



Berlin, den 03.07.2023

Neue Richtervereinigung e.V. | Greifswalder Str. 4 | 10405 Berlin

---

An das Bundesministerium für Bildung  
und Forschung  
Referat 411 Hochschulrecht; Exzellenz-  
strategie; DFG  
Kapelle-Ufer 1  
11055 Berlin  
411@bmbf.bund.de

Bundesbüro:

**Martina Reeßing**,  
Leiterin des Bundesbüros  
Greifswalder Str. 4  
10405 Berlin

Tel.: 030 420223-49  
Mobil 0176 567 996 48

**bb@neuerichter.de**  
**www.neuerichter.de**

## **Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft**

Die Neue Richtervereinigung (NRV) bedankt sich für die Möglichkeit, in diesem Reformprozess zum Referentenentwurf Stellung nehmen zu können.

Zunächst wollen wir auf die Zielsetzung der Reform (I.) eingehen, um sodann die konkreten Änderungsvorschläge des Referentenentwurfs zu analysieren (II.). Schließlich soll ein eigener Regelungsvorschlag für die befristete Beschäftigung des promovierten wissenschaftlichen und künstlerischen Personals unterbreitet und dargelegt werden, warum dieser im Gegensatz zu den Änderungsvorschlägen des Referentenentwurfs geeignet erscheint, die Zielsetzung zu erreichen (III.).

### **I. Zielsetzung der Reform**

Die Neue Richtervereinigung begrüßt das durch die Bundesregierung verfolgte Vorhaben einer Überarbeitung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Eine grundlegende Überarbeitung dieser Sonderbefristungsmaterie ist dringend erforderlich, nachdem die Regelungen zur sachgrundlosen Befristung in § 2 Abs. 1 WissZeitVG einer europarechtlichen und verfassungsrechtlichen Prüfung nicht standhalten (<https://verfassungsblog.de/mehrfach-befristet-doppelt-rechtswidrig/>). Anstatt im Einklang mit RL 1999/70/EG den Missbrauch von aufeinanderfolgenden Befristungen effektiv zu begrenzen, ermöglicht das Wissenschaftszeitvertragsgesetz Kettenbefristungen. Auf Grundlage dieses Gesetzes sind 79,1 %<sup>1</sup> des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals (Hochschulpersonalstatistik 2021) und 85 % des promovierten wissenschaftlichen und künstlerischen Personals unter 45 ohne Berücksichtigung der Professur befristet beschäftigt ([---

<sup>1</sup> Bereinigt man die Zahlen um die Beschäftigten an Universitätskliniken, an denen auch unbefristetes Klinikpersonal berücksichtigt wird, steigt die Quote auf 81,3 %.](https://www.jmwiarda.de/2023/05/16/jetzt-</a></p></div><div data-bbox=)

nicht-das-ziel-aus-den-augen-verlieren/). Diese Befristungsquote zeigt, dass das deutsche Recht keine effektive Umsetzung der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung gewährleistet. Eine Reform des Befristungsrechts ist mithin rechtlich zwingend.

Der Referentenentwurf identifiziert darüber hinaus folgende Fehlentwicklungen des Wissenschaftsbefristungsrechts:

- Die Entscheidungen über den weiteren Karriereweg in der Wissenschaft werde zu spät getroffen
- Der Anteil von Kurzzeitverträgen < 1 Jahr sei auch nach Einführung des § 2 Abs. 1 S. 3 WissZeitVG deutlich zu hoch
- Es werde immer häufiger auf die Drittmittelbefristung gem. § 2 Abs. 2 WissZeitVG zurückgegriffen, wodurch die familien-/behindertenpolitischen Komponenten (§ 2 Abs. 1 S. 4 ff.; Abs. 5 WissZeitVG) in vielen Fällen nicht zur Anwendung kämen

Die Bundesregierung formuliert in ihrem Koalitionsvertrag (S. 19 m. Hervorh. SP) folgende Ziele einer Reform des WissZeitVG, um diesen Fehlentwicklungen Einhalt zu gebieten:

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

Wir wollen die familien- und behindertenpolitische Komponente **für alle** verbindlich machen. [...].“

Der hiesige Referentenentwurf weicht in der Zielformulierung wesentlich vom Koalitionsvertrag ab. Nachdem sich diese Abweichungen in den vorgeschlagenen Maßnahmen deutlich niederschlagen, sollen diese Divergenzen im Folgenden herausgearbeitet werden:

1.

Zunächst fällt auf, dass der Referentenentwurf „in frühen Karrierephasen [auf] gute und wettbewerbsfähige Beschäftigungsbedingungen“ bzw. „Verlässlichkeit, Planbarkeit und Transparenz für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in frühen Karrierephasen“ (S. 1) abzielt. Während sich der Koalitionsvertrag auf die Post-Doc-Phase konzentriert, weitet der Referentenentwurf das Ziel einer Optimierung der Karriere in der Wissenschaft auch auf die Promotionsphase aus, was grundsätzlich begrüßenswert ist. Zugleich offenbart die Formulierung jedoch eine problematische Grundannahme: Ist von „frühen Karrierephasen“ im Plural die Rede, sind sowohl Promotions- als auch Post-Doc-Phase gemeint. Während die Promotion als frühe Karrierephase

bezeichnet werden kann, sind promovierte Beschäftigte in ihrer Karriere bereits erheblich fortgeschritten und damit nicht mehr in einer „frühen“ Karrierephase.

Die beiden hier in Rede stehenden Phasen können befristungsrechtlich nicht gleichbehandelt werden, verfolgen sie doch unterschiedliche (legitime) Ziele: Während der Promotion wird mit einem Anteil von 88 % (S. 23) eine klar abgrenzbare Qualifizierung angestrebt – die Promotion. Diese Qualifikation befähigt nicht nur für eine Beschäftigung in der Wissenschaft, sondern wird auch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nachgefragt. Sie kann in verfassungsrechtlicher Hinsicht also noch als Lernphase eingestuft werden (siehe näher <https://www.juwiss.de/19-2023/>). Die Post-Doc-Phase ist entweder auf das erfolgreiche Absolvieren eines Habilitationsverfahrens ausgerichtet oder dient dem Erwerb habilitationsäquivalenter Leistungen. Diese zusätzlichen Profilierungsleistungen dienen einzig einer Tätigkeit in der Wissenschaft. Sie sind auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht nachgefragt, sondern sogar regelmäßig hinderlich, berücksichtigt man das fortgeschrittene Lebensalter nach Durchlaufen der Post-Doc-Phase: Die Entscheidung über eine Fortsetzung der akademischen Laufbahn fällt aktuell durchschnittlich zu Beginn des 5. Lebensjahrzehnts; das Durchschnittserstberufungsalter von Professoren liegt bei 42 Jahren (<https://www.jmwiarda.de/2023/05/16/jetzt-nicht-das-ziel-aus-den-auge-verlieren/>).

2.

