

HOME
HOCHSCHULE
MERSEBURG

University of
Applied Sciences

FACHBEREICH
WIRTSCHAFTSWISSEN-
SCHAFTEN UND
INFORMATIONSWISSEN-
SCHAFTEN

Bachelorarbeit zur Erlangung des
akademischen Grades Bachelor of Arts (B.A.)

Thema:

**Die Rolle des WissZeitVG in der akademischen
Qualifizierung: Eine Untersuchung seiner
Wirksamkeit für wissenschaftliches Personal.**

Studiengang Betriebswirtschaft in berufsbegleitender Form

vorgelegt von: Jana Krockner

Matrikelnummer: 25493

Erstbetreuerin: Prof. Dr. Gerlind Marx

Zweitbetreuerin: Prof. Dr. Anja Haertlein

Datum der Abgabe: 23.05.2024

Erklärung

Ich versichere eidesstattlich durch eigenhändige Unterschrift, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt habe und die den benutzten Quellen wörtlich oder inhaltlich entnommenen Stellen als solche kenntlich gemacht habe. Diese Arbeit hat in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner Prüfungsbehörde vorgelegen.

Merseburg, 23.05.2024

Jana Krockner

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	I
Abkürzungsverzeichnis	I
1 Einleitung	1
1.1 Problemstellung	1
1.2 Formulierung der zentralen Forschungsfragen und Ziele der Arbeit	2
2 Befristung von Arbeitsverhältnissen	4
2.1 Grundzüge des Befristungsrechts	4
2.2 Einführung und Zielsetzung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG)	5
2.2.1 Befristungen mit Sachgrund	7
2.2.2 Sachgrundlose Befristungen	8
3 Entwicklung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes	9
3.1 Arbeitsmarktentwicklungen und die Einführung des HFVG	9
3.1.1 Regelungen des Hochschulrahmengesetz 1985	9
3.1.2 Änderungen des HRG insbesondere im Befristungsrecht	10
3.2 Einführung des WissZeitVG 2007	11
3.2.1 Novellierung 2016	14
3.2.2 Eingriffe durch die COVID-19-Pandemie	15
4 Befristungen nach WissZeitVG	16
4.1 Aktuelle Regelungen und Anwendungsbereiche des WissZeitVG	16
4.2 Geltungsbereich	16
4.2.1 Betriebliche Einrichtungen	16
4.2.2 Personengruppen	18
4.2.2.1 Wissenschaftliches Personal	18
4.2.2.2 Künstlerisches Personal	20
4.3 Arten der Befristungen nach WissZeitVG	21
4.3.1 Qualifizierungsbefristung (Sachgrundlos)	22
4.3.2 Drittmittelbefristungen (mit Sachgrund)	24
4.2.3 Hilfskräfte	26

5	Rechtsprechung zu Qualifizierung und Befristungsdauer	27
5.1	Urteil BAG 20.01.2021 7 AZR 193/20 Anrechnung auf die Höchstdauer - angemessene Befristungsdauer	27
5.2	Urteil BAG 02.02.2022 7AZR 573/ 20 Befristung wissenschaftliches Personal - Förderung wissenschaftlicher Qualifizierung	28
6	Politische und gesellschaftliche Reaktionen auf das WissZeitVG	30
6.1	Öffentliche Widerstände und Reformbewegungen zum WissZeitVG	30
6.1.1	#95vsWissZeitVG	30
6.1.2	#IchBinHanna	32
6.2.	Koalition 2021-2025 und Reformen	34
6.2.1	Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft	35
6.2.2	Kritikpunkte der angestrebten Reformen	39
7	Relevante Evaluierungen	40
7.1	Erste Evaluierung der Novelle des WissZeitVG durch die GEW	40
7.2	Evaluierung im Jahr 2022 im Auftrag des BMBF	42
8	Diskussion	46
9	Fazit und Ausblick	49
	Literaturverzeichnis	52
	Rechtsquellenverzeichnis	55

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Befristung nach dem WissZeitVG	21
Abbildung 2 Promotionen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen an Universitäten.....	41
Abbildung 3 Verteilung von Qualifizierungszielen nach Gruppen	44

Abkürzungsverzeichnis

ÄArbVtrG	Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung
BAG	Bundesarbeitsgericht
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
EG	Europäische Gemeinschaft
GEW	Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
GG	Grundgesetz
HFVG	Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen
HIS	Hochschul-Informationen-System eG
HRG	Hochschulrahmengesetz
HRGÄndG	Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
WissZeitVG	Wissenschaftszeitvertragsgesetz

1 Einleitung

1.1 Problemstellung

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG), eingeführt im Jahr 2007, prägt die akademische Landschaft Deutschlands entscheidend, indem es Rahmenbedingungen für die Befristung von Arbeitsverträgen in der Wissenschaft setzt. Diese Gesetzgebung zielt darauf ab, die Qualifizierung und Karriereentwicklung junger Wissenschaftler^{innen} durch zeitlich begrenzte Verträge zu fördern, die speziell auf die Bedürfnisse von Forschung und Lehre abgestimmt sind. Doch nach über einem Jahrzehnt stellt sich die Frage: Ermöglicht das WissZeitVG tatsächlich eine effektive akademische Qualifizierung oder stehen die damit verbundenen Befristungen einer nachhaltigen wissenschaftlichen Laufbahn im Weg?

Diese Bachelorarbeit konzentriert sich vorrangig auf die Untersuchung des Qualifizierungspotenzials durch das WissZeitVG. Um das Potenzial zu bewerten, wird die Wirksamkeit des Gesetzes für das wissenschaftliche Personal in Deutschland untersucht. Dabei werden die rechtlichen Rahmenbedingungen, die durch das WissZeitVG geschaffen wurden, kritisch hinterfragt und in Bezug auf ihre Unterstützung oder Behinderung von wissenschaftlichen Karrieren analysiert.

Angesichts der zahlreichen Debatten und Kritiken, die das Gesetz seit seiner Einführung hervorgerufen hat, beleuchtet diese Arbeit auch die politischen, gesellschaftlichen und rechtlichen Dynamiken, die das akademische Umfeld prägen. Es wird untersucht, inwiefern das WissZeitVG den realen Anforderungen und Herausforderungen des wissenschaftlichen Nachwuchses gerecht wird und welche Veränderungen möglicherweise erforderlich sind, um die akademische Qualifizierung in Deutschland effektiver zu gestalten.

1.2 Formulierung der zentralen Forschungsfragen und Ziele der Arbeit

Vor dem Hintergrund des engen Zusammenhangs zwischen arbeitsrechtlichen Reformen und deren wirtschaftlichen sowie politischen Konsequenzen widmet sich diese Arbeit eingehend der Untersuchung des WissZeitVG und seiner Rolle in der Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Im Fokus steht die Frage: „Ist die Qualifizierung mit dem WissZeitVG möglich?“ Besondere Aufmerksamkeit gilt dabei der Flexibilisierung des Arbeitsrechts durch die Befristung von Arbeitsverträgen, ein zentrales Element des WissZeitVG, das im Zentrum der aktuellen wissenschaftlichen und politischen Debatte steht.

Zur gründlichen Analyse werden Primär- und Sekundärliteratur sowie Evaluierungen des Gesetzes genutzt. Das zweite Kapitel behandelt die Grundlagen der Befristung von Arbeitsverhältnissen, wobei sowohl die rechtlichen Rahmenbedingungen als auch die praktischen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt betrachtet werden.

Im dritten Kapitel wird die historische Entwicklung des WissZeitVG beleuchtet, angefangen von den frühen gesetzlichen Regelungen bis hin zu den jüngsten Novellierungen, um die aktuelle gesetzliche Rahmenlage zu verstehen.

Das vierte Kapitel beschreibt die spezifischen Regelungen zur Befristung von Arbeitsverhältnissen nach dem WissZeitVG. Hier werden die Anwendungsbereiche und verschiedenen Befristungsmöglichkeiten detailliert erklärt.

Im fünften Kapitel werden zwei ausgewählte Urteile des Bundesarbeitsgerichts (BAG) analysiert, die speziell aufgrund ihrer Relevanz für das Thema der Qualifizierung und angemessenen Befristungsdauer ausgewählt wurden. Diese Urteile bieten wesentliche Einblicke in die rechtlichen Herausforderungen und Interpretationen des Gesetzes.

Das sechste Kapitel widmet sich den politischen und gesellschaftlichen Reaktionen auf das WissZeitVG. Es werden die öffentlichen Protestbewegungen wie #95vsWissZeitVG und #IchBinHanna sowie deren Forderungen und Auswirkungen auf die Gesetzesdebatte untersucht.

Im siebten Kapitel werden zwei relevante Evaluierungen des WissZeitVG, die Evaluierung im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) aus dem Jahr 2022 und die Evaluierung im Auftrag der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) zusammengefasst. Diese Evaluierungen liefern essentielle Daten und Erkenntnisse, die für die Analyse der Gesetzeswirkungen in dieser Arbeit von zentraler Bedeutung sind.

Abschließend werden im achten Kapitel die Ergebnisse diskutiert und bewertet, um die Effektivität des WissZeitVG in Bezug auf die Qualifizierungsziele des wissenschaftlichen Nachwuchses zu beurteilen.

Das neunte Kapitel fasst die Arbeit zusammen und formuliert einen Ausblick.

2 Befristung von Arbeitsverhältnissen

2.1 Grundzüge des Befristungsrechts

Das Befristungsrecht regelt nach dem in Art.2 Abs.1 GG enthaltenen Grundsatz der Vertragsfreiheit die Bedingungen, unter denen Arbeitsverträge zeitlich begrenzt geschlossen werden dürfen.

In der Arbeitswelt stellt der befristete Arbeitsvertrag eine spezielle Form, einen Ausnahmefall, des Arbeitsverhältnisses dar, welche sich durch wesentliche Merkmale von unbefristeten Arbeitsverträgen unterscheidet. Kernmerkmal eines befristeten Arbeitsvertrages ist seine zeitliche Begrenzung, die entweder durch ein konkretes Datum oder durch das Erreichen eines bestimmten Ereignisses definiert wird. Im Gegensatz zu unbefristeten Verträgen, die eine formelle Kündigung erfordern, endet ein befristeter Vertrag automatisch mit dem Ablauf der festgelegten Zeit oder beim Eintritt des vereinbarten Ereignisses. Daraus resultierend entfallen in diesen Fällen Kündigungsschutzbestimmungen.¹

Ein weiteres charakteristisches Element befristeter Arbeitsverträge ist das Fehlen einer Verlängerungspflicht. Es besteht bei befristeten Verträgen in der Regel keine Verpflichtung zur Verlängerung oder zur Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, es sei denn, es wurde spezifisch anders vereinbart oder gesetzliche Regelungen schreiben dies vor.

Grundsätzlich bedürfen Befristungen immer einer Rechtfertigung. Bereits im Jahr 1960 hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit dem Beschluss vom 12.10.1960, Az: GS1/59 entschieden, dass für eine wirksame Befristung ein sachlicher Grund erforderlich ist.² Diese Gründe sind insbesondere im TzBfG und Spezialgesetzen wie dem WissZeitVG oder dem Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung (ÄArbVtrG) geregelt.³

Die Grundlagen des TzBfG im Kontext dieser Arbeit sind von besonderer Relevanz, da es die rechtliche Grundlage für zahlreiche Arbeitsverhältnisse im akademischen Bereich bildet, einschließlich derer, die unter das WissZeitVG fallen. Ein Verständnis der Ziele und Strukturen des TzBfG ist daher unerlässlich, um die komplexen Bedingungen und

¹ Vgl. „Schaub/Koch ArbR A-Z | Befristeter Arbeitsvertrag“, 1.

² BAG, 12.10.1960 - GS 1/59.

³ Vgl. Ostermaier und Vogt, *Befristung von Arbeitsverträgen*, 29.

Herausforderungen befristeter Arbeitsverhältnisse im Hochschul- und Wissenschaftssektor zu erfassen.

2.2 Einführung und Zielsetzung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG)

Das TzBfG, das 21.12.2000 in Kraft trat, markiert einen wichtigen Wendepunkt in der Gestaltung von Arbeitsverhältnissen in Deutschland. Es wurde mit dem Ziel eingeführt, die Rahmenbedingungen für Teilzeitarbeit zu verbessern und eine klarere Regelung für befristete Arbeitsverhältnisse zu schaffen.

Im Kern stellt das TzBfG somit einen Ausgleich dar zwischen der Flexibilität, die Arbeitgeber für ihre Personalplanung benötigen, und dem Bedürfnis der Arbeitnehmer nach Vorhersehbarkeit in ihren Arbeitsverhältnissen. Die Regelungen zu Teilzeitarbeit und Befristung sind daher nicht nur von rechtlicher, sondern auch von sozialer und wirtschaftlicher Bedeutung, da sie die Arbeitsmarktintegration fördern und zur Gleichstellung beitragen können.

Vor der Einführung des TzBfG im Jahr 2001 wurden befristete Arbeitsverhältnisse in Deutschland durch eine Reihe von Beschäftigungsförderungsgesetzen geregelt, beginnend mit dem ersten Gesetz von 1985.

Diese Gesetze zielten darauf ab, die Flexibilität im Arbeitsmarkt zu steigern und die Einstellung neuer Mitarbeiterinnen zu erleichtern. Zwischen 1980 und 1983 stieg die Arbeitslosenquote in der BRD von 3,3 Prozent auf über 8 Prozent, bedingt durch erhöhte Lohnforderungen und einen umfassenden wirtschaftlichen Strukturwandel. Vor diesem Hintergrund und angesichts wachsender Erwerbstätigkeit von Frauen und geburtenstarken Jahrgängen, die das Arbeitskräfteangebot anhoben, griffen Arbeitgeber verstärkt auf befristete Arbeitsverträge zurück. Im Jahr 1985 waren bereits mehr als 5 Prozent aller Arbeitsverhältnisse befristet.⁴

Mit dem Beschäftigungsförderungsgesetz von 1985 hat der Deutsche Bundestag einen bedeutenden Schritt in Richtung einer höheren und flexibleren Beschäftigung gemacht. Damit wurden die Möglichkeiten für eine "Beschäftigungsoffensive", eine Initiative der

⁴ bmwk- Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz, „Wirtschaftspolitische Themen und Analysen“.

Bundesregierung, um durch gezielte Maßnahmen und Programme die Beschäftigungsquote zu erhöhen und Arbeitslosigkeit zu reduzieren, erheblich erhöht.⁵

Als Reaktion auf die EU-Richtlinie 1999/70/EG⁶, die den Missbrauch befristeter Arbeitsverhältnisse verhindern sollte, und die Richtlinie 1997/81/EG⁷ über Teilzeitarbeit wurde das TzBfG eingeführt. Dieses Gesetz sollte die europarechtlichen Vorgaben in deutsches Recht überführen. Seit seiner Einführung hat das TzBfG mehrere Novellierungen und Anpassungen erlebt, oft als Reaktion auf Gerichtsentscheidungen und gesellschaftliche Entwicklungen. Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts und des Bundesverfassungsgerichts haben die Auslegung und Anwendung des Befristungsrechts präzisiert.

Teilzeitarbeit wird im TzBfG als eine Arbeitszeitregelung definiert, bei der die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines Arbeitnehmers kürzer ist als die vergleichbaren Vollzeitbeschäftigte im selben Unternehmen. Das TzBfG stellt zudem klar, dass Teilzeitarbeitnehmer hinsichtlich Arbeitsbedingungen, Entlohnung und beruflicher Entwicklung nicht schlechter gestellt werden dürfen als Vollzeitbeschäftigte, um Diskriminierung zu vermeiden⁸ und Teilzeitarbeit als gleichwertige Form der Beschäftigung zu fördern und zu unterstützen. Zudem führt das TzBfG zwei verschiedene Arten von Befristungen ein: solche mit einem Sachgrund und solche ohne einen Sachgrund. In den nachfolgenden Kapiteln werden diese beiden Formen detaillierter erläutert.

⁵ Vgl. Deutscher Bundestag, Drucksache 167/85 Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 (BeschFG 1985), 2.

⁶ „Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge - [Befristungs-RL]“.

⁷ Vgl. Grillberger, „Keine Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten“, 706.

⁸ Vgl. Jesgarzewski, *Arbeitsrecht*, S.141.

