



Reform des WissZeitVG

Ausgangslage:

Der Koalitionsvertrag für die 20. Legislaturperiode sieht vor, die Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft zu verbessern und in diesem Zusammenhang das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) zu reformieren.

„Gute Wissenschaft braucht verlässliche Arbeitsbedingungen. Deswegen wollen wir das Wissenschaftszeitvertragsgesetz auf Basis der Evaluation reformieren. Dabei wollen wir die Planbarkeit und Verbindlichkeit in der Post-Doc-Phase deutlich erhöhen und frühzeitiger Perspektiven für alternative Karrieren schaffen. Wir wollen die Vertragslaufzeiten von Promotionsstellen an die gesamte erwartbare Projektlaufzeit knüpfen und daraufhinwirken, dass in der Wissenschaft Dauerstellen für Daueraufgaben geschaffen werden. Wir tragen für eine verbesserte Qualitätssicherung der Promotion Sorge. Wir wollen die familien- und behindertenpolitische Komponente für alle verbindlich machen.“ (Z. 661-669)

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat beginnend mit der Konferenz „Gute Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft - Auf dem Weg zu einer Reform des WissZeitVG“ am 27.06.2022 einen umfangreichen und ergebnisoffenen Stakeholderprozess mit den wichtigsten Akteuren der Wissenschaftslandschaft (Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Beschäftigteninitiativen, Gewerkschaften, Fördermittelgeber, Länder usw.) geführt, um deren Expertise und Perspektiven in die Weiterentwicklung des WissZeitVG einfließen zu lassen. Verschiedene Beteiligte haben zudem auch eigene Positionspapiere und Vorschläge in die Diskussion eingebracht.

Der Stakeholderprozess hat die zwischen und innerhalb der Interessensgruppen z.T. sehr unterschiedlichen Vorstellungen und Akzentsetzungen verdeutlicht, zugleich aber an einigen Stellen auch Übereinstimmungen sichtbar gemacht, u.a.:

- Alle Stakeholder teilen das Ziel guter Arbeitsbedingungen und attraktiver Karrierewege in der Wissenschaft sowie der besseren Planbarkeit und höherer Verbindlichkeit für die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Den Stakeholdern ist dabei bewusst, dass das WissZeitVG nur eingeschränkt darauf Einfluss hat und in erster Linie die Arbeitgeber an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen sowie die Länder für entsprechende Bedingungen sorgen müssen.
- Es besteht weitgehend Einigkeit, dass in der ersten Qualifizierungsphase bis zur Promotion eine Mindestvertragslaufzeit für Erstverträge zweckmäßig ist.
- Es wurden deutliche Unterschiede bzgl. der Konturierung des Postdoc-Bereichs sichtbar, die von einer Beibehaltung des Status quo bis zur vollständigen Abschaffung der Qualifizierungsbefristung nach der Promotion reichen.



- Nur sehr vereinzelt wurden überhaupt Vorschläge für eine Weiterentwicklung der Befristung im Drittmittelbereich und eine Ausweitung der familien- und inklusionspolitischen Regelungen des WissZeitVG in diesen Bereich geäußert.

Unter Berücksichtigung des Stakeholderprozesses und der Evaluation des WissZeitVG werden die nachfolgend dargestellten wesentlichen Inhalte für eine Reform des WissZeitVG vorgeschlagen. **Zentraler Ansatz ist dabei, die individuelle wissenschaftliche Qualifizierung noch stärker in den Mittelpunkt zu stellen und die hierfür erforderlichen Rahmenbedingungen zu gewährleisten.** In diesem Sinne und entsprechend den Vereinbarungen im Koalitionsvertrag schaffen die vorgeschlagenen Regelungen insbesondere mehr Verlässlichkeit, Planbarkeit und Transparenz für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Die grundlegende Systematik des WissZeitVG (Qualifizierungsbefristung mit Verlängerungstatbeständen, Drittmittelbefristung) bleibt erhalten. Vor allem das Verhältnis von Qualifizierungs- und Drittmittelbefristung wird aber neu justiert.