Während der Koalitionsvertrag frühzeitige Perspektiven für alternative Karrieren schaffen möchte, lautet die Zielsetzung im Referentenentwurf: „frühere [...] Entscheidung über die Perspektive auf einen dauerhaften Verbleib in der Wissenschaft“. Alternative Karrieren werden nicht mehr in der Wissenschaft angestrebt, sondern nur als (erzwungene) Umorientierung verstanden (vgl. S. 10). Dementsprechend wird nur noch beabsichtigt, dass das Gesetz eine schnellere Entscheidung über das zwangsweise Ausscheiden aus der Wissenschaft trifft. Gleichzeitig wird die Verstetigung der Beschäftigung noch immer als Perspektive *nach* der Post-Doc-Phase gedacht. Dies bestätigt insbesondere folgende Passage:

„[Mit Verkürzung der Post-Doc-Befristungszeit soll] klare befristungsrechtliche Marke gesetzt werden, dass möglichst früh, aber spätestens vier Jahre nach der Promotion für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Regel die Klarheit erreicht werden sollte, ob und unter welchen Voraussetzungen eine langfristige Karriereperspektive in der Wissenschaft besteht, ob sie ein weiteres befristetes Arbeitsverhältnis in drittmittelfinanzierten Forschungsprojekten eingehen wollen oder ob ein Wechsel in den außerwissenschaftlichen Bereich erfolgen sollte.“

Die im Koalitionsvertrag in Aussicht gestellte Schaffung einer größeren Zahl an verstetigten Stellen neben der Professur gerät damit aus dem Blick. Sie wird nur noch als Erwartung an die Länder und Wissenschaftseinrichtungen (S. 1), nicht aber an das Reformgesetz formuliert. Behauptet wird, die Schaffung dauerhafter Karriereperspektiven hänge „in der Praxis entscheidend von Faktoren ab, die außerhalb des Befristungsrechts sowie der Kompetenz des Bundes [ä]gen“ (S. 8). Der Referentenentwurf geht davon aus, für dieses Ziel bräuchte es einen „Kulturwandel“, den nur

„Anstrengungen auf den verschiedenen Ebenen und bei allen Beteiligten des Wissenschaftssystems“ erreichen könnten (S. 1). Der enorme potentielle Beitrag des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes und des Bundes als größter Drittmittelgeber bleibt dabei außenvor.

3.

Der Referentenentwurf beabsichtigt weiterhin, „angemessene Vertragslaufzeiten“ zu gewährleisten (S. 1), um „die angestrebte wissenschaftliche oder künstlerische Qualifizierung in der verfügbaren Zeit“ erreichen zu können (S. 8). Eine Bindung der Vertragslaufzeiten von Promotionsstellen an die gesamte erwartbare Projektlaufzeit, wie im Koalitionsvertrag vereinbart, ist ebenfalls nicht Ziel des Entwurfs.

4.

Schließlich wird beabsichtigt, eine „bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ in der Wissenschaft zu gewährleisten. Die Vereinheitlichung der familien- und behindertenpolitischen Komponente hinsichtlich aller Befristungsregelungen des WissZeitVG, wie sie noch der Koalitionsvertrag anstrebte, wurde aufgegeben. Stattdessen soll die „Geltung der Regelungen zu familienbezogenen Ausfallzeiten stärker in den Drittmittelbereich ausgeweitet“ werden.

Es zeigt sich, dass die Zielsetzungen des Referentenentwurfs deutlich hinter den erklärten Reformabsichten der Ampel-Koalition zurückbleiben. Stattdessen werden Absichten formuliert, die die bisherige Logik des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes nicht verlassen und also keine grundlegende Änderung der gesetzlichen Funktionalität erwarten lassen. Dies schlägt sich in den konkreten Änderungsvorschlägen nieder, die nunmehr betrachtet werden.

## II. Änderungsvorschläge des Referentenentwurfs

Der Referentenentwurf schlägt im Wesentlichen sechs erhebliche und eine primär klarstellende Änderung vor. Im Folgenden sollen diese Änderungen und ihre Auswirkungen näher betrachtet werden. Bevor auf die bedeutsame Regelung der Post-Doc-Befristung (3.) und damit verknüpfte Normen (4. ff.) eingegangen wird, sollen zunächst die Regelungen zum Vorrang der Qualifikationsbefristung (1.) und des Mindestvertragsanteils (2.) adressiert werden.

### 1. Vorrang der Qualifikationsbefristung

§ 2 Abs. 2 S. 2 WissZeitVG-E soll erreichen, dass § 2 Abs. 1 S. 4 ff.; Abs. 5 WissZeitVG nicht durch die Ausweitung von Drittmittelbefristungen unterlaufen wird. Die neue Richtervereinigung begrüßt die Zielsetzung der Regelung. Das Anliegen, die Auswirkungen der Familiengründung und von körperlichen Einschränkungen auf die wissenschaftliche Tätigkeit umfassend auszugleichen, ist wertvoll, wird jedoch durch die gewählte Regelungstechnik nicht erreicht. Die vorrangige Anwendung von § 2 Abs. 1 WissZeitVG sichert nur für die Höchstbefristungszeiten in den zwei Phasen, das heißt von sechs Jahren bis zur Promotion und bisher von sechs weiteren Jahren in der Post-Doc-Phase, dass solche Einschränkungen kompensiert werden. Nach

Ablauf der Höchstbefristungsdauer kann uneingeschränkt auf § 2 Abs. 2 S. 1 WissZeitVG zurückgegriffen werden und § 2 Abs. 1 S. 4 ff., Abs. 5 WissZeitVG kommen nicht zur Anwendung.

Diese Regelungstechnik lässt eine Ausweichbewegung erwarten: Für die familienpolitische und behinderungspolitische Komponente gem. § 2 Abs. 5 WissZeitVG sind Rückstellungen zu bilden, sofern eine Anwendung erwartbar ist. Aus limitierten Drittmitteln, die keine Positionen für Rückstellungen beinhalten, lassen sich Rückstellungen nur erswert bilden. Es ist deshalb damit zu rechnen, dass Hochschulen eine Anwendungsmöglichkeit des § 2 Abs. 5 WissZeitVG so weit wie möglich vermeiden werden. Dies lässt sich erreichen, wenn nur noch fortgeschrittene Promovierende oder Post-Docs (nach Ablauf der Höchstbefristungsdauer) drittmittelfinanziert beschäftigt werden. Für diese kann auf § 2 Abs. 2 S. 1 WissZeitVG zurückgegriffen werden, eine Anwendung des § 2 Abs. 5 WissZeitVG droht mithin nicht. Zugleich wird so die befristete Beschäftigung von fortgeschrittenen Wissenschaftler\*innen gefördert – weil Drittmittel auf die (Weiter-)Beschäftigung dieser Gruppe verlagert werden. Damit wird eine Steuerungswirkung der zeitlichen Begrenzung der sachgrundlosen Befristung unterminiert.

Um dieses zu erwartende Ausweichverhalten zu vermeiden, ist statt eines Vorrangs der Qualifizierungsbefristung §§ 2 Abs. 1 S. 4 ff., Abs. 5 WissZeitVG auf Drittmittelbefristungen nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG auszuweiten. So kann zugleich vermieden werden, dass der Qualifizierungsbegriff weiter ausgehöhlt und falsche Erwartungen bei den Beschäftigten geweckt werden: Wer in einem Drittmittelprojekt eingesetzt wird, erbringt ganz regelmäßig (nur) projektbezogene Arbeit. Die Tätigkeit dient ganz regelmäßig nicht (unmittelbar) der Qualifikation, sondern kann höchstens mittelbar weitere Kenntnisse vermitteln, die nicht in Bezug zu einer Wissenschaftsqualifikation im engeren Sinne stehen.