2.2.1 Befristungen mit Sachgrund

Befristungen mit Sachgrund sind nach §14 Abs.1TzBfG geregelt. Sachgründe können vielfältig sein. Das Gesetz listet in §14 Abs1 Nr. 1.-8.TzBfG anerkannte Sachgründe auf und stellt sicher, dass Befristungen auf soliden und gerechtfertigten Gründen basieren. Sachliche Gründe laut Gesetz können wie folgt lauten:

- **Vorübergehender betrieblicher Bedarf:** Die Befristung kann gerechtfertigt sein, wenn der Bedarf an der Arbeitsleistung nur zeitlich begrenzt besteht.
- **Übergang nach Ausbildung oder Studium:** Eine Befristung ist zulässig, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung nach einer Ausbildung oder einem Studium zu erleichtern.
- **Vertretung eines anderen Arbeitnehmers:** Wenn ein Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen, beispielsweise während dessen Elternzeit oder Krankheit, beschäftigt wird.
- **Eigenart der Arbeitsleistung:** Bestimmte Tätigkeiten oder Projekte können aufgrund ihrer spezifischen Natur eine Befristung rechtfertigen.
- **Erprobung:** Die Befristung kann zur Erprobung des Arbeitnehmers in einer neuen Position oder Rolle erfolgen.
- **Persönliche Gründe:** In der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe, wie zum Beispiel eine befristete Verfügbarkeit oder spezifische Qualifikationen, können eine Befristung begründen.
- **Finanzierung aus Haushaltsmitteln:** Wenn die Vergütung des Arbeitnehmers aus Haushaltsmitteln erfolgt, die explizit für eine befristete Beschäftigung vorgesehen sind.
- **Gerichtlicher Vergleich:** Eine Befristung kann auf der Grundlage eines gerichtlichen Vergleichs vereinbart werden.⁹

Diese Aufzählung ist nicht abschließend, sodass auch andere, vergleichbare Sachgründe möglich sind, die den gesetzlichen Anforderungen entsprechen.

⁹ Vgl. Ostermaier und Vogt, *Befristung von Arbeitsverträgen*, S.57.

2.2.2 Sachgrundlose Befristungen

Sachgrundlose Befristungen sind ebenfalls im TzBfG geregelt und bieten Arbeitgebern eine gewisse Flexibilität. Sie sind allerdings an striktere Bedingungen gebunden, wie beispielsweise die maximale Dauer der Befristung. Das Gesetz definiert genau, unter welchen Umständen solche Befristungen zulässig sind, um einen Missbrauch zu verhindern. Nach §14 Abs.2 TzBfG müssen folgende Voraussetzungen vorliegen

- **Anschlussverbot:** Das TzBfG sieht hier vor, dass beim selben Arbeitgeber keine vorherigen Arbeitsverhältnisse bestanden haben dürfen. Dies soll eine Kettenbefristung verhindern.
- **Begrenzung der Gesamtdauer:** Das Gesetz legt fest, dass die Gesamtdauer der Befristung einschließlich etwaiger Verlängerungen zwei Jahre nicht überschreiten darf.
- **Verlängerungsmöglichkeiten:** Innerhalb der Zweijahresfrist sind maximal drei Verlängerungen des Arbeitsverhältnisses zulässig, vorausgesetzt, die Gesamtdauer von zwei Jahren wird dabei nicht überschritten.
- **Tarifvertragliche Regelungen:** Das TzBfG erlaubt es, dass tarifvertragliche Vereinbarungen die Dauer und die Höchstfrist von befristeten Arbeitsverträgen abweichend regeln können.¹⁰

¹⁰ Vgl. Ostermaier und Vogt, S.46.

3 Entwicklung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

3.1 Arbeitsmarktentwicklungen und die Einführung des HFVG

Parallel zu den in Kapitel 2.2 beschriebenen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt ergaben sich spezielle gesetzliche Regelungen zu Befristungen für den akademischen Sektor. Diese Entwicklungen kulminierten 1985 in der Einführung des HFVG, einem Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen, welches ins Hochschulrahmengesetz (HRG) integriert wurde. Diese Arbeit konzentriert sich auf die Entwicklungen, die seit dem Jahr 1985 stattgefunden haben.

3.1.1 Regelungen des Hochschulrahmengesetz 1985

Das HRG ist ein deutsches Bundesgesetz, das grundlegende Bestimmungen und Rahmenbedingungen für die Hochschulen in Deutschland festlegt. Es umfasst Regelungen zu verschiedenen Aspekten des Hochschulwesens, einschließlich der Organisation, Verwaltung und Finanzierung der Hochschulen sowie der Rechte und Pflichten von Studierenden und Hochschulpersonal. Das HRG spielt eine wichtige Rolle in der Gestaltung des deutschen Hochschulsystems. In den 1980er Jahren stand besonders die Wissenschaftsfreiheit im Fokus der Diskussionen.

„Um die von Art. 5 Abs. 3 GG geschützte Wissenschaftsfreiheit zu schützen und sich ihre Innovationsfähigkeit zu erhalten, forderten Hochschulvertreter Lösungsmöglichkeiten, mit denen rechtssicher befristete Arbeitsverhältnisse mit wissenschaftlichen Mitarbeitern gestaltet werden konnten. Als Lösungsmöglichkeiten wurden landesrechtliche, tarifrechtliche oder bundesrechtliche Regelungen vorgeschlagen. Den Ländern fehlte die Kompetenz zum Erlass rechtssicherer Normen. Eine tarifrechtliche Lösung scheiterte am Widerstand der Arbeitnehmervertretung. In der Konsequenz führte dies zu einer bundesrechtlichen Regelung.“¹¹

Das novellierte HRG 1985 setzte grundlegende Rahmenbedingungen für die Befristung von Arbeitsverträgen im akademischen Bereich. Dies wurde besonders vom Wissenschaftsrat schon Mitte der siebziger Jahre forciert.¹² Das HRG zielte laut Bundestag darauf ab, flexible

¹¹ Meißner, „Entstehung und Entwicklung des Hochschulbefristungsrechts“, S.182.

¹² Vgl. Bahr, Eichhorn, und Kobon, *#IchBinHanna*, S.33.

Beschäftigungsstrukturen in der Wissenschaft zu fördern, um die Forschung und Lehre dynamisch und innovativ zu gestalten. „Ohne den laufenden Zustrom junger Wissenschaftler und neuer Ideen würde die Forschung erstarren.“¹³ Um den wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern, sollen mit Hilfe befristeter Anstellungen sogenannte Qualifikationsstellen nur über einen absehbaren Zeitraum besetzt werden. Man geht davon aus, dass der Zuwachs der Kompetenzen aufgrund der abfallenden Lernkurve nach einer gewissen Dauer stagniert.¹⁴

Das HRG definierte spezifische Rahmenbedingungen für befristete Arbeitsverträge im wissenschaftlichen Bereich. Es umfasste Verträge mit wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen, ärztlichem Personal sowie Lehrkräften für besondere Aufgaben und wissenschaftlichen Hilfskräften. Der Geltungsbereich des Gesetzes erstreckte sich jedoch nicht auf private Einrichtungen und Forschungsinstitute. Besonders hervorzuheben ist die Regelung für Befristungen aus Gründen der Aus-, Fort- und Weiterbildung. Für Lektoren gab es eine Sonderregelung, die Befristung aufgrund von Fremdsprachenlehre erlaubte. Die aufgeführten Gründe waren nicht abschließend und das Gesetz ermöglichte auch Befristungen nach allgemeinen Grundsätzen. Weiterhin war die Angabe des Befristungsgrundes im Arbeitsvertrag verpflichtend.¹⁵ „In §57c (2) wurde eine Befristungsobergrenze von fünf Jahren festgelegt, allerdings galt diese nur für Anstellungsverhältnisse bei derselben Hochschule.“¹⁶

3.1.2 Änderungen des HRG insbesondere im Befristungsrecht

Mit der Reform des Befristungsrechts im HRG im Jahr 2002 wurden die Vorschriften für eine Befristung im wissenschaftlichen Bereich neu gefasst. Unter anderem die Einführung der Höchstdauerbefristung, wobei das Vorliegen eines Sachgrundes nicht mehr notwendig war.¹⁷ Diesbezüglich wurden die Zeiten in einer wissenschaftlichen Karriere klarer definiert und eingeteilt. Daraus ergibt sich der Zeitraum vor einer Promotion und nach der Promotion – heute auch Postdoc-Phase genannt. Diese Änderung setzte eine maximale Befristungsdauer von sechs Jahren vor und sechs Jahren nach der Promotion fest und

¹³ Bundestag, „BT-Drs. 10/2283“, S.6.

¹⁴ Vgl. Raab, *Der persönliche Anwendungsbereich des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (WissZeitVG)*, S.6.

¹⁵ Vgl. Domke, *Das Befristungsrecht des wissenschaftlichen Personals an deutschen Hochschulen zwischen wissenschaftlicher Dynamik und sozialer Sicherheit*, S.33-34.

¹⁶ Bahr, Eichhorn, und Kobon, *#IchBinHanna*, S.40.

¹⁷ Vgl. Kuhn, Reitz, und Wöhrle, *„Arbeiten unter dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz“*, S.14-15.

zielte darauf ab, die Flexibilität und Planbarkeit akademischer Karrieren zu verbessern. Die maximale Gesamtdauer der Beschäftigung bis zum Abschluss der Promotion ergibt damit 12 Jahre.¹⁸ Die Einführung der Juniorprofessur als alternativer Weg zur Professur ohne Habilitation war ein weiterer wesentlicher Aspekt dieser Reform. Zudem wollte man damit dem zunehmenden Erstberufungsalter entgegenwirken. Darüber hinaus ermöglichte das Gesetz flexiblere Befristungsregelungen, die an die spezifischen Bedürfnisse verschiedener Fachrichtungen angepasst werden konnten, und lockerte die Tarifregelungen, um individuellere Vertragsbedingungen zu ermöglichen.

Am 27. Juli 2004 urteilte das Bundesverfassungsgericht, dass das 5. Änderungsgesetz zum Hochschulrahmengesetz verfassungswidrig sei, weil der Bund seine Rahmenkompetenz überschritten habe. Allerdings galten die Befristungsregelungen selbst als rechtlich zulässig aufgrund der Zuständigkeit im Arbeitsrecht. Die darauffolgende "Reparaturnovelle" von 2004 erweiterte den Begriff des "wissenschaftlichen Personals", um landesrechtliche Anpassungen zu ermöglichen, behielt aber die Befristungsregeln des 5. Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes (HRGÄndG) bei, insbesondere die Höchstbefristungsdauer von insgesamt zwölf Jahren.¹⁹

3.2 Einführung des WissZeitVG 2007

Das WissZeitVG, eingeführt im April 2007, repräsentiert eine signifikante legislative Entwicklung im deutschen Hochschul- und Forschungsbereich. Es trat in Kraft als direkte Antwort auf mehrere drängende Anliegen und Veränderungen im akademischen Sektor, insbesondere nach der Föderalismusreform von 2006, die eine Neuausrichtung der Zuständigkeiten zwischen Bund und Ländern im Hochschulbereich mit sich brachte.²⁰ Obwohl die Bestimmungen des HRG als Bundesrecht weiterhin Gültigkeit haben, können sie nun durch Landesrecht ersetzt werden. Infolgedessen hat der Gesetzgeber beschlossen, die Befristungsregelungen des HRG, die sich auf die konkurrierende Gesetzgebungskompetenz des Bundes stützen, durch das neue WissZeitVG zu ersetzen.²¹

¹⁸ Vgl. Raab, *Der persönliche Anwendungsbereich des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (WissZeitVG)*, S.15.

¹⁹ Vgl. Kuhnt, Reitz, und Wöhrle, „Arbeiten unter dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz“, S.15.

²⁰ Vgl. Bundestag, „BT-Drs. 16/3438 ‚Entwurf eines Gesetzes zur Änderung arbeitsrechtlicher Vorschriften in der Wissenschaft‘“, S.1-2.

²¹ Vgl. Löwisch, „Die Ablösung der Befristungsbestimmungen des Hochschulrahmengesetzes durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz“, S.479.

Mit Hilfe des Gesetzes zur Änderung arbeitsrechtlicher Vorschriften in den Wissenschaften vom 12.04.2007 ist am 18.04.2007 das WissZeitVG in Kraft getreten.²²

Das WissZeitVG zielte darauf ab, eine einheitliche und transparente Grundlage für befristete Arbeitsverträge im wissenschaftlichen Bereich zu schaffen. Einer der Hauptgründe für seine Einführung war die Notwendigkeit, die rechtliche Unsicherheit und die uneinheitlichen Praktiken, die sich aus der Anwendung des allgemeinen Arbeitsrechts auf den akademischen Sektor ergaben, zu regeln.²³ Es sollte zudem eine Balance zwischen der Flexibilität befristeter Verträge und der Sicherheit und Planbarkeit für Nachwuchswissenschaftlerinnen schaffen.²⁴

Die Befristungsrichtlinien aus dem HRG werden im WissZeitVG für Akademiker weitergeführt. „Die bisher im Hochschulrahmengesetz (§ 57a ff. des Hochschulrahmengesetzes – HRG) verankerten Sonderregelungen zur Befristung in der Qualifizierungsphase haben sich in der Praxis bewährt und sollen daher auch im Wesentlichen unverändert in das WissZeitVG überführt werden.“²⁵ Die Festlegung von Höchstdauern für befristete Verträge, für Promotion und Post-Doc-Phase blieben mit ihren zeitlichen Restriktionen auf Bundesebene erhalten. Diese Regelung zielt darauf ab, den wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern und gleichzeitig eine Akkumulation von befristeten Verträgen zu verhindern.

Die Hochschulen standen der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes, die Drittmittelfinanzierung als sachlichen Grund für befristete Arbeitsverhältnisse mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen anzusehen, skeptisch gegenüber. Dies lag vor allem an den mit dieser Rechtsprechung verbundenen Unsicherheiten bei der Prognose. Die Hochschulen fanden es schwierig, verlässlich vorherzusagen, ob Drittmittel zum Ende der Befristung definitiv wegfallen würden, da die Möglichkeit von Anschlussfinanzierungen oft besteht. Daraus resultierte, dass der

²² Vgl. Preis und Ulber, *WissZeitVG*, S.18.

²³ Vgl. Bundestag, „BT-Drs. 16/3438 ‚Entwurf eines Gesetzes zur Änderung arbeitsrechtlicher Vorschriften in der Wissenschaft‘“, S.2.

²⁴ Vgl. Domke, *Das Befristungsrecht des wissenschaftlichen Personals an deutschen Hochschulen zwischen wissenschaftlicher Dynamik und sozialer Sicherheit*, S.52.

²⁵ Bundestag, „BT-Drs. 16/3438 ‚Entwurf eines Gesetzes zur Änderung arbeitsrechtlicher Vorschriften in der Wissenschaft‘“, S.8.

Gesetzgeber spezielle Regelungen für die Befristung aufgrund von Drittmittelfinanzierung einführte.²⁶ Diese werden in Kapitel 4.3.2 näher erläutert.

Zudem sollten die neuen Befristungsregeln auch die Bedürfnisse junger Wissenschaftlerinnen berücksichtigen und familienfreundliche Erweiterungen implementieren. Um die Vereinbarkeit von Wissenschaftskarriere und Familienleben zu vereinen, wird im WissZeitVG geregelt, dass bei einer Kinderbetreuung der Arbeitsvertrag automatisch um die Betreuungszeiten verlängert werden kann. Außerdem ermöglicht das Gesetz eine zusätzliche Verlängerung um zwei Jahre je Kind über die reguläre Höchstbefristung hinaus.²⁷

Bereits die erste vom BMBF beauftragte Evaluation von 2011 zeigte klare negative Folgen für die Arbeitsverhältnisse von Wissenschaftlerinnen. Jongmanns stellt heraus, dass im Jahr 2009 bereits 83 Prozent der Beschäftigungsverhältnisse befristet waren, mit einer zunehmenden Tendenz.²⁸

²⁶ Vgl. Preis und Ulber, *WissZeitVG*, S.16-17.

²⁷ Vgl. Bundestag, „BT-Drs. 16/3438 ,Entwurf eines Gesetzes zur Änderung arbeitsrechtlicher Vorschriften in der Wissenschaft“, S.8-9.

²⁸ Vgl. Jongmanns, „Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG)“, S.2.

3.2.1 Novellierung 2016

Die Novellierung des WissZeitVG im Jahr 2016 erfolgte, um bestimmte Aspekte des Gesetzes zu verbessern und auf Kritikpunkte zu reagieren. Ein Hauptanliegen war die zunehmende Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen im Wissenschaftsbereich. Die Evaluierung des Gesetzes im Jahr 2011 gebe „Hinweise, dass der Anteil von Befristungen – insbesondere über sehr kurze Zeiträume – ein Maß erreicht hat, das weder gewollt war, noch vertretbar erscheint.“²⁹ Zusammenfassend gab es folgende zentralen Neuregelungen:

- das WissZeitVG ist nun explizit auf Beschäftigte anwendbar, die an ihrer eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung arbeiten (dies wurde zuvor nur in der Gesetzesbegründung geregelt)
- vereinbarte Befristungsdauer muss der angestrebten Qualifizierung angemessen sein, Befristungen für drittmittelfinanzierte Tätigkeiten sollen dem Projektzeitraum entsprechen
- Nichtwissenschaftliches Personal in drittmittelfinanzierten Projekten fällt nicht mehr unter das WissZeitVG
- Studentische Hilfstätigkeiten werden nicht auf die Zwölf-Jahres-Befristungsregel angerechnet.³⁰

²⁹ Bundestag, „BT-Drs. 18/6489 ‚Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes‘“, S.1.

³⁰ Vgl. Kuhnt, Reitz, und Wöhrle, „Arbeiten unter dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz“, S.16.

