Briefings

Table Briefings

Dokumentenname	Zuleitungsexemplar_2030039
Ersteller	BMBF
Stand	18.03.2024 16:27