Zentrale Ziele:

- Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft verbessern
- Vertragslaufzeiten bei Promotionen an die erwartbare Promotionsdauer anpassen
- Planbarkeit und Verbindlichkeit von Karrierewegen in der Post-Doc-Phase erhöhen, frühzeitiger Perspektiven schaffen, auch für alternative Karrieren; klare Entfristungsperspektiven
- Familien- und sozialpolitische Regelungen ausweiten
- Auf mehr unbefristete Beschäftigung hinwirken
- Vielfalt der individuellen Qualifizierungswege berücksichtigen
- Dynamik und Leistungsfähigkeit des Wissenschaftssystems und Handlungsfähigkeit der Hochschulen und Forschungseinrichtungen gewährleisten
- Regelungen im WissZeitVG möglichst einfach, klar und anwenderfreundlich halten für Rechtssicherheit und Transparenz

Wesentliche Inhalte der Reform im Überblick:

Übergreifendes Ziel: Wir stellen die wissenschaftliche Qualifizierung wieder stärker in den Mittelpunkt und schaffen mehr Verlässlichkeit, Planbarkeit und Transparenz

- **Qualifizierungsphase vor der Promotion (R1):**

Ziel: Wir schaffen mehr Verlässlichkeit insb. für Promovierende durch eine Mindestvertragslaufzeit für Erstverträge.

- Mindestvertragslaufzeit für Erstvertrag 3 Jahre (Soll-Vorschrift)
- Qualifizierungsbegriff bleibt bestehen, Klarstellung zur wissenschaftlichen Qualifizierung in Begründung
- Höchstbefristungsgrenze 6 Jahre wie bisher
- Familien- und inklusionspolitische Regelungen:
 - Verlängerung Höchstbefristungsgrenze 2 Jahre (wie bisher)
 - Vertragsverlängerung § 2 Abs. 5 (wie bisher)

- **Postdoc-Phase (R2/R3):**

Ziel: Wir schaffen frühere Planbarkeit insb. durch Absenkung der Höchstbefristungsdauer

- Senkung der Höchstbefristungsdauer auf 3 Jahre
- Mindestvertragslaufzeit für Erstvertrag 2 Jahre (Soll-Vorschrift)
- Familien- und inklusionspolitische Regelungen:
 - Verlängerung Höchstbefristungsgrenze 2 Jahre (wie bisher)
 - Vertragsverlängerung § 2 Abs. 5 (wie bisher)



- **Drittmittelbefristung:**

Ziel: Am Anfang jeder wissenschaftlichen Karriere steht die wissenschaftliche Qualifizierung im Mittelpunkt: Alle werden qualifizierungsbefristet und profitieren damit von den Mindestvertragslaufzeiten und den familien- und inklusionspolitischen Regelungen.

- Zeitlicher Vorrang der Qualifizierungsbefristung (d.h. Drittmittelbefristung erst nach Ausschöpfen der Höchstbefristungsgrenze der Qualifizierungsbefristung)

- **Weitere Regelungspunkte**

- Studienbegleitende Beschäftigung:
 - Erhöhung der Höchstbefristungsgrenze auf 8 Jahre
 - Mindestvertragslaufzeit 1 Jahr (Soll-Vorschrift)
- Erweiterung der Mitbestimmungsmöglichkeiten der Tarifpartner:
 - Aufhebung der Beschränkung abweichender Regelungen auf „bestimmte Fachrichtungen und Forschungsbereiche“ (§ 1 Abs. 1 Satz 3)
 - Möglichkeit zur Festlegung der Anzahl der Verträge in der Qualifizierungsbefristung
 - Möglichkeit zur Festlegung der Anzahl der Verträge in der Drittmittelbefristung
 - Korridor für Abweichungen von der Mindestvertragslaufzeit in der Postdoc-Phase: 1-3 Jahre
 - Möglichkeit zur Abweichung von der Mindestvertragslaufzeit für studienbegleitende Beschäftigung
 - Möglichkeit zur Regelung des Stellenumfangs (vorbehaltlich verfassungsrechtlicher Prüfung)
 - Möglichkeit zur Erweiterung des Katalogs vertragsverlängernder Sachverhalte in § 2 Abs. 5
- Streichung der Sonderregelung für den Bereich der Medizin; zugleich Öffnung der Regelungen für fachärztliche Weiterbildungen im ÄArbVtrG
- Anwendbarkeit des WissZeitVG nur für Verträge mit mindestens 25 % Stellenumfang; stipendienbegleitende Viertelstellen sind dadurch möglich
- Inkrafttreten: Großzügige Übergangsregelungen vor allem in der Qualifizierungsbefristung für bereits im System befindliche Personen
- Ergebnisse der Evaluation des Gesetzes nach ca. 6 Jahren nach Inkrafttreten