3.2.2 Eingriffe durch die COVID-19-Pandemie

Aufgrund der COVID-19-Pandemie waren in Deutschland erhebliche Einschränkungen im Wissenschafts- und Hochschulbetrieb zu verzeichnen, was direkte Auswirkungen auf das wissenschaftliche und künstlerische Personal hatte. Viele Forschungsprojekte mussten wegen der pandemiebedingten Schließung von Laboren und Bibliotheken pausiert oder stark eingeschränkt fortgesetzt werden. Insbesondere junge Wissenschaftlerinnen, die nach dem WissZeitVG befristet für ihre Qualifizierung beschäftigt waren, litten unter diesen Bedingungen, da sie den maximalen Befristungsgrenzen des Gesetzes unterlagen. Es wurde daher ein Ausgleich für den Zeitraum der pandemiebedingten Einschränkungen angestrebt.³¹ Auch die Gewerkschaften setzten sich für einen Nachteilsausgleich ein, der auch eine Änderung des WissZeitVG voraussetze.³² Um den Betroffenen entgegenzukommen wurde die „zulässige Befristungsdauer des §2 Abs.1 S.1 und 2 WissZeitVG über die in Abs.3 S.1 WissZeitVG genannte Verlängerung hinaus um weitere sechs Monate“³³ erweitert: „Für Arbeitsverhältnisse, die erstmals zwischen dem 1.10.2020 und dem 31.3.2021 begründet werden, verlängert sich die nach §2 Abs.1 S.1 und 2 WissZeitVG insgesamt zulässige Befristungsdauer um sechs Monate“³⁴.

³¹ Vgl. Bundestag, „BT-Drs. 19/18699 ‚Entwurf eines Gesetzes zur Unterstützung von Wissenschaft und Studierenden aufgrund der COVID-19-Pandemie (Wissenschafts- und Studierendenunterstützungsgesetz)‘“, S.1.

³² Vgl. Keller, „Entwurf eines Gesetzes zur Unterstützung von Wissenschaft und Studierenden aufgrund der COVID-19-Pandemie (Wissenschafts- und Studierendenunterstützungsgesetz) der Koalitionsfraktionen CDU/CSU und SPD“, S.3.

³³ Müller-Glöge, „WissZeitVG § 7 Rechtsgrundlage für bereits abgeschlossene Verträge; Übergangsregelung; Verordnungsermächtigung“, Rn. 14.

³⁴ Müller-Glöge, Rn.14.

4 Befristungen nach WissZeitVG

4.1 Aktuelle Regelungen und Anwendungsbereiche des WissZeitVG

Das WissZeitVG regelt im Kern die Befristung von wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Dabei müssen auch in der Gesetzesvorschrift Adressaten klar definiert und die verschiedenen Möglichkeiten der Befristung unterschieden werden. Diese Arbeit konzentriert sich auf die allgemeinen Regelungen des WissZeitVG und wird spezielle Regelungen für Ärzte nicht näher beleuchten, da diese für die Zielsetzung der Arbeit nicht von Bedeutung sind. Im folgenden Kapitel werden die Anwendungsbereiche des WissZeitVG und die Befristungsmöglichkeiten näher erklärt.

4.2 Geltungsbereich

Das WissZeitVG mag auf den ersten Blick mit seinen acht Paragraphen überschaubar erscheinen. Doch die Tatsache, dass fünf davon benötigt werden, um die personellen und betrieblichen Geltungsbereiche präzise zu definieren, deutet auf die spezifischen Anforderungen im wissenschaftlichen Bereich hin. Es spiegelt die Vielschichtigkeit der Regelungen und die Notwendigkeit wider, verschiedene Aspekte des akademischen Arbeitens und der Forschungstätigkeit detailliert zu adressieren.

Im Folgenden wird eine genauere Betrachtung dieser Geltungsbereiche vorgenommen, um zu klären, unter welchen Voraussetzungen die Regelungen des WissZeitVG greifen und angewendet werden.

4.2.1 Betriebliche Einrichtungen

Der betriebliche Geltungsbereich des WissZeitVG wird zum einen in §1 Abs.1 S.1 spezifisch festgelegt. Dieser Paragraph umfasst staatliche Hochschulen, zu denen Pädagogische Hochschulen, Kunsthochschulen und Fachhochschulen zählen.³⁵ Ob es sich um eine staatliche Hochschule handelt, regelt das jeweilige Landesrecht.³⁶ Dieses entscheidet auch über eine sogenannte staatliche Anerkennung von Hochschulen. Erfolgt diese, ist § 4 des WissZeitVG anwendbar.³⁷ Darüber hinaus findet das WissZeitVG auch in Forschungseinrichtungen, die nach Art 91. GG finanziert werden, Anwendung, wie in § 5

³⁵ Vgl. Preis und Ulber, *WissZeitVG*, S. 34-35.

³⁶ Vgl. *Befristung eines Arbeitsvertrags und Anschlussbefristung bei wissenschaftlichen Dienstleistungen*, BAG 2016, 2016 NZA auf Rn. 27.

³⁷ Vgl. Ostermaier und Vogt, *Befristung von Arbeitsverträgen*, S.90.

des Gesetzes geregelt ist.³⁸ Dadurch wird der Kreis der Einrichtungen, an denen wissenschaftliches Personal befristet beschäftigt werden kann, erweitert. In §3 findet das Gesetz auch Anwendung auf Privatdienstverträge von wissenschaftlichem und künstlerischem Personal, die an Hochschulen und Forschungseinrichtungen beschäftigt sind. Ein Mitglied der Hochschule, das demnach seine Aufgaben selbstständig wahrnimmt, kann hernach Arbeitsverträge im Sinne des WissZeitVG abschließen. Die Finanzierung der Vergütung sollte hauptsächlich durch externe Mittel (Drittmittel) erfolgen.³⁹ Mitglieder einer Hochschule, die ihre Aufgaben selbstständig übernehmen, sind Professorinnen und Juniorprofessorinnen.⁴⁰ In den Fällen von emeritierten Professorinnen, Gastprofessorinnen, Honorarprofessorinnen oder Privatdozentinnen ist unter anderem das jeweilige Landesrecht zu prüfen.⁴¹ Im Falle von Lehrbeauftragten gilt §3 nicht, da diese für Reproduktion und Repetition von Lehrinhalten eingesetzt werden und in diesem Sinne nicht selbständig Aufgaben der Hochschule übernehmen.⁴²

Eine besondere Rolle haben Universitätskliniken. Wenn das Personal vom Träger der zuständigen Universität oder dieser selbst angestellt ist, kann das WissZeitVG anwendbar sein, wenn eine wissenschaftliche Tätigkeit ausgeübt wird. Das WissZeitVG kann zur Anwendung kommen, wenn das Personal direkt von der Trägereinrichtung der Universität oder von der Universität selbst angestellt wird und eine wissenschaftliche Tätigkeit ausgeführt wird.⁴³

³⁸ Vgl. Ostermaier und Vogt, S. 91.

³⁹ Vgl. Bundestag, „BT-Drs. 16/3438 ‚Entwurf eines Gesetzes zur Änderung arbeitsrechtlicher Vorschriften in der Wissenschaft‘“, S.16.

⁴⁰ Preis und Ulber, *WissZeitVG*, S.240 Rdn.6.

⁴¹ Vgl. Preis und Ulber, S.241 Rdn.8-10,12.

⁴² Vgl. BAG, 01.06.2011 - 7 AZR 827/09 auf Rn.36.

⁴³ Vgl. Ostermaier und Vogt, *Befristung von Arbeitsverträgen*, S.91.

4.2.2 Personengruppen

Im Unterschied zur vorherigen Regelung im Hochschulrahmengesetz (HRG), das spezifische Personalkategorien festlegte, definiert das WissZeitVG die Zielgruppen über die allgemeineren Begriffe des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals⁴⁴ mit der expliziten Ausnahme von Hochschullehrerinnen an staatlichen Hochschulen. §§4 und 5 WissZeitVG verzichten auf diese Ausnahmeregelung. Diese Änderung im WissZeitVG zielt darauf ab, den Geltungsbereich des Gesetzes flexibler zu gestalten. Es definiert den persönlichen Anwendungsbereich neu, indem es nicht mehr auf den Status, sondern auf die tatsächlichen Arbeitsaufgaben des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals abstellt.⁴⁵

Im nächsten Abschnitt erfolgt eine Ausarbeitung der personellen Geltungsbereiche, um eine klare Abgrenzung der unter das WissZeitVG fallenden Personalgruppen zu gewährleisten. Der Fokus in dieser Arbeit liegt hierbei beim Begriff des wissenschaftlichen Personals.

4.2.2.1 Wissenschaftliches Personal

Das WissZeitVG spezifiziert in § 1 Abs. 1 S. 1 den Anwendungsbereich auf das wissenschaftliche Personal, was in der Praxis Fragen bezüglich der genauen Abgrenzung dieses Personenkreises aufwirft. Besonders für Mitarbeiterinnen im Personalwesen stellt die Ermittlung der Zugehörigkeit zum wissenschaftlichen Personal basierend auf den Tätigkeitsbeschreibungen⁴⁶ eine Herausforderung dar. Diese Beschreibungen, welche die Aufgaben, Verantwortlichkeiten sowie die Position und Rolle innerhalb der Organisation festlegen, bilden nicht nur die Grundlage für die Einstufung und angemessene Vergütung, sondern definieren auch den inhaltlichen Rahmen der Tätigkeit. Entscheidend für die Vergütung sind daher nicht nur die erworbenen Abschlüsse, sondern im zweiten Schritt die tatsächlich ausgeführten wissenschaftlichen Tätigkeiten.

Gemäß der Rechtsprechung des BAG seit 2011 wird die Zugehörigkeit zum wissenschaftlichen oder künstlerischen Personal durch die inhaltliche und aufgabenbezogene Ausrichtung der Tätigkeit, insbesondere deren wissenschaftlichen oder

⁴⁴ Vgl. Raab, *Der persönliche Anwendungsbereich des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (WissZeitVG)*, S.20.

⁴⁵ Vgl. Müller-Glöge, „WissZeitVG § 1 Befristung von Arbeitsverträgen“, Rn. 4.

⁴⁶ Vgl. Preis und Ulber, *WissZeitVG*, §1 WissZeitVG Rdn. 11.

künstlerischen Dienstleistungen, bestimmt.⁴⁷ Die Kernfrage ist also, ob die verrichteten Aufgaben wissenschaftlichen Charakter aufweisen.⁴⁸ Das Bundesverfassungsgericht hat bereits 1973 klargestellt, dass Tätigkeiten, die systematisch auf die Ermittlung von Wahrheit ausgerichtet sind, als wissenschaftliche Aktivitäten zu betrachten sind.⁴⁹ Weiterhin wurde Forschung vom Bundestag 1969 definiert als eine geistige Tätigkeit, die das Ziel verfolgt, auf methodische, systematische und nachprüfbare Weise neue Erkenntnisse zu gewinnen.⁵⁰

Für die Bewertung von Misch Tätigkeiten, die sowohl wissenschaftliche als auch administrative oder organisatorische Elemente umfassen, ist ausschlaggebend, dass der wissenschaftliche Anteil dominiert.⁵¹ Lehrtätigkeiten werden dabei gesondert betrachtet, da die bloße Durchführung von Lehraktivitäten nicht automatisch eine Klassifizierung als wissenschaftliche Dienstleistung nach sich zieht.⁵² Somit findet das WissZeitVG keine Anwendung auf reine Lehrpositionen, was die Notwendigkeit einer differenzierten Betrachtung unterstreicht, um die gesetzlichen Vorgaben korrekt umzusetzen.

⁴⁷ Vgl. Hauck-Scholz und Marburg, „Neues zu befristeten Arbeitsverträgen an Hochschulen“, S.112.

⁴⁸ Vgl. Ostermaier und Vogt, *Befristung von Arbeitsverträgen*, S.92.

⁴⁹ Vgl. *Gruppenuniversität, Hochschul-Urteil, Hochschulurteil* auf Rdn. 92.

⁵⁰ Vgl. Bundestag, „BT-Drs. V/4335 "Bundesbericht Forschung III Beschluß des Deutschen Bundestages vom 30. Juni 1965 - Drucksache IV/3644 -“, S.4.

⁵¹ Vgl. Ostermaier und Vogt, *Befristung von Arbeitsverträgen*, S.93.

⁵² Vgl. Preis und Ulber, *WissZeitVG*, §1 WissZeitVG Rdn 42.

4.2.2.2 Künstlerisches Personal

Während der Fokus häufig auf dem wissenschaftlichen Personal liegt, gewährleistet das WissZeitVG ebenfalls spezifische Regelungen für Beschäftigte im künstlerischen Bereich. Diese Regelungen erkennen die einzigartigen Bedürfnisse und die Natur künstlerischer Arbeit an, die sich substantiell von der wissenschaftlichen Forschung unterscheiden kann.

Der Geltungsbereich für künstlerisches Personal im WissZeitVG umfasst Arbeitnehmer^{innen}, die primär künstlerische Dienstleistungen erbringen. Entscheidend ist die schöpferische Natur ihrer Arbeit, die sich durch das Gestalten von Eindrücken, Erfahrungen und Erlebnissen mittels einer spezifischen Formensprache auszeichnet.⁵³ Auch Lehraktivitäten, die zur künstlerischen Entfaltung anregen, fallen darunter. Wichtig ist, dass die künstlerische Tätigkeit bei Vertragsschluss als solche erwartet wird, wobei nachträgliche Änderungen der Vertragsinhalte den Kunstbezug des Arbeitsverhältnisses nicht modifizieren.⁵⁴

⁵³ Vgl. Preis und Ulber, § 1 WissZeitVG Rdn. 52.

⁵⁴ Vgl. *Künstlerisches Personal*, 2019 NJW auf Rdn. 22-24.

4.3 Arten der Befristungen nach WissZeitVG

Das WissZeitVG bildet das Fundament für die Gestaltung befristeter Arbeitsverträge im akademischen Sektor Deutschlands. Hauptanliegen dieses Gesetzes ist es, einen ausgewogenen Rahmen zu schaffen, der einerseits die Weiterqualifikation junger Wissenschaftlerinnen fördert und andererseits Forschungseinrichtungen sowie Hochschulen die benötigte Flexibilität im Personalmanagement bietet. Dieser Abschnitt widmet sich einer detaillierten Betrachtung der zentralen Befristungsoptionen, die das WissZeitVG vorsieht.

In der nachfolgenden Abbildung sind die Befristungsmöglichkeiten von wissenschaftlichem Personal mit Hilfe des WissZeitVG schematisch dargestellt.

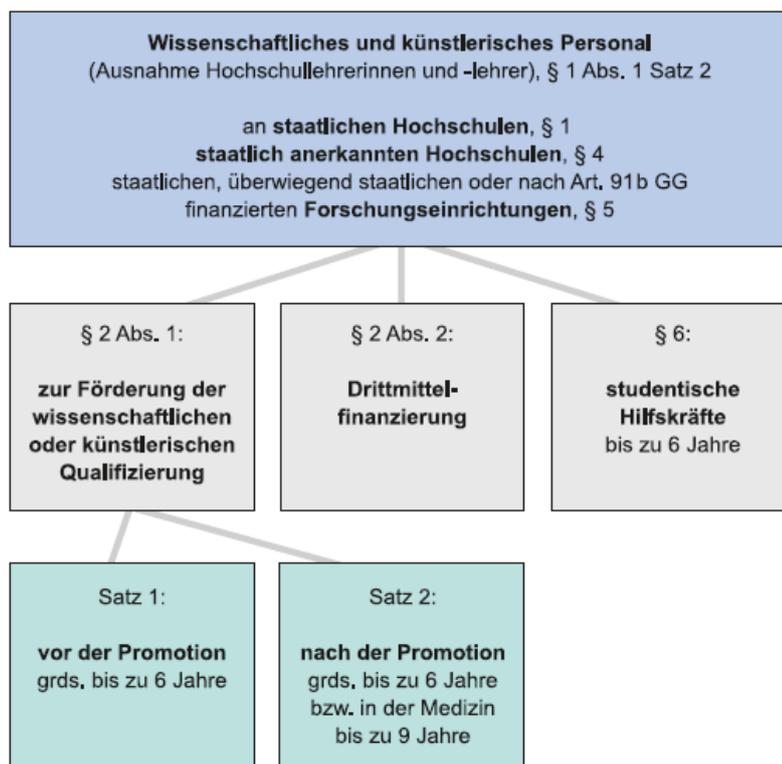


Abbildung 1 Befristung nach dem WissZeitVG

Quelle: Speiser, *Wissenschaftsrecht*, S.110

4.3.1 Qualifizierungsbefristung (Sachgrundlos)

Das WissZeitVG soll jeder Generation die Möglichkeit geben, sich wissenschaftlich sowie künstlerisch zu qualifizieren und weiterzuentwickeln.⁵⁵ Vorschriften für Qualifizierungsbefristungen nach § 2 Abs. 1,3 und 5 WissZeitVG bieten einen rechtlichen Rahmen, der es jungen Forschenden erlaubt, sich auf ihre Forschung und die damit verbundene akademische Qualifikation zu konzentrieren.