## 2. Mindeststellenumfang

Diese Problematik steht in unmittelbarem Zusammenhang mit der Regelung zum Mindeststellenumfang (§ 2 Abs. 1 S. 10 WissZeitVG-E). Diese Regelung ist eine Reaktion auf das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 20.01.2021 - 7 AZR 193/20. Das Bundesarbeitsgericht hat aus der Zielsetzung zur Qualifizierung in § 2 Abs. 1 WissZeitVG abgeleitet, eine Beschäftigung in Teilzeit bis zu einer Viertelstelle sei nicht zur Qualifizierung geeignet. Diese Wertung steht in Widerspruch zur Entscheidung vom 02.02.2022 - 7 AZR 573/20 (vgl. näher *Pschorr AP WissZeitVG § 2 Nr. 20; Hana/Herrmann NZA 2022, 597; Herrmann RdA 2023, 50*). Dort hat der siebte Senat den Qualifizierungsbegriff ausgehöhlt und für die fachgerichtliche Anwendung nahezu unprüfbar gemacht, indem er hierunter jedwede Qualifizierung auch für den allgemeinen Arbeitsmarkt fasst. Die Folge ist: Es gibt keinen denklogischen Fall, in dem nicht durch (auch nur geringfügige) Arbeit Kenntnisse erworben werden (*Pschorr AP WissZeitVG § 2 Nr. 20; so implizit auch Rn. 49, 54 der Entscheidung*).

Es wäre Aufgabe des Gesetzgebers, diese Begrifflichkeit mit Inhalt zu füllen. Dadurch könnte die sachgrundlose Befristung des § 2 Abs. 1 WissZeitVG auf seinen

Normzweck zurückgeführt werden: Möglichst vielen Beschäftigten die Möglichkeit zu eröffnen, eine formale akademische Qualifikation in einem Arbeitsverhältnis mit einer deutschen Hochschule oder AuF zu erlangen. Ohne eine Beschränkung auf formale Qualifizierungsziele ist insbesondere § 2 Abs. 1 S. 3 WissZeitVG in der Praxis nicht prüfbar und führt nicht zu einer Anpassung der Vertragslaufzeiten an die Qualifizierungsziele: Wenn jedwede Qualifizierung auch für den allgemeinen Arbeitsmarkt angestrebt werden kann, wie das Bundesarbeitsgericht annimmt, dann kann dieses Ziel auch in jedweder Vertragsdauer erreicht werden. Nachdem § 2 Abs. 4 WissZeitVG weder verlangt, dass der Befristungsgrund (Qualifizierung oder Drittmittelbefristung) schriftlich vereinbart wird, noch dass das konkrete Qualifizierungsziel vereinbart wird, kommt es im arbeitsgerichtlichen Verfahren immer wieder zum Nachschieben von Befristungsgründen (siehe exemplarisch Sächsisches Landesarbeitsgericht, Urteil vom 25. November 2022 – 4 Sa 519/21 –, juris) – genauso können Qualifizierungsziele nachgeschoben werden und damit § 2 Abs. 1 S. 3 WissZeitVG umgangen werden. Dass die Norm wegen der Rechtsprechung des BAG keine Steuerungswirkung erreicht, zeigt sich an den erneut rückläufigen Vertragsdauern eindrücklich.

Dass nunmehr (genau) die Viertelstelle (noch) zur Qualifizierung geeignet sein und damit das WissZeitVG auf diese anwendbar sein soll, während Stellen geringeren Umfangs diese Anforderungen nicht erfüllen, wird weder in den Materialien begründet, noch lässt sich dies anhand eines Differenzierungskriteriums erläutern. Stattdessen wird ausgeführt:

„Diese [Viertelstellen] werden insbesondere begleitend zu Promotionsstipendien oder parallel zum Referendariat ausgegeben. Dadurch kann die im Rahmen des Stipendiums erfolgende **Haupt**qualifizierung sinnvoll ergänzt werden oder trotz einer erforderlichen, von vornherein zeitlich begrenzten Absolvierung eines Referendariats die akademische Qualifizierung im Rahmen einer kleinen Stelle weiterverfolgt werden. Dies soll auch künftig möglich sein.“ (S. 25)

Daran zeigt sich, dass Viertelstellen gerade *nicht* für sich genommen zur Qualifizierung geeignet sind – ohne dass sich dies am entgrenzten Qualifizierungsbegriff der Rechtsprechung festmachen ließe. Die Gesetzesmaterialien zeigen vielmehr, dass Viertelstellen nur als Zusatz einer externen Hauptqualifizierung dienen (hierauf bereits hinweisend *Hanau/Herrmann* NZA 2022, 597). Dann aber dürfen Viertelstellen nicht grundsätzlich dem WissZeitVG unterfallen, sondern nur dann, wenn sie mit einer Hauptqualifizierung einhergehen. Die Anerkennung von Viertelstellen kann damit richtigerweise nur als Ausnahme formuliert werden.

Insoweit wird vorgeschlagen, die Norm stattdessen wie folgt zu fassen: „Eine Befristung nach diesem Absatz ist nur zulässig für Arbeitsverhältnisse mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit. Ausnahmsweise können Arbeitsverhältnisse mit mindestens einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit nach diesem Absatz befristet werden, sofern sie ein Stipendium zur Qualifizierung oder ein Referendariat (externe Qualifizierung) begleiten. Die vereinbarte Befristungsdauer muss der Dauer der externen Qualifizierung entsprechen.“

Es sei an dieser Stelle auf den strukturellen Missbrauch von Teilzeitstellen bei Vollzeitbeschäftigung in der Wissenschaft hingewiesen (<https://www.juwiss.de/02-2021/>). Diese Praxis unterläuft sowohl § 53 Abs. 2 HRG als auch die tarifvertraglichen Vereinbarungen über die Vergütung. In keinem anderen Beschäftigungsfeld werden derart viele Überstunden geleistet (dazu siehe näher *Ambrasat, Forschung&Lehre* 2019, 152), die nicht vergütet werden.

### 3. Post-Doc-Befristung

Kern der Reform ist eine Überarbeitung der Qualifikationsbefristung für promoviertes Personal. Die Höchstbefristungsdauer der sachgrundlosen Befristung soll auf vier Jahre begrenzt werden. An der Zwecksetzung der Beschäftigungsphase – Qualifizierung – soll nicht gerüttelt, die Qualifizierungsziele nicht konkretisiert werden (S. 23). Die zulässige Befristungsdauer von vier Jahren soll entsprechend der bisherigen Systematik von § 2 Abs. 2 Satz 1 und 2 durch nicht in Anspruch genommene Befristungszeiten aus der Qualifizierungsphase vor der Promotion erweitert werden (S. 21).

Zur Absicht hinter der Regelung formuliert der Gesetzesentwurf das Folgende:

„Der bislang vom Gesetzgeber vorgesehene typisierte Zeitbedarf für die Qualifizierung nach der Promotion von höchstens sechs bzw. im Bereich der Medizin neun Jahren hat in der Praxis dazu geführt, bestehende Befristungsmöglichkeiten häufig auszuschöpfen und dadurch eine sehr späte Entscheidung über den Erhalt einer dauerhaften Perspektive im Wissenschaftsbereich befördert. Mit der Senkung der zulässigen Befristungsdauer soll dem entgegengewirkt werden. Spätestens nach grundsätzlich vier Jahren Qualifizierungsbefristung soll sich in der Regel entscheiden, ob Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler eine Perspektive für eine dauerhafte Beschäftigung in der Wissenschaft haben.“

Das heißt: Der Referentenentwurf geht davon aus, dass der „typisierte Zeitbedarf für die Qualifizierung nach der Promotion“ auf vier Jahren reduzierbar ist, ohne etwas an den Erwartungen zu ändern, die in diesem Zeitraum sollen erfüllt werden können. Dies ist ein Fehlschluss, der sich zu Lasten der Wissenschaftler\*innen auswirken wird.

