

DEZEMBER 2023



BERFRISTUNGSRECHT IN DER WISSENSCHAFT- TUT SICH WAS?



KURZER RÜCKBLICK

Koalitionsvereinbarung Bund (Ampel) 2021:

Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) soll reformiert werden:

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

Offizielle Evaluation des WissZeitVG im Auftrag des BMBF, 20.05.2022:

Keine wesentlichen Änderungen der Befristungspraxis seit Novelle 2016:

- 78 % der wiss. Mitarbeiter*innen an HAW nur befristet (an Unis 83 %)
- durchschnittliche Laufzeit der Verträge an HAW: 15 Monate (an Unis: 18 Mo.)
- 42 % der Verträge unter einem Jahr



KURZER RÜCKBLICK

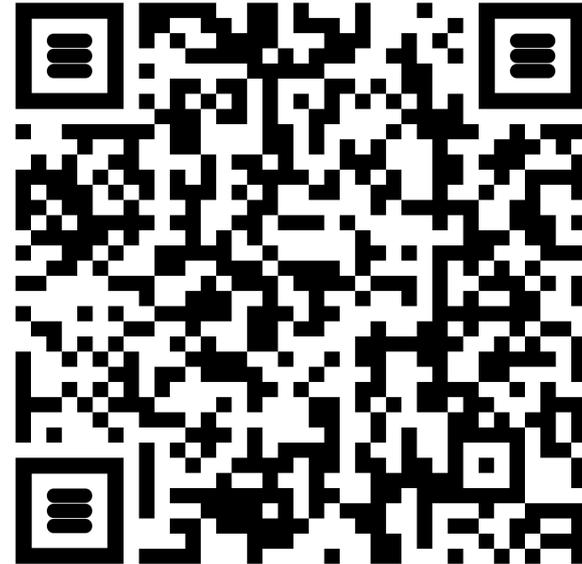
- Breites Bündnis der Gewerkschaften, des Netzwerks für gute Arbeit in der Wissenschaft und anderer für Ablösung des WissZeitVG (#IchbinHanna, #NOTMYWISSZEITVG)
- GEW-Gesetzentwurf für Wissenschaftsentfristungsgesetz Herbst 2022
- Diskussionsforen und Anhörungen des Bundes zur Reform des WissZeitVG
-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



GEW-KAMPAGNE FÜR EIN WISSENSCHAFTSENTFRISTUNGSGESETZ

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz muss abgelöst werden durch ein Wissenschaftsentfristungsgesetz.

Die GEW hat dazu einen Gesetzentwurf vorgelegt.





NEU: ENTWURF WISSZEITVG - ÄNDERUNGEN

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

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

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

Im Moment völlig offen, ob das BMBF überhaupt einen Gesetzentwurf in den Bundestag einbringt!



GEPLANTE ÄNDERUNGEN IM WISSZEITVG

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

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



GEPLANTE ÄNDERUNGEN IM WISSZEITVG

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



NEUE HOCHSCHULVERTRÄGE BERLIN AB 2024

Im Kapitel Gute Arbeit in der Wissenschaft einige Verbesserungen:

- **Minstdauer von Erstverträgen zur Promotion: 4 Jahre (bisher 3)**
- **In Drittmittelprojekten: Vertragsdauer soll mindestens dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen**
- **Ab 2026: Promotionsstellen mindestens mit 67 % Arbeitszeitumfang; bis Ende 2028: mindestens 75 % anzustreben (bisher 50 %)**
- **Ab 2026: Post-Doc-Stellen: nur mit 100 % Arbeitszeit!**
- **HAW verpflichten sich bis 1.12.2027: mindestens 35 % unbefristete Verträge bei haushaltsfinanzierten wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen (an Unis: 40 %)**
- **Im Bereich MTSV: grundsätzlich unbefristete Arbeitsverhältnisse**
- **Keine sachgrundlosen Befristungen**



NEUE HOCHSCHULVERTRÄGE BERLIN AB 2024

Hochschulen verpflichten sich, die gesetzlichen Möglichkeiten im WissZeitVG zur Verlängerung befristeter Verträge aus familiären Gründen „vollumfänglich auszuschöpfen“ – **ohne weitere Voraussetzungen!** Das bedeutet:

Befristungshöchstdauer (6 + 6 Jahre) für Verträge zur Qualifizierung (§ 2 Abs. 1 WissZeitVG) verlängert sich:

1. bei Kind / Kindern unter 18 um zwei Jahre pro Kind
2. bei eigener Behinderung oder schwerwiegender chronischer Erkrankung um zwei Jahre

Entwurf BMBF: bei Pflege von Angehörigen um zwei Jahre



FRAGEN?





PETITION: STOPPT DIE DAUERBEFRISTUNG IN DER WISSENSCHAFT (CAMPACT.DE)

„Wir sind auf eine starke Wissenschaft angewiesen, zum Beispiel um die sozialen und technologischen Herausforderungen von Klimakrise oder Digitalisierung zu meistern. **Das geht nur mit fairen Arbeitsbedingungen** – doch viele Wissenschaftler*innen an Hochschulen und öffentlichen Forschungseinrichtungen arbeiten in prekären Verhältnissen. **Fast neun von zehn wissenschaftlichen Angestellten an Universitäten sind befristet beschäftigt**, 42 Prozent der Arbeitsverträge haben eine Laufzeit von unter einem Jahr. Planbarkeit für Lebenswege oder anspruchsvolle Projekte gibt es so nicht. Das muss sich ändern.

Der vorliegende Entwurf zur Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes bleibt weit hinter den eigenen Versprechen der Ampel-Koalition zurück. **Frau Ministerin Stark-Watzinger, die prekären Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft lassen sich so nicht bekämpfen. Wir fordern jetzt vom zuständigen Bundestagsausschuss für Bildung und Forschung: Überarbeiten Sie den Entwurf grundlegend und bringen Sie eine echte Reform auf den Weg!**“

Jetzt unterschreiben!





KONTAKT

- **Laura Haßler und Matthias Jähne**
Vorstandsbereich Hochschulen und
Lehrer*innenbildung der GEW BERLIN
Laura.Hassler@gew-berlin.de
Matthias.Jaehne@gew-berlin.de



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