Das Gesetz spezifiziert keine festgelegten formalen Qualifizierungsziele, wie die Verpflichtung zum Abschluss einer Promotion oder Habilitation, für die Gültigkeit befristeter Arbeitsverträge gemäß § 2 Abs. 1. Stattdessen lässt der Gesetzestext Raum für eine Vielfalt an wissenschaftlichen Aktivitäten, die als qualifizierend anerkannt werden können, einschließlich solcher, die sich auf die Reflexion und Vermittlung vorhandener Forschungsergebnisse konzentrieren, ohne die Notwendigkeit, eigene neue Erkenntnisse zu generieren.⁵⁶ Entscheidend ist, dass die Dauer des befristeten Vertrags in einem angemessenen Verhältnis zur angestrebten Qualifizierung steht.⁵⁷

Im Rahmen des WissZeitVG wird eine klare Unterscheidung zwischen der Vor-Promotionsphase (Predoc-Phase) und der Nach-Promotionsphase (Postdoc-Phase) getroffen.⁵⁸ Diese Abschnitte sollen im Idealfall die Grundlage für eine zukünftige unbefristete Anstellung bilden, entweder in einer Professur oder als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen. Nach den Bestimmungen des WissZeitVG wird Personen, deren Stellen über Haushaltsmittel finanziert sind, eine maximale Dauer von sechs Jahren für den Abschluss ihrer Promotion gewährt.⁵⁹ Dabei ist es erforderlich, dass diese Personen die formalen Anforderungen für die Aufnahme einer Promotion erfüllen und sich die Qualifizierung ausschließlich der eigenen Befähigungen widmet.⁶⁰ Für die darauffolgende Postdoc-Phase, in der z.B. die Habilitation oder eine vergleichbare wissenschaftliche Leistung angestrebt wird, ist eine weitere Zeitspanne von sechs Jahren vorgesehen, die im Fachbereich Medizin auf bis zu neun Jahre erweitert werden kann.⁶¹ In Summe ergibt sich

⁵⁵ Vgl. Bundestag, „BT-Drs. 18/6489 ‚Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes‘“, S.7.

⁵⁶ Vgl. *Befristung eines Arbeitsvertrags und Anschlussbefristung bei wissenschaftlichen Dienstleistungen*, BAG 2016, 2016 NZA auf Rn.32.

⁵⁷ Vgl. Preis und Ulber, *WissZeitVG*, § 2WissZeitVG Rdn.27.

⁵⁸ Vgl. Speiser, *Wissenschaftsrecht*, S. 109.

⁵⁹ Vgl. Kuhnt, Reitz, und Wöhrle, „Arbeiten unter dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz“, S.34.

⁶⁰ Vgl. Ostermaier und Vogt, *Befristung von Arbeitsverträgen*, S.99.

⁶¹ Vgl. Kuhnt, Reitz, und Wöhrle, „Arbeiten unter dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz“, S34.

für die Qualifizierungsbefristung eine Höchstbefristungsdauer von zwölf bzw. im medizinischen Bereich fünfzehn Jahren.⁶²

Der Gesetzgeber erkennt an, dass es bestimmte Voraussetzungen gibt, die das Einhalten der Höchstbefristungsdauer zeitlich verändern können. Im §2 Abs. 1 S.4 WissZeitVG ist festgelegt, dass die Betreuung von Kindern unter 18 Jahren die zulässige Befristungsdauer sowohl in der Pre-Doc- als auch in der Post-Doc-Phase um bis zu zwei Jahre verlängern kann.⁶³ Das BAG präziserte 2021, dass es dabei entscheidend auf die regelmäßige Betreuung eines Kindes ankommt, welches nicht notwendigerweise das eigene sein muss.⁶⁴

Weiterhin sieht § 2 Abs. 5 Nr. 3 WissZeitVG eine Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrags vor, die der Dauer einer in Anspruch genommenen Elternzeit entspricht. Darüber hinaus berücksichtigt das Gesetz spezifische Situationen wie Behinderungen oder chronische Erkrankungen des wissenschaftlichen Personals⁶⁵ (§ 2 Abs. 1 Satz 6 WissZeitVG) sowie Zeiten des Engagements in ehrenamtlichen Personalvertretungen (§ 2 Abs. 5 Nr. 5 WissZeitVG). Eine weitere Anpassungsmöglichkeit bietet § 2 Abs1 S.2 Hs.2 in Verbindung mit §2 Abs.3 WissZeitVG, nach dem die Post-Doc-Phase um diejenigen Zeiten verlängert werden kann, die in der Pre-Doc-Phase nicht ausgeschöpft wurden.⁶⁶

Die Entscheidung über eine Verlängerung der Höchstbefristungsdauer wird stets individuell getroffen. Maßgeblich hierfür ist, dass die betroffenen Arbeitnehmer die relevanten Umstände nachweisen können.

⁶² Vgl. Absenger, Rossmann, und Quennet-Thielen, „Zeitverträge in der Wissenschaft“, S.4.

⁶³ Vgl. Ostermaier und Vogt, *Befristung von Arbeitsverträgen*, S.104.

⁶⁴ Vgl. BAG, 15.12.2021 - 7 AZR 453/20, 2022 NZA auf Rn.29.

⁶⁵ Vgl. Ostermaier und Vogt, *Befristung von Arbeitsverträgen*, S. 116.

⁶⁶ Vgl. Preis und Ulber, *WissZeitVG*, §2 WissZeitVG, Rdn 51.

4.3.2 Drittmittelbefristungen (mit Sachgrund)

Die Einführung des WissZeitVG im Jahr 2006 stellt eine direkte Reaktion des Gesetzgebers auf die zunehmende Bedeutung der Drittmittelfinanzierung in der deutschen Forschungslandschaft dar. Mit einem beeindruckenden Anstieg der Drittmittelförderung um über 60 Prozent zwischen 1995 und 2003⁶⁷ hat der Gesetzgeber die Notwendigkeit erkannt, rechtliche Rahmenbedingungen zu schaffen, die eine flexible Anstellung von wissenschaftlichem und künstlerischem Personal in Übereinstimmung mit der zeitlich befristeten Natur von Forschungsprojekten ermöglichen.

Die Vorgaben des § 2 Absatz 2 WissZeitVG für Drittmittelfinanzierungen verlangen, dass finanzielle Mittel gezielt für festgelegte Projekte und Zeiträume vergeben werden. Entscheidend ist, dass die Tätigkeit des Mitarbeitenden überwiegend den spezifischen Zielen der Finanzierung folgt.⁶⁸ Für die Gültigkeit einer solchen befristeten Anstellung sind mehrere Bedingungen maßgeblich: neben der Übereinstimmung mit dem Anwendungsbereich des § 1 Abs. 1 WissZeitVG muss die Finanzierung des Arbeitsverhältnisses zu über 50 Prozent aus Drittmitteln erfolgen. Die Beschäftigung erfolgt ausschließlich für die im Drittmittelprojekt definierten Aufgaben, die direkt den Zielen des Drittmittelgebers entsprechen, wobei die Beschäftigungsdauer und Aufgaben aus dem Förderbescheid des Drittmittelgebers resultieren.⁶⁹ Diese Regelungen sollen sicherstellen, dass Drittmittelprojekte nicht für alltägliche Hochschulaufgaben zweckentfremdet werden, um so die Integrität der Projektfinanzierung zu wahren.⁷⁰

Eine Drittmittelfinanzierung liegt vor, wenn ein Forschungsvorhaben nicht aus den der Hochschule zur Verfügung stehenden regulären Haushaltsmitteln, sondern anderweitig finanziert wird. Im Allgemeinen werden alle Formen der Projekt- und Programmfinanzierung, einschließlich der vom Hochschulträger, also dem jeweiligen Bundesland, bereitgestellten Mittel häufig als Drittmittel bezeichnet. Dies dient der Hervorhebung, dass diese Finanzierungsquellen über die reguläre Grundausstattung der Hochschulen hinaus erschlossen wurden.⁷¹

⁶⁷ Vgl. Bundestag, „BT-Drs. 16/3438 ‚Entwurf eines Gesetzes zur Änderung arbeitsrechtlicher Vorschriften in der Wissenschaft‘“, S. 8.

⁶⁸ Vgl. Löwisch, „Die Ablösung der Befristungsbestimmungen des Hochschulrahmengesetzes durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz“, S. 481.

⁶⁹ Vgl. Ostermaier und Vogt, *Befristung von Arbeitsverträgen*, S. 116.

⁷⁰ Vgl. *Befristung wegen Drittmittelfinanzierung*, 2016 NZA auf Rz. 19.

⁷¹ Vgl. Speiser, *Wissenschaftsrecht*, S. 43.

In Reaktion auf die Evaluation des Gesetzes im Jahr 2011 führte der Gesetzgeber 2016 eine Novellierung durch, um die Praxis kurzfristiger Befristungen einzudämmen. Hierzu wurde § 2 Absatz 2 Satz 1 WissZeitVG um eine Sollvorschrift erweitert, die besagt, dass die Dauer der befristeten Anstellung der Bewilligungsdauer der Drittmittel entsprechen soll.⁷² Diese Formulierung legt nahe, dass die Befristungsdauer an den Projektzeitraum angepasst werden soll, ohne jedoch spezifische Rechtsfolgen für Überschreitungen festzulegen, was den Umgang mit Verstößen gegen diese Regelung offenlässt.⁷³

Der Gesetzgeber ermöglicht eine flexible Handhabung bei der Durchführung von Forschungsprojekten, indem er die Aufteilung in Teilprojekte zulässt. Dies bietet die Option, die Laufzeit der befristeten Anstellung präzise auf die Dauer eines spezifischen Projektsegments zu beschränken.⁷⁴

Bei der Beurteilung, ob Mitarbeiterinnen primär für einen bestimmten Zweck eingestellt werden, ist das Prognoseprinzip maßgeblich. Dies bedeutet, dass die ursprünglichen Absichten und Vorhersagen zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses entscheidend sind, nicht die Ereignisse während der Vertragslaufzeit. Die Gültigkeit einer befristeten Anstellung basiert daher auf den beim Vertragsschluss vorherrschenden Bedingungen und Prognosen, die eine fundierte Einschätzung der Beschäftigungsdauer ermöglichen.⁷⁵

⁷² Bundestag, „BT-Drs. 18/6489 ‚Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes‘“, S. 5.

⁷³ Vgl. Preis und Ulber, *WissZeitVG*, §2 WissZeitVG Rdn. 84.

⁷⁴ Vgl. Bundestag, „BT-Drs. 18/6489 ‚Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes‘“, S. 12.

⁷⁵ Vgl. *Befristung wegen Drittmittelfinanzierung*, 2016 NZA auf Rz. 21.

4.2.3 Hilfskräfte

Gemäß §6 des WissZeitVG, der im Zuge der Reform von 2016 eingeführt wurde, gelten spezifische Regelungen für wissenschaftliche Hilfskräfte. Dieser Abschnitt des Gesetzes legt fest, dass für die Anstellung als wissenschaftliche Hilfskraft der Nachweis eines akademischen Grades erforderlich ist.⁷⁶ Des Weiteren beschränkt das WissZeitVG die Befristungsmöglichkeit für Arbeitsverträge solcher Hilfskräfte auf maximal sechs Jahre. Eine wesentliche Bedingung hierbei ist, dass die betreffende Person an einer Hochschule eingeschrieben sein muss, wobei es nicht zwingend diejenige sein muss, an der die Beschäftigung erfolgt.

Die Abgrenzung der zulässigen Tätigkeiten wissenschaftlicher Hilfskräfte von jenen des regulären wissenschaftlichen Personals bleibt teilweise offen. Es wird jedoch vorausgesetzt, dass die ausgeführten Aufgaben als wissenschaftliche Hilfstätigkeiten eindeutig erkennbar sind und das Forschungsvorhaben unterstützen.⁷⁷

Die Arbeitszeit für wissenschaftliche Hilfskräfte ist auf höchstens die Hälfte der regulären Vollzeitarbeitszeit limitiert. Diese Regelung soll sicherstellen, dass die Tätigkeit die akademische Weiterbildung nicht beeinträchtigt.⁷⁸

Zusätzlich zu diesen Regelungen endet das Arbeitsverhältnis einer wissenschaftlichen Hilfskraft automatisch mit dem Ablauf der vereinbarten Frist oder mit der Exmatrikulation der betreffenden Person.⁷⁹ Dies unterstreicht den Zweck des WissZeitVG, eine klare zeitliche Begrenzung für Beschäftigungsverhältnisse zu setzen und die akademische Weiterentwicklung der Hilfskräfte zu unterstützen.

⁷⁶ Vgl. Domke, *Das Befristungsrecht des wissenschaftlichen Personals an deutschen Hochschulen zwischen wissenschaftlicher Dynamik und sozialer Sicherheit*, S.119.

⁷⁷ Vgl. Maschmann und Konertz, „Das Hochschulbefristungsrecht in der Reform“, S. 266.

⁷⁸ Vgl. Bundestag, „BT-Drs. 18/6489 ‚Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes‘“, S. 14.

⁷⁹ Vgl. Ostermaier und Vogt, *Befristung von Arbeitsverträgen*, S. 119.

5 Rechtsprechung zu Qualifizierung und Befristungsdauer

5.1 Urteil BAG 20.01.2021 7 AZR 193/20 Anrechnung auf die Höchstdauer - angemessene Befristungsdauer

Der Fall, den das BAG unter dem Aktenzeichen 7 AZR 193/20⁸⁰ entschied, betrifft eine Klägerin, die bei einer deutschen Universität in verschiedenen befristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt war. Sie strebte eine Feststellung an, dass ihr letztes befristetes Arbeitsverhältnis nicht am 14. August 2018 endete, sondern unbefristet fortbesteht oder zumindest länger als bis zum angegebenen Datum. Das Arbeitsverhältnis der Klägerin begann nach Abschluss ihres Studiums der Rechtswissenschaften und umfasste im Zeitraum vom 01.11.2011 bis 14.08.2018 mehrere befristete Verträge mit unterschiedlichem Stundenumfang als wissenschaftliche Hilfskraft und ab 15.08.2016 als wissenschaftliche Mitarbeiterin, zunächst mit 50 Prozent einer Vollzeitbeschäftigung, dann mit einer höheren Wochenarbeitszeit. Die Befristungen stützten sich auf das WissZeitVG.

Die Klägerin argumentierte, dass die Befristung ihres Arbeitsvertrages unwirksam sei, da sie nicht der angestrebten Qualifizierung – in ihrem Fall der Promotion – nach §2 Abs.1 S. 3 WissZeitVG angemessen sei. Sie führte an, dass die durchschnittliche Promotionsdauer am Lehrstuhl ihres Betreuers länger als die vereinbarten zwei Jahre sei und dass sie daher Anspruch auf eine Vertragsverlängerung hätte.

Das BAG wies die Revision der Klägerin zurück und bestätigte damit die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Hamm. Das Gericht urteilte, dass die Befristung des Arbeitsvertrags wirksam war. Es führte aus, dass nach § 2 Abs. 1 S. 3 WissZeitVG die Befristungsdauer der angestrebten Qualifizierung angemessen sein muss und im vorliegenden Fall als angemessen anzusehen ist. Weiterhin erläuterte das Gericht, dass die Höchstbefristungsdauer von sechs Jahren nicht überschritten wurde und dass die Anrechnung von vorherigen qualifizierenden Beschäftigungszeiten sowohl als wissenschaftliche Hilfskraft als auch als wissenschaftliche Mitarbeiterin mit insgesamt 5 Jahren korrekt erfolgte.

⁸⁰ BAG, 20.1.2021 - 7 AZR 193/20, 2021 NZA.

Auf die nach WissZeitVG zulässige Befristungsdauer sind alle befristeten Arbeitsverhältnisse anzurechnen, die mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit bei einer deutschen Hochschule oder Forschungseinrichtung abgeschlossen wurden. Somit wurden die Beschäftigungszeiten der Klägerin bei der Beklagten vom 1.7.2012 bis 30.4.2013 (zehn Wochenstunden), vom 1.6.2013 bis 31.7.2013 (19 Wochenstunden) und vom 15.8.2013 bis 14.8.2018 (mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit) angerechnet.

Zentral für die Urteilsfindung war die Auslegung des WissZeitVG, insbesondere die Anforderungen an die Befristungsdauer und die Anrechnung vorheriger Beschäftigungszeiten auf die zulässige Höchstbefristungsdauer. Das BAG betonte die Bedeutung einer einzelfallbezogenen Beurteilung der Angemessenheit der Befristungsdauer unter Berücksichtigung der spezifischen Umstände der wissenschaftlichen Qualifikation und des Fachbereichs.