Bisher wird von wissenschaftlichen Beschäftigten erwartet, in der Post-Doc-Phase zu habilitieren oder habilitationsäquivalente Leistungen zu erbringen. Der durch den Gesetzgeber unterstellte vertypete Zeitbedarf für diese Leistungen entspricht bereits jetzt nicht der Realität. 2021 schlossen Post-Docs eine Habilitation im Durchschnitt im 42. Lebensjahr ([https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/07/PD22\\_281\\_213.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/07/PD22_281_213.html)), im Median mit 39 Jahren (Hochschulpersonalstatistik 2021) ab, im Median . Im gleichen Jahr betrug das Durchschnittsalter der gerade Promovierten 30,2 Jahre ([https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/08/PD22\\_347\\_213.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/08/PD22_347_213.html)), im Median sind wissenschaftlich Beschäftigte bei Abschluss der Promotion 31 Jahre alt (Hochschulpersonalstatistik 2021). Hieraus ergibt sich eine Durchschnitts-Post-Doc-Zeit von Habilitierenden von 12 Jahren, im Median ist sie zumindest acht Jahre

lang. Die Post-Doc-Zeit von Promovierten, die die Erbringung von habilitationsäquivalenten Leistungen anstreben, wird bis heute nicht systematisch erfasst und lässt sich deshalb nicht empirisch nachvollziehen. Anhand der Habilitierenden lässt sich klar erkennen, dass eine Beschäftigungszeit von vier Jahren im Mittel nicht ausreicht, um diese wissenschaftliche Leistung zu erbringen. Der Referentenentwurf kann die gegenteilige Behauptung auf S. 20, in diesem Zeitraum könnten auch unter Berücksichtigung der zum Teil erheblichen fachkulturellen Unterschiede in der Regel hinreichende zusätzliche wissenschaftliche Leistungen im Anschluss an die Promotion erworben werden, nicht belegen. Deshalb verweist der Referentenentwurf für die Habilitation auf die Tenure-Track-Professur (S. 21). Daran zeigt sich zum einen, dass die Post-Doc-Phase keine eigenständige Qualifikationsphase, sondern vielmehr eine Übergangsphase von der Promotion zur weiteren wissenschaftlichen Karriere ist. Zum anderen wird manifest, dass die vierjährige Befristungsdauer für die bisherigen Qualifizierungsziele nicht zutreffend bemessen ist. Damit wird zugleich § 2 Abs. 1 S. 3 WissZeitVG unanwendbar: Dieser fordert, die Vertragsdauer (auch in der Post-Doc-Phase) für das Qualifizierungsziel angemessen festzulegen. Wenn das Qualifizierungsziel Habilitation lautet, lässt es sich in der Höchstbefristungsdauer von vier Jahren nicht erreichen. Eine längere (befristete) Vertragsdauer lässt sich jedoch nicht rechtskonform vereinbaren. Damit ist zwingend eine der Normenordnungen verletzt. Dieser Konzeptionsfehler des Referentenentwurfs soll nun durch die Anwendung der Tenure-Track-Professur geschlossen werden. Diese dient allerdings dazu, während der Tenure-Track-Phase anhand von konkret vereinbarten Leistungszielen die Eignung für die Professur festzustellen. Nach ihrer Funktion soll sie neben die Habilitation treten – und nicht die Habilitation ermöglichen. Die Tenure-Track-Phase soll nicht zur künstlichen Verlängerung einer zuvor begonnenen Habilitationsphase dienen. Schließlich stehen weit weniger Tenure-Track-Stellen zur Verfügung, als Habilitationen begonnen werden. Es droht damit die ganz erhebliche Gefahr des Abbruchs vieler Habilitationen nach vier Jahren – was einen signifikanten volkswirtschaftlichen Schaden bedeutet. So werden viele Wissenschaftler\*innen dazu motiviert, wissenschaftliche Leistungen zu beginnen, die sie nie fertigstellen, sodass die betreffenden Personen weder früh dem allgemeinen Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen noch für die Allgemeinheit wertvolle, vollständige Forschungsergebnisse erzielen werden. Damit regelt der Gesetzgeber an der Gruppe, aus der sich in Deutschland noch immer die meisten Universitätsprofessor\*innen (11309 im Jahr 2021 = 29,6 %; nur übertroffen von 11495 promovierten Fachhochschulprofessor\*innen = 30,1 %) rekrutieren, vorbei.

Mit § 2 Abs. 1a WissZeitVG-E soll nach Ablauf der vierjährigen Höchstbefristungsdauer der Abschluss eines weiteren befristeten Vertrages für eine Höchstdauer von zwei Jahren nur noch bei Abschluss einer Zielvereinbarung möglich sein. Sofern die vereinbarten wissenschaftlichen Ziele erreicht werden, besteht dann Anspruch auf den Abschluss eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses. Dieses Anschlusszusammenmodell begrüßt die Neue Richtervereinigung ausdrücklich. Besonders erfreulich ist, dass unbefristete Beschäftigung in der Wissenschaft nunmehr nicht nur durch Berufung auf eine Professur, sondern auch auf unbefristeten Stellen im akademischen Mittelbau möglich sein soll. Nicht alle Beschäftigten wollen die Aufgaben der Profes-



sur übernehmen, zeigen sich jedoch motiviert, die akademischen Fachkräfte von morgen in der Lehre auszubilden und mit eigener Forschung zum Know-How Deutschlands beizutragen.

Doch sieht die Neue Richtervereinigung in der hiesigen Ausgestaltung zwei erhebliche Defizite: Zum einen besteht nach dem vorgeschlagenen Regelungskonzept für Hochschulen kein Anlass, solche Stellen mit Anschlusszusage überhaupt anzubieten. Mit für bis zu vier Jahren sachgrundlos befristeten Beschäftigten können die regulär an einer Hochschule anfallenden Forschungs- und Lehraufgaben erfüllt werden. Die Notwendigkeit einer weiteren Vertragsverlängerung mit der Zusage eines anschließenden unbefristeten Beschäftigungsverhältnisses besteht für die Hochschulen deshalb nicht (hierzu bereits warnend <https://www.jmwiarda.de/2023/03/28/einkompromiss-der-seinen-namen-verdient/>). Die Regelung droht damit in der Praxis leerzulaufen und wird dementsprechend entgegen der Wertung des Referentenentwurfs erwartbar keine Möglichkeit für Habilitierende bieten, ihre Arbeiten fertigzustellen oder strukturierte Nachwuchsprogramme fortzusetzen (so aber S. 26 f.).

Zum anderen ist die Laufzeit von zwei Jahren zu kurz bemessen, um anhand der bei Vertragsbeginn vereinbarten Leistungsziele diejenigen Beschäftigten selektieren zu können, die auf Dauer in der Wissenschaft bleiben sollen. Vielmehr wird in Zusammenwirken mit der vierjährigen Post-Doc-Phase eine Selektion anhand von bereits zu ganz erheblichen Teilen im Vorfeld erbrachten Leistungen stattfinden. Damit verliert die Anschlusszusage ihre Selektionswirkung. Einen vergleichbaren Effekt verzeichnet die Wissenschaftslandschaft bereits jetzt für Junior-Professuren mit Tenure-Track. An der Selektion mit Tenure-Track-Professuren wird die hohe Erfolgswahrscheinlichkeit beklagt: Nur wenige Juniorprofessor\*innen werden nicht erfolgreich evaluiert. Dementsprechend müssen Hochschulen für jede dieser Stellen eine Professur-Stellenhülle vorhalten können. Dies ist auf die Auswahlpraxis für Juniorprofessuren zurückzuführen. Entgegen der landesgesetzlichen Konzeption in den meisten Bundesländern (<https://ordnungderwissenschaft.de/wp-content/uploads/2023/06/Pschorr.pdf>) werden Post-Docs regelmäßig erst nach vier oder mehr Jahren aufgrund harter Auswahlverfahren auf eine Juniorprofessur mit Tenure-Track berufen. In dieser Zeit haben sie sich bereits in erheblichem Maße akademisch profiliert. Die Wahrscheinlichkeit, dass sie nach weiteren sechs Jahren (also insgesamt nach mindestens 10 Jahren akademischer Laufbahn nach der Promotion) nicht für die Berufung auf eine Professur geeignet sind, ist gering.