5.2 Urteil BAG 02.02.2022 7AZR 573/ 20 Befristung wissenschaftliches Personal - Förderung wissenschaftlicher Qualifizierung

Im Fall 7 AZR 573/20⁸¹, entschieden vom Bundesarbeitsgericht am 2. Februar 2022, stand die Wirksamkeit der Befristung eines Arbeitsvertrages einer Diplomingenieurin, beschäftigt bei der Bundesanstalt für Straßenwesen – einem Forschungsinstitut des Bundesverkehrsministeriums – im Mittelpunkt. Die Klägerin war vom 1. September 2010 bis zum 31. Dezember 2019 auf Grundlage von fünf befristeten Arbeitsverträgen teilzeitbeschäftigt. Der letzte Vertrag endete am 31. Dezember 2019 und basierte auf dem WissZeitVG, welches die Befristung ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes erlaubt, sofern die Beschäftigung der Förderung der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung dient. Die wissenschaftliche Qualifizierung wurde mit der Klägerin zuvor in einem Qualifizierungsplan festgelegt.

Die Klägerin bestritt die Wirksamkeit der Befristung, argumentierte, dass ihre Tätigkeiten nicht überwiegend wissenschaftlich gewesen seien und die Beschäftigung nicht ihrer eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung gedient habe. Zudem sei die Dauer der Befristung unangemessen und sie sei aufgrund ihres Alters nicht mehr als wissenschaftlicher Nachwuchs zu betrachten.

⁸¹ *Befristung bei wissenschaftlichem Personal mit Qualifizierungsmaßgabe*, 2022 NJW.

Das Bundesarbeitsgericht entschied jedoch, dass die Befristung rechtmäßig war. Die Klägerin zählte zum wissenschaftlichen Personal und ihre Tätigkeiten – die Bearbeitung von Forschungsaufgaben im Bereich des Betonstraßenbaus und der Betontechnologie – hatten einen wissenschaftlichen Zuschnitt. Das Gericht betonte, dass es für die Einordnung als wissenschaftliche Tätigkeit auf die inhaltlich-aufgabenbezogene Definition ankomme, nicht auf die formelle Bezeichnung der Tätigkeit. Weiterhin stellte das Gericht klar, dass die befristete Beschäftigung der Klägerin zur Förderung ihrer eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung diene und damit den Anforderungen des WissZeitVG entsprach.

Das Urteil verdeutlicht, dass die Beurteilung, ob eine Beschäftigung der Förderung der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung diene, von den konkreten Tätigkeiten und dem Ziel der Beschäftigung abhängt. Es bekräftigt die Zulässigkeit von Befristungen im Wissenschaftsbereich unter dem Vorbehalt, dass diese der Qualifizierungsförderung dienen, und stellt somit eine wichtige Referenz für die Anwendung und Auslegung des WissZeitVG dar.

6 Politische und gesellschaftliche Reaktionen auf das WissZeitVG

6.1 Öffentliche Widerstände und Reformbewegungen zum WissZeitVG

Kritik an der Praxis der Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft existiert seit Langem, insbesondere vonseiten der Gewerkschaften. Weiterhin haben die letzten Jahre eine Zunahme an öffentlichem Widerstand gegen das WissZeitVG erlebt, welcher sich in zwei signifikanten Initiativen manifestierte: #95vsWissZeitVG und #IchBinHanna. Diese Bewegungen, jeweils charakterisiert durch ihre besonderen Anliegen und Ausdrucksformen, beleuchten die tiefgreifende Unzufriedenheit innerhalb der akademischen Gemeinschaft hinsichtlich der prekären Arbeitsbedingungen und der Unsicherheiten, die das WissZeitVG für den wissenschaftlichen Nachwuchs mit sich bringt. Durch eine breite Palette an Aktivitäten – von der Nutzung sozialer Medien bis hin zu direkten Appellen an politische Entscheidungsträger – haben diese Kampagnen nicht nur auf die problematischen Aspekte des Gesetzes aufmerksam gemacht, sondern auch eine Diskussion über mögliche Reformen angestoßen, die eine nachhaltigere und gerechtere akademische Arbeitslandschaft in Deutschland zum Ziel haben.

6.1.1 #95vsWissZeitVG

Die zunehmende Kritik am WissZeitVG mündete in den letzten Jahren in signifikante Initiativen, die durch die Veröffentlichung der "95 Thesen gegen das WissZeitVG". Sie symbolisieren einen ersten Widerstand gegen das gelebte System in der Wissenschaft. Diese Bewegung zielt darauf ab, auf die strukturellen Mängel des Gesetzes und deren negative Auswirkungen auf die akademische Landschaft in Deutschland aufmerksam zu machen. Im Folgenden werden die zentralen Punkte dieser Protestbewegung und ihre Implikationen für die Wissenschaft benannt.

Die Protestbewegung nahm ihren Anfang im akademischen Umfeld, als Wissenschaftlerinnen begannen, ihre Frustration und ihre Kritik an den Arbeitsbedingungen, die durch das WissZeitVG verstärkt wurden, öffentlich zu machen. Der Name der Bewegung #95vsWissZeitVG ist eine Anspielung auf Martin Luthers 95 Thesen, die er 1517 veröffentlichte und die als Auslöser der Reformation gelten. Diese symbolische Bezugnahme sollte die Notwendigkeit einer grundlegenden Reform des akademischen Systems und insbesondere des WissZeitVG unterstreichen.⁸²

⁸² Vgl. Bahr, Eichhorn, und Kubon, #95vsWissZeitVG, S.8.

Die "95 Thesen gegen das WissZeitVG" bündelten eine Vielzahl von Kritikpunkten, die in verschiedene Kategorien unterteilt wurden und die wesentlichen Anliegen der bei Twitter gesammelten Tweets erfassen. Zu den hervorgehobenen Kategorien gehören:

- **Konsequenzen für die Wissenschaft und den Wissenschaftsstandort Deutschland:** Hierzu zählen die Verschwendung von Steuergeldern und Human Resources, negative Auswirkungen auf die wissenschaftliche Qualität und die Förderung einer Mainstream-Wissenschaft, das problematische Prinzip von „up or out“, der Attraktivitätsverlust der wissenschaftlichen Karriere, das Unterlaufen der Bestenauslese, das beschädigte Image der Wissenschaft sowie die Förderung von Misstrauen und Vetternwirtschaft.⁸³
- **Fehler des WissZeitVG:** Diese umfassen Fehler des Gesetzes hinsichtlich Zielsetzung und Umsetzung sowie das Fehlen angemessener Anreize.⁸⁴
- **Konsequenzen für Studierende:** Dazu gehören die Diskontinuität bei Ansprechpartnern und die Verhinderung von Qualitätssicherung in der Lehre.⁸⁵
- **Konsequenzen für Wissenschaftlerinnen:** Diese Kategorie adressiert die Ausnutzung des Engagements der Wissenschaftlerinnen, das Risiko von Machtmissbrauch durch Vorgesetzte und Verwaltungen sowie psychische Gesundheitsprobleme.⁸⁶
- **Konsequenzen für Bürokratie, Verwaltung und Sozialkassen:** Hierunter fallen die Aushöhlung des Arbeitsrechts, Belastungen der Sozialkassen und unnötige Bürokratie, die das WissZeitVG produziert.⁸⁷
- **Konsequenzen für Chancengleichheit, Gleichstellung und Inklusion:** Diese beinhalten die Auswirkungen des Gesetzes auf die Förderung von Gleichstellung und Inklusion.⁸⁸

⁸³ Vgl. Bahr, Eichhorn, und Kubon, S.132-140.

⁸⁴ Vgl. Bahr, Eichhorn, und Kubon, S.140-143.

⁸⁵ Vgl. Bahr, Eichhorn, und Kubon, S.143-144.

⁸⁶ Vgl. Bahr, Eichhorn, und Kubon, S.144-149.

⁸⁷ Vgl. Bahr, Eichhorn, und Kubon, S.149-151.

⁸⁸ Vgl. Bahr, Eichhorn, und Kubon, S.151-152.

6.1.2 #IchBinHanna

Die Kampagne #IchBinHanna repräsentiert ein Phänomen in der akademischen und gesellschaftspolitischen Landschaft Deutschlands. Ausgelöst durch die Kritik an der prekären Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses unter dem WissZeitVG entwickelte die Bewegung rasch große mediale Aufmerksamkeit über die Plattform twitter hinaus. Der zentrale Diskurs beschäftigt sich mit den Arbeitsbedingungen und Karriereperspektiven im akademischen System und fand vor allem online statt.

Die Initialzündung der Protestwelle erfolgte im Kontext eines vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) veröffentlichten Videos, das die fiktive Doktorandin "Hanna" und ihre Situation unter dem WissZeitVG darstellte. Die Darstellung, insbesondere die positiv konnotierte Präsentation befristeter Verträge, stieß auf umfassende Kritik und Unverständnis innerhalb der akademischen Gemeinschaft. Über soziale Medien verbreitete sich der Hashtag #IchBinHanna schnell und wurde zum Symbol für die Forderungen nach einer grundlegenden Überarbeitung des WissZeitVG, die über die Verbesserung einzelner Aspekte hinausgeht und die strukturellen Missstände des Systems adressiert.⁸⁹

Die Bewegung #IchBinHanna artikulierte prägnant die Defizite des bestehenden Systems und die dringende Notwendigkeit für Reformen. Im Mittelpunkt der Kritik standen die hohe Befristungsquote und die daraus resultierende Prekarisierung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Befristete Verträge, so die Argumentation, schaffen eine fundamentale Unsicherheit, die nicht nur die individuelle Lebensplanung, sondern auch die Qualität der wissenschaftlichen Arbeit beeinträchtigt.⁹⁰ Darüber hinaus wurde bemängelt, dass das gegenwärtige System innovative Forschung hemmt, indem es den Aufbau langfristiger Forschungsprogramme und -teams erschwert.⁹¹

⁸⁹ Vgl. Bahr, Eichhorn, und Kobon, *#IchBinHanna*, S.16.

⁹⁰ Vgl. Bahr, Eichhorn, und Kobon, S.21.

⁹¹ Vgl. Bahr, Eichhorn, und Kobon, S.50-51.

Die Resonanz auf die Protestwelle reichte weit über die akademische Blase hinaus und löste eine breite gesellschaftliche und politische Debatte aus. Die #IchBinHanna-Bewegung erhielt Unterstützung von verschiedenen Akteuren, darunter Gewerkschaften, politischen Parteien und der breiten Öffentlichkeit. Besonders bemerkenswert ist die Reaktion der Politik, die die Forderungen der Bewegung teilweise aufgriff und in den Koalitionsvertrag integrierte.⁹² Dies deutete auf eine Bereitschaft hin, das WissZeitVG grundlegend zu reformieren und die Arbeitsbedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs nachhaltig zu verbessern.

Die #IchBinHanna-Bewegung hat die drängenden Probleme im System der wissenschaftlichen Karrierewege in Deutschland unmissverständlich aufgezeigt und einen Wendepunkt in der Diskussion um das WissZeitVG eingeleitet.⁹³

⁹² Campus-Zeitung, „»Es tut sich was« Protest gegen Befristungen in der Wissenschaft: Kristin Eichhorn hat die #IchBinHanna-Bewegung mit initiiert – und zieht Zwischenbilanz.“

⁹³ Vgl. Wissel, „Von Twitter aus in den Plenarsaal“, S.8.

6.2. Koalition 2021-2025 und Reformen

Im Rahmen des Koalitionsvertrags der Ampel-Koalition für die Jahre 2021 bis 2025 sind bedeutende Verbesserungen in den Arbeitsbedingungen für den wissenschaftlichen Mittelbau vorgesehen. Ein zentraler Aspekt ist die Reform des WissZeitVGs, die eine erhöhte Planbarkeit und Verbindlichkeit, insbesondere in der Post-Doc-Phase, anstrebt. Dies soll durch die Schaffung klarer Karriereperspektiven sowohl innerhalb wissenschaftlicher Organe als auch in alternativen Laufbahnen erreicht werden. Ein weiteres Hauptziel ist es, die Vertragslaufzeiten von Promotionsstellen an die tatsächlichen Projektlaufzeiten anzupassen und die Schaffung von Dauerstellen für kontinuierliche Aufgaben zu fördern, um so die wissenschaftliche Arbeitsqualität zu verbessern.

Des Weiteren ist geplant, familien- und behindertenpolitische Aspekte fest im System zu verankern, das Tenure-Track-Programm⁹⁴ nachhaltig zu sichern und das Professorinnenprogramm⁹⁵ zu stärken. Die Förderung von Vielfalt und Geschlechtergerechtigkeit wird als obligatorischer Bestandteil aller Fördermaßnahmen und Institutionen etabliert. Über ein Bund-Länder-Programm sollen zudem Best-Practice-Projekte für Diversity-Management und moderne Governance-Strukturen gefördert werden. Diese Maßnahmen dienen dem übergeordneten Ziel, das deutsche Wissenschaftssystem international wettbewerbsfähiger zu gestalten und die globale Zusammenarbeit sowie die Mobilität in der Wissenschaft zu intensivieren.⁹⁶

Die geplanten Änderungen beinhalten Mindestvertragslaufzeiten, den Vorrang der Qualifizierungsbefristung vor der Drittmittelbefristung und verbesserte Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Reform strebt mehr Verlässlichkeit und Transparenz an und möchte kurze Befristungen reduzieren, um eine stabile Karriereplanung zu unterstützen.⁹⁷

⁹⁴ Borgwardt, „Die Tenure-Track-Professur – Impulsgeberin für das deutsche Wissenschaftssystem“ weiteres zu Tenure-Track .

⁹⁵ „Frauen im Wissenschaftssystem - BMBF“.

⁹⁶ Vgl. „Koalitionsvertrag 2021-2025“, S.23.

⁹⁷ „Die Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes - BMBF“.

6.2.1 Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft

Im März 2023 legte das BMBF die Eckpunkte einer Reform des WissZeitVG vor. Diese Vorschläge stießen jedoch auf heftige Kritik in sozialen Medien und auch innerhalb der Koalition, woraufhin das BMBF die Vorschläge rasch zurückzog. Drei Monate später präsentierte die Bundesforschungsministerin Bettina Stark-Watzinger einen überarbeiteten Referentenentwurf, der trotz weiterer Kritik von Gewerkschaften und politischen Partnern nahezu unverändert im März 2024 vom Bundeskabinett verabschiedet wurde.⁹⁸

Die wichtigsten geplanten Änderungen laut Entwurf sind:

1. **Mindestvertragslaufzeiten:** Einführung von Mindestlaufzeiten für Erstverträge vor und nach der Promotion (drei Jahre vor, zwei Jahre nach der Promotion), um Kurzzeitverträge zu reduzieren und die Planbarkeit zu erhöhen.⁹⁹
2. **Höchstbefristungsdauer:** Senkung der maximal zulässigen Befristungsdauer nach der Promotion auf vier Jahre, um frühere Entscheidungen über dauerhafte Perspektiven zu fördern.¹⁰⁰
3. **Priorität der Qualifizierungsbefristung:** Stärkung der Qualifizierungsbefristung gegenüber der Drittmittelbefristung, um familien- und inklusionpolitische Maßnahmen besser zu integrieren.¹⁰¹
4. **Tarifliche Mitbestimmung und studienbegleitende Beschäftigung:** Mitsprache der Arbeitnehmervertretungen für Anpassungen zur Erhöhung der Flexibilität und der Mindestvertragslaufzeiten für studentische wissenschaftliche Beschäftigte.¹⁰²
5. **Übergangsvorschriften und Evaluation:** Bestimmungen zur Bewertung der Auswirkungen der Gesetzesänderungen und zur Anpassung bestehender Verträge.¹⁰³

⁹⁸ Vgl. deutschlandfunk.de, „Was bringt das neue Wissenschaftszeitvertragsgesetz?“

⁹⁹ Vgl. „BR-Drucksache 156/24 - Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft“, S.7.

¹⁰⁰ Vgl. „BR-Drucksache 156/24 - Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft“, S.8.

¹⁰¹ Vgl. „BR-Drucksache 156/24 - Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft“, S.8.

¹⁰² Vgl. „BR-Drucksache 156/24 - Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft“, S.11.

¹⁰³ Vgl. „BR-Drucksache 156/24 - Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft“, S.8.

Diese Änderungen zielen darauf ab, die wissenschaftliche Karriere in Deutschland attraktiver zu machen und die Rahmenbedingungen für Forschende zu verbessern.

Im Gesetzentwurf wurde hinsichtlich der tariflichen Mitbestimmung beschlossen, die Gestaltungsmöglichkeiten der Tarifvertragspartner zu stärken. Die bestehende Tariföffnungsklausel wird erweitert, sodass Abweichungen von den gesetzlichen Regelungen künftig auch über bestimmte Fachrichtungen und Forschungsbereiche hinweg und für ausgewählte zusätzliche Regelungsgegenstände möglich sein sollen. Dies soll die Flexibilität erhöhen und auf spezifische Bedürfnisse der verschiedenen wissenschaftlichen Disziplinen eingehen.¹⁰⁴

Die Höchstbefristungsdauer für die Qualifizierungsbefristung nach der Promotion soll signifikant verändert werden. Die bisherige Höchstdauer von sechs Jahren, respektive neun Jahren im medizinischen Bereich, wird auf vier Jahre reduziert. Diese Maßnahme zielt darauf ab, langwierige Befristungszeiten zu verringern und eine frühzeitigere Entscheidung über langfristige Karriereperspektiven in der Wissenschaft zu ermöglichen. Somit wird ein einheitlicher Befristungsrahmen von vier Jahren etabliert, zu dem gegebenenfalls nicht genutzte Befristungszeiten aus der Phase vor der Promotion sowie mögliche Verlängerungen durch familien- und inklusionpolitische Aspekte oder die neue Pflegekomponente hinzugerechnet werden können. Insgesamt ergibt sich daraus ein möglicher Befristungsrahmen von mindestens zehn Jahren.¹⁰⁵ Dieser verkürzte Zeitraum soll eine effizientere und zielgerichtete Förderung der Karrieren ermöglichen und gleichzeitig die Mobilität zwischen verschiedenen Wissenschaftsstandorten und die Bewältigung oft langwieriger Bewerbungs- und Berufungsverfahren erleichtern.¹⁰⁶

Eine wesentliche Neuerung ist die Einführung einer Anschlusszusage, die eine weitere Befristung von höchstens zwei Jahren unter der Voraussetzung erlaubt, dass diese mit einer Zusage für eine anschließende unbefristete Anstellung verbunden ist, falls die zu Vertragsbeginn vereinbarten wissenschaftlichen oder künstlerischen Leistungen erreicht werden. Diese Regelung soll nicht nur die Verlässlichkeit und Selbständigkeit der

¹⁰⁴ Vgl. „BR-Drucksache 156/24 - Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft“, S.11.

¹⁰⁵ Vgl. „BR-Drucksache 156/24 - Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft“, S.2.

¹⁰⁶ Vgl. „BR-Drucksache 156/24 - Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft“, S.8.

Wissenschaftler*innen* stärken, sondern bietet auch eine konkrete Perspektive für eine Entfristung, ohne dass die Verfügbarkeit einer Stelle eine Rolle spielt.¹⁰⁷

Im Rahmen des Gesetzentwurfs zur Änderung des WissZeitVG wird das Verhältnis zwischen Qualifizierungsbefristung und Drittmittelbefristung neu geregelt. Die vorgeschlagenen Änderungen beziehen sich insbesondere auf die Anfangsphasen wissenschaftlicher oder künstlerischer Karrieren an Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Diese Phasen, die in der Regel den Stufen vor der Promotion und die erste Phase nach der Promotion des European Framework for Research Careers entsprechen, sollen grundsätzlich unter die Qualifizierungsbefristung nach § 2 Absatz 1 fallen.¹⁰⁸

Der Gesetzentwurf sieht vor, der Qualifizierungsbefristung Vorrang zu geben, unabhängig davon, ob die Finanzierung durch Grundmittel oder Drittmittel erfolgt. Das bedeutet, dass eine Befristung zuerst auf Basis von § 2 Absatz 1 erfolgen muss. Erst nach Ausschöpfung der zulässigen Befristungsdauer der Qualifizierungsbefristung ist eine Befristung wegen Drittmittelfinanzierung nach § 2 Absatz 2 zulässig. Die bisherige Möglichkeit, zwischen den Befristungsarten zu wählen, wird abgeschafft.¹⁰⁹

Trotz der signifikanten Beteiligung von wissenschaftlichem Personal in Drittmittelprojekten, die ebenfalls eine hohe Rate an Qualifizierungsbestrebungen aufweisen, hat die Praxis gezeigt, dass der Anteil der nach § 2 Absatz 2 drittmittel-befristet Beschäftigten in den letzten Jahren zugenommen hat, während der Anteil der nach § 2 Absatz 1 Qualifizierungsbefristeten nicht entsprechend gestiegen ist. In Zahlen ist der Anteil der sogenannten Drittmittelbefristung in den Jahren 2015 bis 2020 von circa 10 Prozent auf ca. 23 Prozent gestiegen.¹¹⁰ Vor diesem Hintergrund zielen die Änderungen darauf ab, die rechtlichen Rahmenbedingungen für Qualifizierungen zu stärken und mit Hilfe von Zukunftsperspektiven die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern.

Nach der Vorstellung wurde der Entwurf einer gründlichen Evaluation durch den Normenkontrollrat unterzogen, der Bedenken bezüglich des Verwaltungsaufwands,

¹⁰⁷ Vgl. „BR-Drucksache 156/24 - Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft“, S.9.

¹⁰⁸ Vgl. „BR-Drucksache 156/24 - Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft“, S.9.

¹⁰⁹ Vgl. „BR-Drucksache 156/24 - Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft“, S.10.

¹¹⁰ Vgl. „BR-Drucksache 156/24 - Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft“, S.10.

insbesondere der Kosten und des Arbeitsaufwands für das neue Instrument der Anschlusszusage, äußerte.¹¹¹

Nach den internen Abstimmungen und eventuellen Überarbeitungen wurde der Gesetzentwurf im Bundestag diskutiert und zur weiteren Bearbeitung an den Bundesrat weitergeleitet. Aktuell befindet sich der Gesetzentwurf in der Phase der Begutachtung durch den Bundesrat, der laut Anschreiben des Bundeskanzlers Olaf Scholz bis zum 17. Mai 2024 Zeit hat, seine Stellungnahme abzugeben.¹¹² Diese Phase ist entscheidend, da die Länder die Möglichkeit haben, Einfluss auf den Entwurf zu nehmen, insbesondere im Hinblick auf die Berücksichtigung von Länderinteressen und die Auswirkungen des Gesetzes auf die Länderebene.

Sobald die Stellungnahme des Bundesrates vorliegt, wird der Bundestag den Entwurf unter Berücksichtigung der eingegangenen Anmerkungen erneut prüfen. Es kann sein, dass weitere Anpassungen notwendig sind, bevor der Entwurf zur finalen Abstimmung gelangt. Bei Zustimmung durch den Bundestag wird der Gesetzentwurf dem Bundespräsidenten zur Unterzeichnung vorgelegt und anschließend als Gesetz verkündet.¹¹³

Dieser methodische und strukturierte Prozess stellt sicher, dass alle relevanten Akteure involviert sind und ihre Perspektiven und Bedenken in den legislativen Prozess einfließen, was die föderale Struktur Deutschlands und die Mitwirkung der Länder an der nationalen Gesetzgebung unterstreicht.¹¹⁴

¹¹¹ Vgl. „BR-Drucksache 156/24 - Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft“, Anlage 2.

¹¹² Vgl. „BR-Drucksache 156/24 - Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft“.

¹¹³ Vgl. „Der Ablauf des Verfahrens“.

¹¹⁴ Vgl. „Der Ablauf des Verfahrens“.

6.2.2 Kritikpunkte der angestrebten Reformen

In der jüngsten Debatte um den neuen Gesetzesentwurf zum WissZeitVG herrscht weit verbreitete Unzufriedenheit unter den Betroffenen und ihren Vertretern. Trotz der Absicht, durch die Reform die Rahmenbedingungen für wissenschaftliche Karrieren in Deutschland zu verbessern, bleiben zentrale Probleme der akademischen Arbeitswelt ungelöst.

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) und andere kritische Stimmen aus der Wissenschaftsgemeinschaft bemängeln, dass der Entwurf wichtige Aspekte ignoriert, die für die Stabilität und Planbarkeit wissenschaftlicher Laufbahnen entscheidend sind. Ein Hauptkritikpunkt ist der fortwährende Missbrauch befristeter Arbeitsverträge in der Wissenschaft. Trotz der anhaltenden Forderungen nach mehr Sicherheit und der Schaffung von Dauerstellen sieht der Entwurf kaum Verbesserungen in diesen Bereichen vor. Andreas Keller, stellvertretender Vorsitzender der GEW, beschreibt den Entwurf gar als einen "glatten Bruch" der Versprechen der Ampelkoalition, was die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft angeht.¹¹⁵

Die Kritik richtet sich auch auf das 6+4+2-Qualifizierungsmodell, das die Befristungen vor und nach der Promotion regelt, welches nach Ansicht von Experten wie der bayerischen Bundestagsabgeordneten Nicole Gohlke die Kernprobleme nicht löst und zu kurz greift. Insbesondere die Post-Doc-Phase, eine kritische Zeit für die wissenschaftliche Weiterqualifikation, bleibt in der Regel auf vier Jahre beschränkt, ohne dass realistische Perspektiven für den Übergang in eine Dauerstellung geboten werden. Diese Einschränkungen führen nicht nur zu einer Destabilisierung der Karrierepfade, sondern riskieren auch einen "Brain-Drain", also die Abwanderung hochqualifizierter Wissenschaftlerinnen, die das deutsche Wissenschaftssystem nach langjähriger Förderung und selbständiger Forschungstätigkeit verlassen.¹¹⁶

Zudem wird ein verbindlicher Nachteilsausgleich für wissenschaftliches Personal gefordert, das mit Herausforderungen wie Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen, Behinderung oder chronischen Erkrankungen konfrontiert ist. Dies unterstreicht die Notwendigkeit, das Wissenschaftssystem inklusiver und gerechter zu gestalten.¹¹⁷

¹¹⁵ deutschlandfunk.de, „Was bringt das neue Wissenschaftszeitvertragsgesetz?“

¹¹⁶ Beham, „Universitäten: Ist #IchbinHanna gescheitert?“

¹¹⁷ DGB, „Wissenschaftszeitvertragsgesetz“.

7 Relevante Evaluierungen

7.1 Erste Evaluation der Novelle des WissZeitVG durch die GEW

Die akademische Landschaft Deutschlands hat in den letzten Jahrzehnten diverse Veränderungen erfahren, insbesondere im Hinblick auf das wissenschaftliche Personal an Hochschulen. Eine von Freya Gassmann durchgeführte Evaluation, gefördert von der Max-Traeger-Stiftung und in Auftrag gegeben von der GEW, bietet wichtige Einblicke in diese Entwicklungen. Die Studie analysiert die Auswirkungen der Novellierung des WissZeitVG von 2016, insbesondere im Kontext der Befristungspraxis an deutschen Hochschulen. Gassmanns Evaluation zeigt, dass trotz der Zunahme des wissenschaftlichen Personals die Befristungspraxis kaum eingeschränkt wurde, was auf eine fortgesetzte Unsicherheit unter den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen hindeutet.

Ein besonderer Trend, den Gassmann in ihrer Studie dokumentiert, ist die erhebliche Diskrepanz zwischen der Zunahme des wissenschaftlichen Personals und der Zahl der Promotionen. Während die Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von 1994 bis 2018 sich mehr als verdoppelt hat, stieg die Zahl der Promotionen im gleichen Zeitraum nur moderat von etwa 22.400 auf 27.800. Diese geringe Steigerung der Promotionen im Vergleich zur starken Zunahme des Personals deutet darauf hin, dass viele wissenschaftliche Mitarbeiterinnen während ihrer Anstellung an den Universitäten keine Promotion abschließen.¹¹⁸

¹¹⁸ Vgl. Gassmann, „Befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Hochschulen in Deutschland – Eine erste Evaluation der Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes“, S.44.

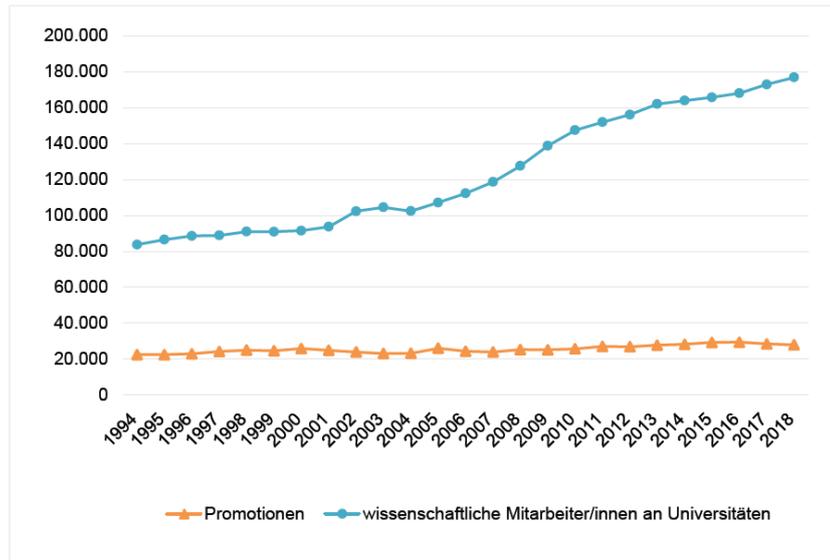


Abbildung 2 Promotionen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen an Universitäten

Quelle: Gassmann, „Befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Hochschulen in Deutschland – Eine erste Evaluation der Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes“, S.45

Interessant ist auch die Altersstruktur des wissenschaftlichen Nachwuchses. Die Gruppe der unter 35-Jährigen wuchs im Zeitraum von 2000 bis 2017 um 91 Prozent, während die Gruppe der 35- bis unter 45-Jährigen nur eine Zunahme von 41 Prozent verzeichnete.¹¹⁹ Diese Daten deuten darauf hin, dass die Erhöhung der Anzahl wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen nicht primär durch eine Zunahme bereits promovierter Beschäftigter erklärt werden kann. Vielmehr scheint es, dass viele wissenschaftliche Mitarbeiterinnen während ihrer Anstellung an den Universitäten keine Promotion abschließen.¹²⁰

Zudem wurde im gleichen Zeitraum nur eine geringe Zunahme der Habilitationen beobachtet. Während sich 1992 etwa 1.300 Personen habilitierten, waren es in den frühen 2000er Jahren über 2.200 und heute habilitieren sich etwa 1.500 Personen jährlich. Der Rückgang der Habilitationen und die zunehmende Praxis von Berufungen ohne formale Habilitation markieren einen signifikanten Wandel in den akademischen Karrierewegen.¹²¹

¹¹⁹ Vgl. Konsortium Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs, *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017*, S.101.

¹²⁰ Vgl. Gassmann, „Befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Hochschulen in Deutschland – Eine erste Evaluation der Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes“, S.44.

¹²¹ Vgl. Gassmann, S, 45.

7.2 Evaluierung im Jahr 2022 im Auftrag des BMBF

Die Evaluierung des novellierten WissZeitVG von 2016, durchgeführt im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, zielte darauf ab, die Effekte der Gesetzesänderungen zu analysieren, insbesondere die Reduzierung unangemessener Kurzbefristungen. Der 225-seitige Bericht, erstellt von der INTERVAL GmbH in Kooperation mit dem HIS-Institut für Hochschulentwicklung, basiert auf umfassenden Datenquellen, darunter Befragungen und Interviews mit Personalverwaltungen und Beschäftigten verschiedener wissenschaftlicher Einrichtungen.¹²²

Die umfangreiche Evaluierung hat eine kritische Prüfung der Auswirkungen des Gesetzes auf das wissenschaftliche Personal in Deutschland ermöglicht. Aufgrund der Komplexität und des Umfangs der Evaluierung konzentriert sich diese Bachelorarbeit speziell auf die Kapitel 6 und 7 der Evaluierungsberichte. Diese Kapitel bieten wesentliche Einblicke in die Befristungspraktiken und Vertragslaufzeiten, die unmittelbar die Qualifizierungschancen und Karriereverläufe des wissenschaftlichen Personals beeinflussen.

Die Evaluierung verwendete eine Vielzahl methodischer Ansätze, darunter halbstandardisierte Befragungen und Datenanalysen, um ein umfassendes Bild der Praktiken und deren Folgen zu gewinnen. Dabei wurde eine erhebliche Befristungsquote festgestellt: Im Jahr 2020 waren 83 Prozent des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals (Professuren ausgeschlossen) an Hochschulen befristet beschäftigt, mit höheren Quoten von circa 93 Prozent bei nicht-promoviertem Personal.¹²³

Ein zentrales Anliegen dieser Evaluierung war die Beurteilung der Auswirkungen der Novellierung des WissZeitVG von 2016. Es zeigte sich, dass sich die mittleren Vertragslaufzeiten seit der Novelle erkennbar verlängert hatten, was auf eine Verbesserung der Rahmenbedingungen hinweist.¹²⁴ Dennoch bleibt die Frage offen, ob diese Vertragslaufzeiten ausreichend sind, um die Qualifizierungsziele zu erreichen, was vor allem aufgrund der Unsicherheit über den Befristungsrahmen, die bei 18,7 Prozent der Befragten bestand, problematisch ist.¹²⁵

¹²² Vgl. Loewisch, „Evaluation des novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes“, S. 213.

¹²³ Vgl. Sommer u. a., „Evaluation des novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes - BMBF“, S.X.

¹²⁴ „Evaluation des WissZeitVG zeigt leichte Fortschritte bei Befristungen“.

¹²⁵ Vgl. Sommer u. a., „Evaluation des novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes - BMBF“, S.94.