Diesen Fehler wiederholt der Referentenentwurf: Die Selektion, ob eine Person für die weitere wissenschaftliche Karriere geeignet ist, wird nach der hiesigen Konzeption nicht in der Entwicklungsphase (mit Zielvereinbarung), sondern bereits nach Ablauf der Höchstbefristungsdauer sachgrundloser Befristung getroffen werden. Die zweijährige Bewährungszeit hat keine eigenständige Selektionsfunktion mehr. Eine solche kann sie auch nicht entfalten, sind doch zwei Jahre deutlich zu kurz, um in dieser Zeit akademische Leistungen – z.B. weitere neue Publikationen – zu erbringen. Dementsprechend muss die Anschlusszusage umgestaltet werden, um ihren Zweck erfüllen zu können. Auf die diesseits favorisierte Regelungsalternative wird in III. eingegangen.

#### 4. Mindestvertragslaufzeit wissenschaftliche Mitarbeitende<sup>2</sup>

Zuvor soll auf die im Zusammenhang bzw. in Wechselwirkung mit der Neuregelung der Post-Doc-Befristung stehenden Regelungsvorschläge eingegangen werden. Dazu zählt die Normierung einer Mindestvertragslaufzeit.

Die Neue Richtervereinigung hält die Normierung einer Mindestvertragslaufzeit für die Promotionsphase für den richtigen Regelungsansatz. Die vorgeschlagene Mindestvertragslaufzeit von drei Jahren ist jedoch zu kurz bemessen. Wie die Gesetzesbegründung zutreffend ausführt, wird damit die durchschnittliche Laufzeit einer Promotion von 4,7 Jahren (bzw. 5,7 Jahren ohne Berücksichtigung der Medizin) deutlich unterschritten (S. 22). Warum die Mindestvertragslaufzeit im Angesicht dessen auf drei Jahre festgesetzt werden soll, kann der Gesetzesentwurf nicht schlüssig begründen. Vielmehr weist der Referentenentwurf zutreffend auf einen Widerspruch zu § 2 Abs. 1 S. 3 WissZeitVG hin, wonach die Vertragslaufzeit dem Qualifizierungsziel angemessen sein muss. Es ist Aufgabe des Gesetzgebers, mit Festlegung der Mindestvertragslaufzeit eine Typisierung vorzunehmen. Nachdem 88 % der Beschäftigten vor Abschluss der Promotion eine solche anstreben, sollte die typisierte Mindestvertragslaufzeit diesem Qualifikationsziel Rechnung tragen. Demnach ist die Mindestvertragslaufzeit mit mindestens vier Jahren, überzeugenderweise mit fünf Jahren zu bemessen.

Eine Mindestvertragslaufzeit für die Post-Doc-Phase ist nur dann zu normieren, wenn man – wie der Referentenentwurf – an der Einordnung dieser Periode als Qualifizierungsphase festhält. Dann allerdings erschließt sich eine Mindestvertragslaufzeit von nur zwei Jahren nicht, schließlich lässt sich kein Qualifizierungsziel der Post-Doc-Phase in diesem Zeitraum auch nur ansatzweise realisieren. Überzeugenderweise ist die Post-Doc-Phase jedoch eine Karrierephase. Eine Möglichkeit zur weiteren sachgrundlosen Befristung kann nur der Orientierung im Übergang von Promotion zur weiteren akademischen oder außerakademischen Berufslaufbahn dienen (<https://www.jmwiarda.de/2023/03/28/ein-kompromiss-der-seinen-namen-verdient/>). Diese Orientierung kann (auch) auf kurzen Verträgen erreicht werden, beispielsweise wenn nur noch die Zeit zur Publikation der eigenen Doktorarbeit überbrückt oder demnächst eine Auslandstätigkeit angetreten werden soll. Die Regelung von Mindestvertragslaufzeiten führte dazu, dass weniger Beschäftigten die Möglichkeit der Überbrückung zukommt. Ob der Gesetzgeber dieses Risiko im Verhältnis zum weiteren Missbrauch von Kurzzeitverträgen in der Post-Doc-Phase geringer gewichtet, ist Teil der legislativen Einschätzungsprärogative.

Die Kodifizierung der Mindestvertragslaufzeit als Soll-Regelung überzeugt nach dem Normkonzept des Referentenentwurfs für beide Phasen nicht und ist für die Promotionsphase grundsätzlich nicht nachvollziehbar. Konstellationen, in denen ein Interes-

---

<sup>2</sup> Die avisierte Mindestvertragslaufzeit für Verträge mit Hilfswissenschaftler\*innen von einem Jahr erscheint sehr kurz. Die Bemessung dieser Vertragslaufzeit obliegt jedoch der gesetzgeberischen Einschätzungsprärogative.

se an einer kürzeren Vertragslaufzeit für eine echte Qualifizierungsbeschäftigung bestehen, sind weder durchschlagend dargetan noch ersichtlich. Nach S. 24 des Referentenentwurfs sollen kürzere Vertragslaufzeiten nur durch „qualifizierungsbezogene Gründe“ gerechtfertigt werden können. Benannt wird die Situation, dass ein gewichtiger Teil eines Promotionsvorhabens bereits im Rahmen eines Stipendiums bearbeitet worden ist. In der gelebten Vertragspraxis werden Viertelstellen neben einem Stipendium abgeschlossen (s.o.). Die hier benannte Konstellation tritt nur dann auf, wenn die Laufzeit des Stipendiums die Promotionsdauer unterschreitet. Daran lässt sich erkennen, dass Promotionsstipendien regelmäßig keine geeigneten Instrumente zur Förderung von Promotionsvorhaben sind, weil sie der notwendigen Dauer nicht Rechnung tragen. Zugleich wird übersehen, dass die Notwendigkeit eines ersten Folgevertrags auf das Stipendium nur dann auftritt, wenn nicht bereits stipendienbegleitend ein Arbeitsverhältnis (mit einem Arbeitszeitanteil von z.B. 25 %) eingegangen wurde. Demnach tritt das Bedürfnis nach einer Abweichung von der Mindestvertragslaufzeit nach unten nur dann auf, wenn das Stipendium über Jahre hinweg die einzige Finanzierungsgrundlage war. Dies sollte der Bundesgesetzgeber unbedingt vermeiden: Stipendiat\*innen sind weder gesetzlich kranken- noch rentenversichert. Sie leisten keine Beiträge zur Arbeitslosenversicherung und gleiten damit nach Ablauf des Stipendiums unmittelbar in den Bezug von ALG II ab. Demnach sollte der Gesetzgeber keinen Anreiz setzen, die Praxis der externen Promotion (allein) auf Stipendien beizubehalten.

Sollte diese eine Ausnahmekonstellation für gewichtig genug erachtet werden, so sollte sie auch als (einzige) Ausnahme formuliert werden, anstatt eine offene „Soll-Regelung“ zu normieren. Dies sollte durch eine „es sei denn...“-Formulierung erfolgen. In der Praxis wird eine offene „Soll-Vorschrift“ leerlaufen. Es ist damit zu rechnen, dass Hochschulen auch weiterhin Verträge kürzerer Laufzeit abschließen und hierfür Rechtfertigungen außerhalb der Qualifizierung heranziehen. Wird die Stelle beispielsweise aus Drittmitteln einer (Rest-)Laufzeit kleiner drei Jahren finanziert und muss wegen § 2 Abs. 2 S. 2 WissZeitVG-E eine Qualifizierungsbefristung abgeschlossen werden, ist damit zu rechnen, dass Kurzzeitverträge abgeschlossen und mit der Drittmittellaufzeit begründet werden.<sup>3</sup> Diese Gefahr sieht offensichtlich auch der Referentenentwurf (S. 24), adressiert sie jedoch nicht normativ. Die Wahrscheinlichkeit, dass eine befristet wissenschaftlich beschäftigte Person, die gerade promoviert, arbeitsgerichtlich gegen einen missbräuchlich unter Abweichung von der Soll-Vertragslaufzeit geschlossenen Vertrag gerichtlich vorgeht, ist zu vernachlässigen. Denn: Im Falle der gerichtlichen Niederlage riskiert man nicht nur die Nicht-Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, sondern auch die Nicht- oder Schlechtbewertung der Promotion. Die lange Laufzeit von Arbeitsgerichtsprozessen bis in die letzte Instanz schreckt zusätzlich von Klagen, besonders im frühen Beschäftigungsstadium, ab. Dies ist schon heute Ursache geringer rechtliche Gegenwehr gegen rechtswidrige Praktiken im akademischen Mittelbau. So ist damit zu rechnen, dass die Soll-

---

<sup>3</sup> Diese Problematik ist einer Wechselwirkung zwischen § 2 Abs. 2 S. 2 WissZeitVG-E und § 2 Abs. 1 S. 4 WissZeitVG-E geschuldet, die sich auch dadurch vermeiden ließe, dass statt eines Vorrangs der Qualifizierungsbefristung eine Anwendung des § 2 Abs. 5 WissZeitVG auch auf Drittmittelbefristungen gem. § 2 Abs. 2 WissZeitVG angeordnet wird.

Mindestvertragslaufzeit keine praktische Anwendung findet. Dass dieser Effekt droht, lässt sich an der Entwicklung der durchschnittlichen Vertragsdauer unter dem (fehlenden nachhaltigen) Einfluss von § 2 Abs. 1 S. 3 WissZeitVG deutlich ablesen.

Sofern der Gesetzgeber an seiner Regelungskonzeption festhalten wollte, wäre eine Klarstellung der Rechtsfolgen eines Verstoßes gegen die Mindestvertragslaufzeit (zumindest in den Gesetzesmaterialien) angebracht. Hinsichtlich § 2 Abs. 1 S. 3 WissZeitVG war umstritten, ob eine Verletzung Auswirkungen auf die Wirksamkeit der Befristung zeitigt. Die höchstrichterliche Rechtsprechung bejaht dies dem Grunde nach mittlerweile zutreffend (BAG AP WissZeitVG § 2 Nr. 20 Rn. 35 ff., 55). Dies wird mit dem Normwortlaut begründet: Mit der modalen Verknüpfung „zulässig, wenn“ ist in § 2 Abs. 1 WissZeitVG eine konditionale Bedeutung der Konjunktion „wenn“ ausgewiesen (BAG AP WissZeitVG § 2 Nr. 20 Rn. 36). Eine solche konditionale Verbindung zeigt der Normwortlaut des hiesigen Entwurfs nicht. Umso wichtiger ist der Wille des Gesetzgebers (vgl. BAG AP WissZeitVG § 2 Nr. 20 Rn. 38, 41 ff.). Dieser sollte in den Materialien klar zu Ausdruck kommen. Demnach sollte auch die Frage nach den Rechtsfolgen eines Verstoßes eindeutig geklärt werden.

#### 5. Erweiterung der Verlängerungstatbestände

Mit § 2 Abs. 1 S. 8 WissZeitVG-E soll ein neuer Verlängerungstatbestand für die Höchstbefristungsdauer eingeführt werden, der auf die Befristungsdauer nach § 2 Abs. 1 S. 1, 2 WissZeitVG Anwendung finden soll. Diese Regelung ist dann konsequent, wenn beide Phasen gleichermaßen als Qualifizierungsphasen angesehen werden, in denen eine begrenzte Zeit zur Erbringung der Qualifizierungsziele zur Verfügung steht. Dann müssen Nachteile aus Kinderversorgung, Behinderung und (hier) Pflege ausgeglichen werden. Während dieses Konzept für die Promotionsphase schlüssig ist, führt es in der Post-Doc-Phase zur immer weiter ausgedehnten Befristung (einschließlich einer Verlängerung des Vorrangs der Qualifizierungsbefristung vor der Drittmittelbefristung). Das bedeutet: Menschen, die den Bedarf nach stabilen Beschäftigungsverhältnissen haben, können länger befristet beschäftigt werden und müssen damit länger mit der Unsicherheit des befristeten Arbeitsverhältnisses leben als andere. Gerade in Zusammenwirken mit dem Anschlusszusage-Modell führt dies zu einer Benachteiligung von Personen mit Familie, Behinderung und pflegebedürftigen Angehörigen: Ihnen wird (wenn überhaupt, s.o.) nicht nach vier, sondern erst nach vier Jahren zuzüglich aller Verlängerungstatbestände ein Vertrag mit Zielvereinbarung angeboten werden. Für sie verschiebt sich also die Entscheidung, ob eine akademische Dauerbeschäftigung möglich ist, immer weiter nach hinten.

Nach dem aktuellen Regelungskonzept ist unklar, welche Folge der Eintritt eines Verlängerungstatbestandes erst während einer Befristung nach § 2 Abs. 1a WissZeitVG-E hat. Nach bisherig herrschender Meinung führen nur diejenigen Verlängerungstatbestände zu einer Ausdehnung der Höchstbefristungsdauer, die während einer Beschäftigung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG eintreten (siehe zu der Problematik ausführlich [https://ordnungderwissenschaft.de/wp-content/uploads/2022/03/03\\_02\\_Pschorr.pdf](https://ordnungderwissenschaft.de/wp-content/uploads/2022/03/03_02_Pschorr.pdf)). Nachdem § 2 Abs. 1a WissZeitVG-E

einen eigenständigen Befristungsgrund normieren soll, träte eine Verlängerung der Höchstbefristungsdauer nicht ein, wenn (nur) während eines solchen Beschäftigungsverhältnisses ein Verlängerungstatbestand verwirklicht wird. Richtigerweise erstreckt sich der Entwurf § 2 Abs. 5 WissZeitVG ausdrücklich auf § 2 Abs. 1a WissZeitVG. Eine Klarstellung wäre angebracht, dass dies auch für die Verlängerungstatbestände des § 2 Abs. 1 S. 4 ff. WissZeitVG und § 2 Abs. 1 S. 8 WissZeitVG-E gilt. Schließlich sollte klargestellt werden, dass sich mit Vertragsverlängerung ex lege nach § 2 Abs. 5 WissZeitVG auch der Zeitpunkt der Überprüfung der Zielerreichung auf das neue Ende des befristeten Arbeitsverhältnisses verschiebt. Der Zeitpunkt des „Erreichens“ ist bisher nicht näher konkretisiert – es versteht sich jedoch, dass die Prüfung erst am Ende des Bewährungszeitraums, mithin am Ende des nach § 2 Abs. 1a WissZeitVG-E befristeten Beschäftigungsverhältnisses erfolgen soll.

## 6. Tariföffnung

Die Neue Richtervereinigung unterstützt das Ziel des Gesetzgebers, im Anwendungsbereich des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes Tarifverträge möglich zu machen. Begrüßt wird, dass die Mindestvertragslaufzeit durch Tarifvertrag näher geregelt werden können soll. Allerdings ist die Beschränkung auf Abweichungen von maximal einem Jahr aus Sicht der Praxis nicht angetan. Besonders positiv erscheint die Klarstellung, dass der Mindeststellenumfang Gegenstand tariflicher Einigung werden kann.