Die Kapitel 6 und 7 enthüllen, dass viele Beschäftigte bereits vor ihrem aktuellen Vertrag an ihren Qualifizierungszielen gearbeitet hatten, was die tatsächliche Dauer der Qualifizierungsphasen oft verlängert. Zusätzlich berichteten 28,1 Prozent der Befragten von Unterbrechungen ihrer Beschäftigung, von denen jedoch 71,6 Prozent währenddessen an ihrem Qualifizierungsvorhaben weiterarbeiteten.¹²⁶ Dies unterstreicht die Diskontinuität und die Herausforderungen, die mit der akademischen Qualifizierung unter den Bedingungen des WissZeitVG verbunden sind.

Ein zentrales Thema ist die Karriereaspiration der Beschäftigten: 74 Prozent der promovierten Wissenschaftler*innen* streben eine langfristige Karriere in der Wissenschaft an. Diese Bestrebung zeigt jedoch eine dynamische Veränderung, die stark von der Dauer der wissenschaftlichen Tätigkeit abhängt. Insbesondere in den ersten vier Jahren kann die Erfahrung im Wissenschaftsbetrieb zu einer realistischeren Einschätzung der Karrierechancen führen, die bei einigen zu einer temporären Desillusionierung und einem nachlassenden Interesse an einer wissenschaftlichen Laufbahn führt.¹²⁷

Die Herausforderungen und die Wahrnehmung von befristeten Verträgen variieren erheblich. Einige Beschäftigte betrachten diese nicht als Hindernis, da sie auf die Unterstützung ihrer Vorgesetzten vertrauen. Andere hingegen empfinden die ständige Unsicherheit bezüglich der Vertragsverlängerungen als belastend und demotivierend.

Hinsichtlich der Qualifizierungsziele orientieren sich die meisten befristeten Verträge an der Promotion oder Habilitation, wobei 87,9 Prozent der Nichtpromovierten und 56,9 Prozent der Promovierten derzeit solche Ziele verfolgen.

Es ist bemerkenswert, dass 15 Prozent der nach § 2 (1) WissZeitVG befristet Beschäftigten kein spezifisches Qualifizierungsziel angeben, und 5,7 Prozent davon sowohl aktuell als auch langfristig kein konkretes Ziel verfolgen. Von denjenigen, die keine Qualifizierungsziele haben, sind 69,8 Prozent, also fast zwei Drittel, bereits promoviert.¹²⁸

¹²⁶ Vgl. Sommer u. a., S.95.

¹²⁷ Vgl. Sommer u. a., S.97-98.

¹²⁸ Vgl. Sommer u. a., S.104.

	vereinbart	aktuell verfolgt	vereinbart oder aktuell verfolgt, falls kein Qualifizierungsziel vereinbart wurde									
			gesamt	männlich	weiblich	Universität	HAW	AuF	Uniklinikum	mehrere Einrichtungen	nicht promoviert	promoviert
Promotion	57,9	55,8	59,2	59,0	59,3	60,6	71,9	56,5	23,1	41,0	87,9	4,6
Habilitation	19,2	16,0	19,9	20,5	19,4	21,9	3,1	5,4	21,5	24,6	0,4	56,9
Fachärztin, Facharzt	0,9	1,1	1,1	1,1	1,0	0,6			21,5	3,3	0,8	1,7
Qualifizierung in der Lehre	1,0	0,9	1,1	1,1	1,1	1,0	3,1		3,1	1,6	0,5	2,2
Einwerben Forschungsprojekt	1,6	2,5	2,2	2,3	2,1	1,8	6,3	5,4	3,1		0,6	5,2
Publikation wiss. Aufsatz	1,7	2,2	2,0	1,8	2,1	1,6	6,3	5,0	3,1	1,6	0,7	4,5
Vorbereitung auf Tätigkeiten außerhalb der Wissenschaft	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,3		1,9			0,2	0,8
Anderes Qualifizierungsziel	3,2	6,0	6,0	6,1	5,9	5,3	3,1	11,2	12,3	8,2	3,6	10,7
keines	13,9	15,0	8,1	7,8	8,5	6,9	6,3	14,6	9,2	19,7	5,4	13,2
k. A.	0,1	0,2	0,1		0,1				3,1		0,1	0,2

Beschäftigte mit Befristung nach § 2 (1) WissZeitVG, n=2770, Angaben in %

Abbildung 3 Verteilung von Qualifizierungszielen nach Gruppen

Quelle: Dr. Sommer u. a., „Evaluation des novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes - BMBF“, S.104

Die Bewertung der Qualifizierungsziele durch die Personalverwaltungen zeigt signifikante Unterschiede, wobei Hochschulen für angewandte Wissenschaften die Unbestimmtheit dieser Ziele negativer einschätzen als Universitäten.¹²⁹

Zur Angemessenheit der Vertragslaufzeiten: Die Evaluierung zeigt, dass eine erhebliche Anzahl der Beschäftigten (49,6 Prozent) die Vertragslaufzeiten als unzureichend empfindet, um ihre akademischen und beruflichen Ziele zu erreichen.¹³⁰ Über ein Drittel (37,2 Prozent) war bereits bei Vertragsabschluss der Ansicht, dass eine längere Laufzeit erforderlich gewesen wäre.¹³¹ Diese Diskrepanz zwischen Erwartungen und Realität wird durch zeitintensive Forschungsanforderungen und unzureichende Ressourcen verschärft. Persönliche und familiäre Umstände erschweren zusätzlich das volle Engagement zur Qualifizierung.

Die Untersuchung der Angemessenheit der Vertragslaufzeiten ergab, dass weniger als ein Viertel (22,7 Prozent) der Beschäftigten durch die Befristung motiviert wird, ihre Qualifikationsprojekte schneller umzusetzen, wobei kein direkter Zusammenhang zwischen der Vertragslaufzeit und dieser Motivation besteht. Im Gegensatz dazu fühlen sich 41,1

¹²⁹ Vgl. Sommer u. a., S.10-104.

¹³⁰ Vgl. Sommer u. a., S.112.

¹³¹ Vgl. Sommer u. a., S.114.

Prozent der Befragten durch die Befristungen in ihrer Arbeit an den Qualifizierungsprojekten beeinträchtigt, unabhängig von der Länge der Vertragslaufzeit. Nur etwas mehr als ein Drittel (35,7 Prozent) stimmt zu, dass ihre Qualifizierungsziele angemessen zur Vertragslaufzeit gewählt wurden. Besonders bei Zielen, die schneller erreicht werden können, wie Qualifikationen in der Lehre oder das Einwerben von Projekten, wird ein stärkerer Zusammenhang gesehen. Bei Promovierenden und insbesondere bei Habilitierenden ist die Zustimmung zu dieser Übereinstimmung am geringsten.¹³²

¹³² Vgl. Sommer u. a., S.115-116.

8 Diskussion

Die Kritik am WissZeitVG ist vielfältig und beleuchtet unterschiedliche Perspektiven aller Beteiligten. Wissenschaftliche Mitarbeiter, die außerhalb der Lehrtätigkeit forschend tätig sind, sehen sich oft mit der Frage konfrontiert, ob ihre Tätigkeit tatsächlich der Qualifizierung dient. Die Regelungen des WissZeitVG erlauben eine Befristung von bis zu sechs Jahren für die Promotion und bis zu zwölf Jahren insgesamt, was wesentlich länger ist als die üblichen zwei Jahre, die das TzBfG für die Einarbeitung oder sachgrundlose Befristung in anderen Geltungsbereichen vorsieht.

Die Evaluierung durch Gassmann zeigt auf, dass der Anteil der wissenschaftlichen Beschäftigten durch das WissZeitVG signifikant gestiegen ist, während die Anzahl der Promotionen seit 1994 nahezu unverändert geblieben ist. Nicht mal 1 Prozent der wissenschaftlichen Beschäftigten erlangt eine Habilitation, was bedeutet, dass circa 15 Prozent eine nachweisbare wissenschaftliche Qualifizierung erreichen. Dies stellt die Effektivität des Gesetzes in Frage, insbesondere im Hinblick auf die Förderung von Qualifizierungen, die der Gesetzgeber mit der geplanten Novelle zu unterstützen beabsichtigt. Hier stellt sich die Frage, wofür sich die restlichen gemäß §2 Abs. 1 WissZeitVG eingestellten Beschäftigten qualifizieren, wenn sie voraussichtlich weder in der Wissenschaft eine Festanstellung finden noch in der freien Wirtschaft auf Basis ihrer akademischen Qualifizierung bevorzugt eingestellt werden. Denn eine wissenschaftliche Qualifikation unterhalb eines zusätzlich erworbenen akademischen Grades oder einer speziellen Zertifizierung stellt in der Beurteilung Außenstehender lediglich einen Arbeitsnachweis dar.

Weiterhin offenbart eine Nebenbemerkung in der Evaluierung des BMBF, dass fast zwei Drittel der 5,7 Prozent der Befragten, die ohne konkretes Qualifizierungsziel gemäß §2 Abs. 1 WissZeitVG angestellt wurden, bereits promoviert sind. Diese Daten suggerieren, dass es keine statistische Rechtfertigung gibt, Wissenschaftler^{innen} nach der Promotion für weitere Qualifikationsmaßnahmen zu beschäftigen. Zudem wird die Effektivität der geforderten Mindestbefristungsdauer in Frage gestellt, wenn am Ende lediglich eine kleine Minderheit der Befristeten eine tatsächliche nachweisbare Qualifizierung erlangt.

Die Urteile des BAG spiegeln eine Entscheidungsfindung wider, die strikt innerhalb der gesetzlichen Rahmenbedingungen verbleibt. Besonderes Beispiel dafür ist das Urteil vom 02.02.2022 (7 AZR 573/20), in dem das Gericht sich ausschließlich auf das spezifische

Arbeitsverhältnis der Klägerin beschränkt, welches gemäß § 2 Abs. 1 WissZeitVG geschlossen wurde, ohne den gesamten Zeitraum ihrer Beschäftigung beim Arbeitgeber zu berücksichtigen. Diese begrenzte Betrachtungsweise ermöglichte es dem Arbeitgeber, die Regelungen zur Qualifizierung auszunutzen, um die Klägerin weiterhin nur befristet anzustellen, ohne dass das Gericht hiergegen vorgehen konnte. Diese Praxis kann als missbräuchlich betrachtet werden und hat potenziell nachteilige Auswirkungen auf das wissenschaftliche Personal.

Die Urteile deuten darauf hin, dass das WissZeitVG zwar strukturelle Möglichkeiten für die wissenschaftliche Weiterbildung bietet, jedoch auch Unsicherheiten erzeugt, die sich negativ auf die Karriereentwicklung und die Attraktivität akademischer Laufbahnen auswirken. Diese Befunde legen nahe, dass eine Anpassung der gesetzlichen Rahmenbedingungen erforderlich sein könnte.

Die Reaktionen aus der Politik, insbesondere die Integration bestimmter Forderungen in politische Programme und Koalitionsverträge, signalisieren zwar eine Anerkennung der Problematik, doch die aktuellen Entwürfe zu den politischen Ankündigungen scheinen die grundlegenden Probleme der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen nicht zufriedenstellend zu erfassen. Diese Diskrepanz zwischen der geforderten grundlegenden Reform und den vorgeschlagenen Änderungen unterstreicht ein zentrales Dilemma: Es entsteht der Eindruck, dass sich die politischen Akteure vor weitreichenden Veränderungen scheuen, möglicherweise aus Furcht vor den komplexen Folgen für das bestehende akademische und finanzielle Gefüge.

Die Rolle von Protestbewegungen in der Diskussion, wie beispielsweise #IchBinHanna, ist entscheidend für das Aufzeigen von Missständen in den Arbeitsbedingungen von Wissenschaftlerinnen. Allerdings ist es notwendig, ihre Darstellungen kritisch zu hinterfragen, da sie bisweilen zu einer einseitigen Sichtweise neigen. Diese Bewegungen tendieren dazu, die Erfahrungen von Wissenschaftlerinnen zu verallgemeinern und berücksichtigen dabei nicht immer die Vielfalt individueller Beweggründe und Karrierewege.

Zum Beispiel wird oft nicht beachtet, dass einige Doktoranden sich für eine Promotion entscheiden, nicht aus einer intrinsischen wissenschaftlichen Motivation heraus, sondern weil sie unsicher sind, welche beruflichen Schritte sie nach ihrem Studium unternehmen sollen. Diese Variabilität in den Karriereabsichten der Promovierenden wird selten

diskutiert. Weiterhin wird selten thematisiert, dass es auch in der akademischen Gemeinschaft Personen gibt, die das System zu ihrem Vorteil ausnutzen, ohne einen echten Beitrag zur Forschung zu leisten.

Trotz dieser Kritikpunkte ist die Existenz und das Engagement dieser Protestbewegungen von großer Bedeutung. Sie sensibilisieren für die oft schwierigen Arbeitsbedingungen vieler Wissenschaftler^{innen} und setzen wichtige Impulse für Veränderungen in den Strukturen akademischer Institutionen. Indem sie diese Themen in den Mittelpunkt der öffentlichen und akademischen Debatte rücken, üben sie Druck auf politische und institutionelle Entscheidungsträger aus, was die Schaffung einer gerechteren und transparenteren akademischen Arbeitsumgebung fördern kann.

Es bleibt also wesentlich, die Stimmen dieser Bewegungen zu beachten und gleichzeitig eine differenzierte Sichtweise zu bewahren, die alle Facetten der wissenschaftlichen Laufbahnen erfasst. Eine solche umfassende Betrachtungsweise ermöglicht es, die realen Bedürfnisse der gesamten wissenschaftlichen Gemeinschaft zu erkennen und darauf basierend effektive und gerechte Reformen zu entwickeln.

9 Fazit und Ausblick

Diese Bachelorarbeit hat sich mit der Eignung des WissZeitVG für die Qualifizierung von wissenschaftlichem Personal auseinandergesetzt. Durch eine eingehende Analyse der Gesetzgebung, der Gerichtsurteile und der kritischen Stimmen aus den akademischen Protestbewegungen konnte ein tiefgreifendes Verständnis für die Stärken und Schwächen dieses Gesetzes entwickelt werden.

Die Analyse verdeutlicht, dass das WissZeitVG effektiv dazu beiträgt, akademische Karrieren durch befristete Arbeitsverträge zu strukturieren und zu unterstützen, insbesondere während der Promotionsphase. In dieser entscheidenden Zeit scheint ein befristetes System geeignet zu sein, um den Übergang von der akademischen Ausbildung zur eigenständigen Forschung zu erleichtern. Das Gesetz schafft einen Rahmen, der es jungen Wissenschaftlerinnen ermöglicht, sich sowohl in der Forschung als auch im Forschungsmanagement zu qualifizieren. Trotz einiger Kritikpunkte erweist sich die Befristung in dieser Phase als effektives Mittel zur Förderung der wissenschaftlichen Qualifikation. Mit der Einführung einer geplanten Mindestbefristungsdauer von drei Jahren für den Erstvertrag in der Promotionsphase bietet das Gesetz zudem Verbesserungen, die den Planungshorizont der betroffenen Promovierenden erweitern.

In der Postdoc-Phase zeigen sich gravierende Probleme. Die Praxis der Befristung nach der Promotion wird zunehmend kritisiert, da sie häufig weniger der Qualifizierung dient und stattdessen als flexibles Werkzeug der Personalplanung an Hochschulen und Forschungseinrichtungen verwendet wird.

Die im Gesetzentwurf vorgesehene Anschlusszusage nach einer vierjährigen Befristung ist eine gute Initiative, um Arbeitgeber dazu anzuregen, über langfristige Karriereperspektiven ihrer Angestellten nachzudenken. Trotzdem entsteht der Eindruck, dass diese Vierjahresfrist dennoch ein Zugeständnis an die Arbeitgeber darstellt, um den wissenschaftlichen Betrieb aufrechtzuerhalten. Es ist allgemein bekannt, dass Hochschulen im Haushaltsplan oft keine Kapazitäten für zusätzliche Dauerstellen vorsehen. Ideal wäre es, Wissenschaftlerinnen nach ihrer Promotion zunächst für zwei Jahre zu befristen, um eine Art Probezeit zu ermöglichen. In dieser Zeit können beide Seiten erneut unter Beweis stellen, dass die Zusammenarbeit erfolgversprechend ist. Nach diesen zwei Jahren sollte dann eine Anschlusszusage erfolgen, die eine Entfristung des Vertrags mit sich bringt.

Das WissZeitVG behandelt den Begriff der Qualifizierung bewusst vage. Diese Unbestimmtheit des Qualifizierungsbegriffs ermöglicht es, einen breiten Rahmen zu schaffen, innerhalb dessen Hochschulen als Arbeitgeber und Innovatoren agieren können. Durch diese offene Definition können Hochschulen flexibler agieren und eine größere Anzahl von Personal für unterschiedliche Aufgaben einsetzen, ohne sich auf langfristige Verpflichtungen festlegen zu müssen.