Negativ fällt jedoch auf, dass die Kernfrage der Befristungshöchstdauer unangetastet bleibt. Es erklärt sich nicht, warum nicht auf im Anwendungsbereich des Wissenschaftszeitrechts den Tarifparteien zugetraut werden kann, einen möglichst egalitären Ausgleich zwischen den Interessen der Beschäftigten und den Interessen der Arbeitgeber zu finden. Nach Überzeugung der Neuen Richtervereinigung sollten auch die Befristungstatbestände des WissZeitVG einer tariflichen Einigung zugänglich sein. Das heißt insbesondere, dass Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände über die Höchstdauer sachgrundloser Befristung Tarifverträge sollten abschließen können.

## 7. Übergangsregelung

Die Übergangsregelung in § 7 Abs. 2 WissZeitVG-E wirft einige ungeklärte Fragen auf, die für den Erfolg der Reform kritisch sein dürften. Zunächst stellt sich die Frage nach der Qualität der Regelung – handelt es sich um eine Extension geltender Normen oder um eine eigene Regelung? Nach diesseitiger Auffassung regelt § 7 Abs. 2 WissZeitVG-E einen eigenen Befristungsgrund ("Übergangsbefristung"). Dies ergibt sich aus drei Gründen: Zunächst wurde nicht die Weitergeltung des Gesetzes angeordnet. Stattdessen wurde die bisherige höchst zulässige Befristungsdauer in Bezug genommen. Weiterhin wurde aber auch nicht § 2 Abs. 1 S. 1/2 WissZeitVG-E modifiziert ("gilt unter der Maßgabe, dass..."). Schließlich deutet die entsprechende Anordnung der Geltung des § 2 Abs. 5 WissZeitVG auf einen eigenständigen Befristungsgrund hin - würde eine nur modifizierte Geltung von § 2 Abs. 1 WissZeitVG angeordnet werden, so wäre diese Regelung überflüssig.

Unter dieser Prämisse entstehen verschiedene Probleme, die der Entwurf nicht auflöst: Die Verlängerungstatbestände der Höchstbefristungsdauer nach § 2 Abs. 1 S. 4 ff. WissZeitVG finden keine Anwendung, ihre Fortgeltung oder Anwendung auf den Stichtag ist nicht angeordnet. Das hieße, dass eine ehemalige Doktorandin, die kurz vor Inkrafttreten in die PostDoc-Phase gewechselt ist und dort Kinder bekommt, durch die Stichtagsregelung hinsichtlich der Befristungsdauer benachteiligt wird: Sie wird genauso behandelt wie eine kinderlose Frau, die die Promotion zwei Jahre vor ihr abschloss. Wissenschaftler mit mehreren Kindern (also bei mehrfacher Anwendung des § 2 Abs. 1 S. 4 WissZeitVG) sind ebenso besonders betroffen: Je mehr Kinder sie haben, desto wahrscheinlicher ist es, dass die verbleibende Befristungsdauer die vier Jahre nach Inkrafttreten überschreitet und damit durch Anwendung der neuen Rechtslage zwei Jahre am Ende gekappt werden. Mit anderen Worten: Die Kappung der Fortgeltung trifft Frauen mit Kindern, behinderte Menschen etc. überproportional wahrscheinlich und angesichts des verfolgten Gleichstellungsziels überproportional hart.

Weiterhin bleibt offen, ob § 2 Abs. 1 S. 4 ff. WissZeitVG nach Fortfall der Fortgeltung durch den Stichtag zu einer Verlängerung der Höchstbefristungsdauer im neuen Recht führt. Anerkannt ist, dass eine Kinderpflege nur während einer (prognostizierten) Beschäftigung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG die Befristungsdauer verlängert (s.o.). Ist § 7 Abs. 2 WissZeitVG-E ein eigener Befristungsgrund, so bleibt die Anwendung der Normen fraglich, wenn deren Anwendungsvoraussetzungen vor Fortfall der Fortgeltung entfallen (z.B. weil die Kinder volljährig oder schwerwiegende chronische Erkrankungen geheilt werden).

In methodischer Hinsicht verändert sich durch die Stichtagsregelung das auf ein Dauerschuldverhältnis anwendbare Rechtsregime während der Vertragsgeltung. Dies scheint mit der Rspr. des BAG zum Prüfungszeitpunkt der Befristungswirksamkeit bei Sachgrundbefristungen (Vertragsschluss; dazu ausführlich ErfKomm/Müller-Glöge § 14 TzBfG Rn. 16 f. mwN) nicht vereinbar. Nachdem der Vertragsschluss vorliegend vor dem Fortfallzeitpunkt liegt, wäre die zulässige Höchstbefristungsdauer nach altem Recht zu bestimmen – der spätere Fortfall für die Wirksamkeit der Befristung unmaßgeblich.

Schließlich irritiert die Fortgeltungsanordnung der Höchstbefristungsdauer nach § 2 Abs. 1 S. 1 WissZeitVG. An dieser Normanordnung sollen keine Veränderungen vorgenommen werden. Deshalb scheint die Fortgeltungsanordnung überflüssig, sofern § 7 Abs. 2 WissZeitVG-E keine (auch negativ) abschließende Regelung der Befristungsgründe für den Übergangszeitraum darstellen soll. Diese Problematik zieht erst recht in Zweifel, ob § 2 Abs. 1 S. 4 ff. WissZeitVG auch auf die Übergangsbefristung Anwendung finden soll.

Die benannten Zweifel ließen sich dadurch ausräumen, dass für Neuverträge mit bereits Beschäftigten die Geltung des § 2 Abs. 1 S. 2 WissZeitVG-E mit der Maßgabe angeordnet wird, dass für Verträge bis zum Abschlusszeitpunkt vier Jahre nach Inkrafttreten die Höchstbefristungsdauer des § 2 Abs. 1 S. 2 WissZeitVG aF Anwen-

dung findet. So kämen alle anderen (neuen) Normenordnungen eindeutig zur Anwendung, einzig die Höchstbefristungsdauer bestimmte sich nach altem Recht.

### III. Regelungsvorschlag für die Befristung promovierter wissenschaftlicher Mitarbeitender

Nachdem auf den Referentenentwurf eingegangen wurde, soll nunmehr ein eigener Vorschlag zur Neuregelung des Befristungsrecht hinsichtlich promovierter wissenschaftlicher Mitarbeitender unterbreitet werden. Der hiesige Entwurf soll § 2 Abs. 1 S. 2 WissZeitVG ersetzen.