Im Rahmen des WissZeitVG wird diese vage Definition beibehalten, um den Hochschulen eine größtmögliche Flexibilität im Personaleinsatz zu ermöglichen. Durch die Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung müssen sich Arbeitgeber nicht dauerhaft auf wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und deren persönliche Schicksale festlegen. Dies stellt einen klaren Vorteil für die Hochschulen dar, da sie ihre Personalplanung variabel gestalten und auf wechselnde Bedürfnisse reagieren können.

Zwar bietet das WissZeitVG Vorteile für Arbeitgeber und auch für einige Mitarbeiterinnen, die unter dieses Gesetz fallen, doch für die Mehrheit der betroffenen Beschäftigten erweist sich das Gesetz als problematisch. Qualifizierungen, die unterhalb eines akademischen Grades liegen, bieten den Betroffenen keine nachhaltigen Zukunftsperspektiven. Diese Qualifizierungen führen in der Regel nicht zu verbesserten Chancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, wodurch die beruflichen Aussichten für viele Mitarbeiter begrenzt bleiben.

Obwohl das WissZeitVG gute Perspektiven für Hochschulen schafft, lässt es einen großen Teil des betroffenen Personals ohne tragfähige Zukunftsperspektiven zurück. Die Förderung von Qualifizierungen, die unterhalb eines akademischen Grades liegen, reicht nicht aus, um den Anforderungen des modernen Arbeitsmarktes gerecht zu werden.

Am Ende muss ein ausgewogener Kompromiss gefunden werden, der sowohl die Bedürfnisse der Arbeitnehmer als auch die Anforderungen des Hochschulwesens berücksichtigt. Die derzeitige enge Verzahnung zwischen Qualifizierung und befristeter Beschäftigung wird in der öffentlichen und wissenschaftlichen Diskussion häufig vorrangig unter dem Aspekt der befristeten Anstellung betrachtet, wobei die Aspekte der Qualifizierung oft vernachlässigt werden.

Ein zentrales Anliegen sollte daher sein, klar zu definieren, in welchem Umfang Promotionen und Habilitationen als nachweisbare Qualifikationen anerkannt und gefördert werden sollen, insbesondere im Kontext des WissZeitVG. Es ist wichtig, Bereiche zu identifizieren, in denen nachweisbare Qualifikationen erworben werden können, die den betroffenen Mitarbeitern auch nach Ablauf der Befristung berufliche Vorteile bieten.

In diesem Zusammenhang könnte es sinnvoll sein, den Qualifikationsbegriff enger zu fassen. Dies würde bedeuten, dass bestimmte Qualifizierungen, die derzeit unter das WissZeitVG fallen, künftig möglicherweise nicht mehr darunter subsumiert würden. Für diese Fälle könnten andere geltende rechtliche Regelungen zur Anwendung kommen, die eine Befristung der Beschäftigungsverhältnisse ermöglichen. Eine solche Anpassung könnte dazu beitragen, die Qualifizierung der Mitarbeiter stärker in den Fokus zu rücken und sicherzustellen, dass diese Maßnahmen den Mitarbeitern nachhaltige berufliche Perspektiven bieten.

Ziel dieser Überlegungen ist es, ein System zu schaffen, das sowohl den Hochschulen als auch den Mitarbeitern gerecht wird, indem es sicherstellt, dass die Qualifizierungsmaßnahmen den Mitarbeitern langfristige berufliche Perspektiven bieten und gleichzeitig die Anforderungen des Hochschulwesens erfüllt.

Strukturelle Probleme im akademischen System sind tief verwurzelt und lassen sich nicht allein durch Gesetzesänderungen lösen. Diese Maßnahme könnte zwar hilfreich sein, indem sie rechtliche Rahmenbedingungen setzt, jedoch reicht sie nicht aus, um die Kultur und die alltäglichen Praktiken innerhalb von Hochschulen und Forschungseinrichtungen grundlegend zu verändern.

Literaturverzeichnis

Absenger, Nadine, Ernst Dieter Rossmann, und Cornelia Quennet-Thielen. „Zeitverträge in der Wissenschaft: Reformbedarf für bessere Qualifizierungs- und Arbeitsbedingungen?“ *ifo Schnelldienst*, Nr. 18 (24. September 2015): 3–11.

Bahr, Amrei, Kristin Eichhorn, und Sebastian Kobon, Hrsg. *#IchBinHanna: prekäre Wissenschaft in Deutschland*. Erste Auflage, Originalausgabe. Edition Suhrkamp. Sonderdruck. Berlin: Suhrkamp, 2022.

Bahr, Amrei, Kristin Eichhorn, und Sebastian Kubon, Hrsg. *#95vsWissZeitVG: prekäre Arbeit in der deutschen Wissenschaft*. Kritische Reflexionen 4. Marburg: Büchner-Verlag, 2021.

Beham, Sarah. „Universitäten: Ist #IchbinHanna gescheitert?“ BR24, 28. März 2024. <https://www.br.de/nachrichten/deutschland-welt/universitaeten-ist-ichbinhanna-gescheitert,U8Et1ZP>.

bmwk- Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz. „Wirtschaftspolitische Themen und Analysen“. Schlaglichter-der-Wirtschaftspolitik. Zugegriffen 7. Mai 2024. https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Schlaglichter-der-Wirtschaftspolitik/2018/05/artikel-1-aktuelle-themen-und-analysen.html?cms_artId=d7ba8b23-3b2f-4039-95d9-4fba4ccc79b3.

Borgwardt, Angela. „Die Tenure-Track-Professur – Impulsgeberin für das deutsche Wissenschaftssystem“, o. J.

Bundesministerium für Bildung und Forschung - BMBF. „Die Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes - BMBF“, 27. März 2024. <https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/faq/wisszeitvg-reform.html>.

Bundesministerium für Bildung und Forschung - BMBF. „Frauen im Wissenschaftssystem - BMBF“. Zugegriffen 17. Mai 2024. https://www.bmbf.de/bmbf/de/forschung/gleichstellung-und-vielfalt-im-wissenschaftssystem/frauen-im-wissenschaftssystem/frauen-im-wissenschaftssystem_node.html.

Campus-Zeitung. „»Es tut sich was« Protest gegen Befristungen in der Wissenschaft: Kristin Eichhorn hat die #IchBinHanna-Bewegung mit initiiert – und zieht Zwischenbilanz.“ *gesundheit-soziales-bildung.verdi.de*. Zugegriffen 26. April 2024. <https://gesundheit-soziales-bildung.verdi.de/mein-arbeitsplatz/hochschulen/++co++75d7f7ac-f1a4-11ee-b060-efc4a3bcdb5>.

deutschlandfunk.de. „Was bringt das neue Wissenschaftszeitvertragsgesetz?“ Deutschlandfunk. Zugegriffen 19. April 2024. <https://www.deutschlandfunk.de/wissenschaftszeitvertragsgesetz-reform-universitaet-forschung-100.html>.

DGB. „Wissenschaftszeitvertragsgesetz: Breites Bündnis fordert wirksame Reform“. Zugegriffen 26. April 2024. <https://www.dgb.de/presse/++co++4ac1b89c-eb59-11ee-b4f5-338fa844d0e1>.

Domke, Friedrun. *Das Befristungsrecht des wissenschaftlichen Personals an deutschen Hochschulen zwischen wissenschaftlicher Dynamik und sozialer Sicherheit: eine Untersuchung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes*. 1. Auflage. Arbeits- und Sozialrecht, Band 161. Baden-Baden: Nomos, 2020.

- „Evaluation des WissZeitVG zeigt leichte Fortschritte bei Befristungen“.
Zugegriffen 16. April 2024.
<https://www.forschung-und-lehre.de/politik/evaluation-des-wisszeitvg-vorgelegt-4730>.
- Gassmann, Freya. „Befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Hochschulen in Deutschland – Eine erste Evaluation der Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes“, o. J.
- Grillberger, Konrad. „Keine Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten“. *Wirtschaftsrechtliche Blätter* 26, Nr. 12 (1. Dezember 2012): 706–7. <https://doi.org/10.1007/s00718-012-0219-6>.
- Hauck-Scholz, FAVerwR Peter, und Marburg. „Neues zu befristeten Arbeitsverträgen an Hochschulen“. *Zeitschrift für das öffentliche Arbeits- und Tarifrecht*, Nr. 6 (2021): 111–14.
- Jesgarzewski, Tim. *Arbeitsrecht: Grundlagen und Praxis*. FOM-Edition. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, 2019. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-26062-0>.
- Jongmanns, Georg. „Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG)“. Gesetzesevaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF). HIS Hochschul-Informationssystem GmbH, 15. März 2011.
<https://www.wissenschaftsmanagement-online.de/beitrag/evaluation-des-wissenschaftszeitvertragsgesetzes-wisszeitvg-gesetzesevaluation-im-auftrag>.
- Keller, Dr Andreas. „Stellungnahme der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Hauptvorstand zum Entwurf eines Gesetzes zur Unterstützung von Wissenschaft und Studierenden aufgrund der COVID-19-Pandemie (Wissenschafts- und Studierendenunterstützungsgesetz) der Koalitionsfraktionen CDU/CSU und SPD sowie zu entsprechenden Anträgen der Oppositionsfraktionen FDP, DIE LINKE und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN“, 28. August 2020.
- „Koalitionsvertrag 2021-2025“. In *Die Bundesregierung informiert | Startseite*. Zugegriffen 18. April 2024. <https://www.bundesregierung.de/breg-de/service/gesetzesvorhaben/koalitionsvertrag-2021-1990800>.
- Konsortium Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs, Hrsg. *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017: Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*. Bielefeld: wbv Publikation, 2017.
<https://doi.org/10.3278/6004603w>.
- Kuhnt, Mathias, Tilman Reitz, und Patrick Wöhrle. „Arbeiten unter dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz“, 2022.
- Löwisch, Manfred. „Evaluation des novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes“. *Ordnung der Wissenschaft* Heft 03/2022, Nr. 03/2022 (o. J.): 221–22.
- Löwisch, Manfred. „Die Ablösung der Befristungsbestimmungen des Hochschulrahmengesetzes durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz“. *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, Nr. 9 (2007): 479–84.
- Maschmann, Frank, und Roman Konertz. „Das Hochschulbefristungsrecht in der Reform: Die Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes“. *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, Nr. 5 (2016): 257–67.

Meißner, Markus. „Entstehung und Entwicklung des Hochschulbefristungsrechts“. *Ordnung der Wissenschaft*, Nr. 3 (2016): 181–86. <https://doi.org/10.17176/20190219-113413-0>.

Ostermaier, Christian, und Sylvia Vogt. *Befristung von Arbeitsverträgen: Handbuch zum TzBfG und WissZeitVG mit den Besonderheiten des TVöD und TV-L*. Regensburg: Walhalla und Praetoria, 2022.

Raab, Thomas. *Der persönliche Anwendungsbereich des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (WissZeitVG)*. Wissenschaftsrecht Beiheft 23. Tübingen: Mohr Siebeck, 2015.

„Schaub/Koch ArbR A-Z | Befristeter Arbeitsvertrag“.

Zugegriffen 24. Januar 2024.

[https://beck-](https://beck-online.beck.de/Dokument?vpath=bibdata%2Flex%2Farbrlex_27%2Fcont%2Farbrlex.befristeter-arbeitsvertrag.htm&pos=1&hlwords=on)

[online.beck.de/Dokument?vpath=bibdata%2Flex%2Farbrlex_27%2Fcont%2Farbrlex.befristeter-arbeitsvertrag.htm&pos=1&hlwords=on](https://beck-online.beck.de/Dokument?vpath=bibdata%2Flex%2Farbrlex_27%2Fcont%2Farbrlex.befristeter-arbeitsvertrag.htm&pos=1&hlwords=on).

Sommer, Jörn, Georg Jongmanns, Astrid Bock, und Christian Rennert. „Evaluation des novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes - BMBF“. Bundesministerium für Bildung und Forschung - BMBF.

Zugegriffen 16. April 2024.

<https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2022/abschlussbericht-evaluation-wisszeitvg.html>.

Speiser, Guido, Hrsg. *Wissenschaftsrecht*. Springer-Lehrbuch. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg, 2022. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-64722-6>.

Wissel, Carsten von. „Von Twitter aus in den Plenarsaal: Rezension zu ‚#IchBinHanna. Prekäre Wissenschaft in Deutschland‘ von Amrei Bahr, Kristin Eichhorn und Sebastian Kubon und zu ‚#95vsWissZeitVG. Prekäre Arbeit in der deutschen Wissenschaft‘ von ebd. (Hg.)“. *Soziopolis: Gesellschaft beobachten*, 2022.

Rechtsquellenverzeichnis

BAG, 12. 10. 1960 - Gr. Senat 1/59 (3 AZR 65/56) - Befristeter Arbeitsvertrag, 1961 NJW 798–800 (BAG 1960)

BAG, 01.06.2011 - 7 AZR 827/09

BAG, 24.2.2016 - 7 AZR 182/14 - Befristung eines Arbeitsvertrags und Anschlussbefristung bei wissenschaftlichen Dienstleistungen. Urt., 2016 NZA 949–53 (BAG 2016).

BAG, 8.6.2016 - 7 AZR 259/14 - Befristung wegen Drittmittelfinanzierung. Urt., 2016 NZA 1463–70 (BAG 2016)

BAG, 19.12.2018 - 7 AZR 79/17 - Künstlerisches Personal. Urt., 2019 NJW 1094–97 (BAG 2018)

BAG, 20.1.2021 - 7 AZR 193/20. Urt., 2021 NZA 786–91 (BAG 2021)

BAG, 15.12.2021 - 7 AZR 453/20. Urt., 2022 NZA 560–64 (BAG 2021)

BAG, 2.2.2022 - 7 AZR 573/20 - Befristung bei wissenschaftlichem Personal mit Qualifizierungsmaßgabe. Urt., 2022 NJW 2354–58 (BAG 2022)

Deutscher Bundesrat. „BR-Drucksache 156/24 - Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft“, 5. April 2024.
<https://www.bundesrat.de/SharedDocs/beratungsvorgaenge/2024/0101-0200/0156-24.html>.

Deutscher Bundesrat. „Der Ablauf des Verfahrens“.
Zugegriffen 24. April 2024.
<https://www.bundesrat.de/DE/aufgaben/gesetzgebung/verfahren/verfahren.html>.

Deutscher Bundestag. „BT-Drs. 19/18699“. "Entwurf eines Gesetzes zur Unterstützung von Wissenschaft und Studierenden aufgrund der COVID-19-Pandemie (Wissenschafts- und Studierendenunterstützungsgesetz)"
Zugegriffen 31. Januar 2024.
<https://dserver.bundestag.de/btd/19/186/1918699.pdf>.

Deutscher Bundestag. „BT-Drs. 10/2283“. „Entwurf eines Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen“
Zugegriffen 24. Januar 2024.
https://dejure.org/Drucksachen/Bundestag/BT-Drs._10/2283.

Deutscher Bundestag. „BT-Drs. 16/3438“. „Entwurf eines Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen“
https://dejure.org/Drucksachen/Bundestag/BT-Drs._16/3438.

Deutscher Bundestag. „BT-Drs. 18/6489“. "Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes"

Zugegriffen 31. Januar 2024.

https://dejure.org/Drucksachen/Bundestag/BT-Drs._18/6489.

Deutscher Bundestag. „BT-Drs. V/4335“. "Bundesbericht Forschung III Beschluß des Deutschen Bundestages vom 30. Juni 1965 - Drucksache IV/3644"

Zugegriffen 13. Februar 2024.

https://dejure.org/Drucksachen/Bundestag/BT-Drs._V/4335.

BVerfG, 29.05.1973 - 1 BvR 424/71, 1 BvR 325/72 - Gruppenuniversität, Hochschul-Urteil, Hochschulurteil. Urt., No. 1 BvR 424/71, 1 BvR 325/72 (BVerfG 29. Mai 1973).

Deutscher Bundestag. Drucksache 167/85 Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 (BeschFG 1985) (1985).

<https://dserver.bundestag.de/brd/1985/D167+85.pdf>.

Müller-Glöge, Rudi. „WissZeitVG § 1 Befristung von Arbeitsverträgen“. In *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 2024.

Müller-Glöge, Rudi. „WissZeitVG § 7 Rechtsgrundlage für bereits abgeschlossene Verträge; Übergangsregelung; Verordnungsermächtigung“. In *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 2024.

Preis, Ulrich, und Daniel Ulber. *WissZeitVG: Kommentar zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz*. 2. vollst. überarb. Aufl. Luchterhand Taschenkommentare. Neuwied: Luchterhand, 2017.

„Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge - [Befristungs-RL]“.

Zugegriffen 24. Januar 2024.

<https://beck->

[online.beck.de/Dokument?vpath=bibdata%2Fges%2Ffewg_rl_1999_70%2Fcont%2Ffewg_rl_1999_70.htm&anchor=Y-100-G-EWG_RL_1999_70](https://beck-online.beck.de/Dokument?vpath=bibdata%2Fges%2Ffewg_rl_1999_70%2Fcont%2Ffewg_rl_1999_70.htm&anchor=Y-100-G-EWG_RL_1999_70).