Ausgangspunkt des hiesigen Vorschlags ist eine abweichende Funktion der Post-Doc-Phase: Die Post-Doc-Phase ist keine Qualifizierungs-, sondern eine Karrierephase. PostDocs sind promoviert und damit für eine (dauerhafte) wissenschaftliche Betätigung abschließend qualifiziert. Dies zeigt das Nachfrageverhalten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt: Hier sind Promovierte weiterhin (als Führungskräfte) gesucht. Dementgegen besteht keine Nachfrage nach Habilitierten oder langjährigen Post-Docs. Diesen fehlt es meist an praxisbezogener Erfahrung, obschon sie regelmäßig das vierzigste Lebensjahr überschritten haben. Die im Wissenschaftsbetrieb bedeutsamen weiteren Kompetenzen, die in Habilitation und habilitationsäquivalenten Leistungen manifestiert sind, haben außerhalb der Wissenschaft keinen signifikanten Eigenwert. Dementsprechend handelt es sich bei der Post-Doc-Phase nicht um ein vorberufliche Lernphase i.S.d. BVerfG (Beschluss des Ersten Senats vom 24.04.1996 - 1 BvR 712/86 -, Rn. 111), sondern um eine berufliche Aufstiegsphase. Post-Docs sind wie Mitarbeitende eines Wirtschaftsbetriebs, die im Laufe ihrer Karriere bis in die Chefetage aufsteigen wollen. Auch diese lernen, bilden sich fort und erwerben zusätzliche Kompetenzen. Doch würde niemand anzweifeln, dass sie bereits zuvor die Lernphase verlassen haben. Die Beschäftigung der Post-Docs kann damit nicht den Gesetzen der Lern-, sondern muss vielmehr denjenigen der Berufsphase folgen. In der Berufsphase ist die Dauerbeschäftigung die Regel.

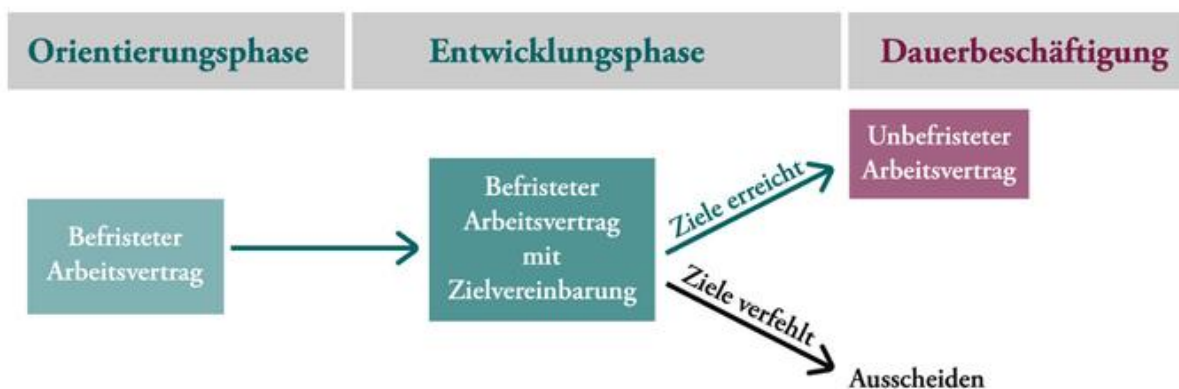
Dem Bestandsschutzinteresse der Beschäftigten steht damit die „Qualifizierung“ – anders als bei den Promovierenden (siehe hierzu auch BVerwG NJW 2016, 1113 1115, Rn. 22) – nicht entgegen. Allerdings unterscheidet sich die Post-Doc-Phase von einer klassischen Karriere auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt dahingehend, dass die Beschäftigung als wissenschaftliches Personal faktisch staatlich monopolisierte Zugangsvoraussetzung zu einem Amt i.S.d. Art. 33 Abs. 2 GG, der Professur, ist. Zwar ist es denkbar, außerhalb der Akademie die Anforderungen an eine Professur zu erarbeiten. Tatsächlich gelingt dies aber nur sehr Wenigen. Deshalb ist ein Ausgleich zwischen dem Bestandsschutzinteresse der Beschäftigten und dem derivativen Teilhaberecht ihrer Konkurrent\*innen (BVerwG NJW 2016, 1113 1115, Rn. 22) erforderlich (<https://www.juwiss.de/19-2023/>). Ein solcher Ausgleich muss die Rechte und Interessen beider Gruppen wahren. Die bisherige Rechtslage geht umfassend zulasten des Bestandsschutzes und ist deshalb (europa- und verfassungs-)rechtswidrig (<https://verfassungsblog.de/mehrfach-befristet-doppelt-rechtswidrig/>). Dem neuen Recht muss dieser Ausgleich gelingen.

Das neue Recht muss also das Bestandsschutzinteresse berücksichtigen. Dieses bezieht sich auf das bisherige Arbeitsverhältnis – und das ist ein solches im akademischen Mittelbau. Die Neuregelung muss deshalb die Möglichkeit bieten, auch ohne einen Aufstieg in eine Führungsposition weiterhin in der Wissenschaft beschäftigt zu werden. Zugleich muss das neue Recht dem derivativen Teilhaberecht der Konkurrent\*innen Rechnung tragen. Dieses tritt nur dann zurück, wenn das Bestandsschutzinteresse im Lichte des Amtes, auf das der Karrierepfad gerichtet ist, überwiegt. Das ist dann der Fall, wenn Beschäftigte nachweisen können, den Bedarf der Hochschule an wissenschaftlicher Leistung decken zu können – damit weisen sie zugleich das Potential für einen weiteren Aufstieg auf dem Karrierepfad nach, ohne dazu gezwungen zu sein.

Dieser Nachweis ist idealerweise während einer strukturierten Bewährungsphase zu erbringen – dazu dient das Anschlusszusagemodell, das bereits in § 2 Abs. 1a WissZeitVG-E einen Niederschlag gefunden hat. Allerdings kann die Selektionswirkung der sog. Entwicklungsphase (zum Begriff <https://www.jmwiarda.de/2023/03/28/einkompromiss-der-seinen-namen-verdient/>) nur dann eintreten, wenn nicht bereits vor Abschluss der Zielvereinbarungen die wesentlichen Leistungen zum Nachweis erbracht wurden.

Um dieser Notwendigkeit Rechnung zu tragen, wird ein dreiphasiges Anschlusszusagemodell vorgeschlagen, bei dem eine kurze sachgrundlose Befristung (sog. Orientierungsphase) zum Übergang zwischen Promotion und Entwicklungsphase dient (sog. Drei-Phasen-Modell).

### Drei-Phasen-Modell

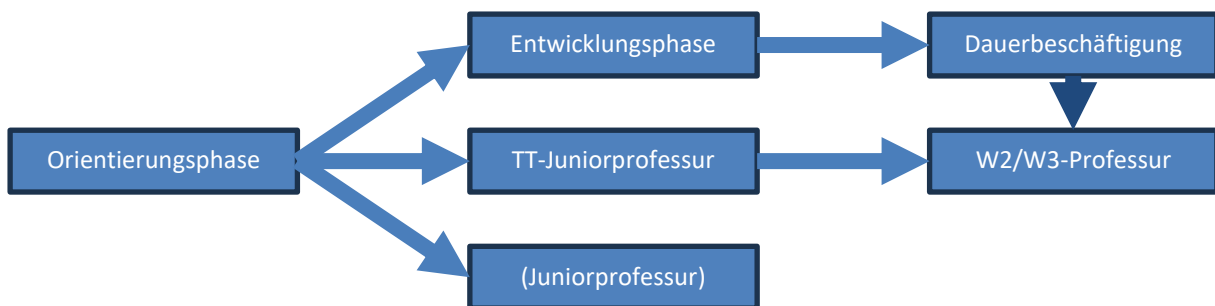


Die Orientierungsphase darf maximal zwei Jahre betragen, weil sonst die Gefahr des Missbrauchs dieser sachgrundlosen Befristung durch die Wissenschaftsarbeitgeber besteht und die Selektionswirkung der Entwicklungsphase nicht eintritt. Eine solche maximal zweijährige Orientierungsphase lässt sich auch in das System der Juniorprofessur einfügen, und zwar (anders als das Modell des Referentenentwurfs) ohne die Entscheidung über die Karriere in der Wissenschaft entgegen dem Ziel des Gesetzgebers noch weiter zu verzögern (<https://ordnungderwissenschaft.de/wp-content/uploads/2023/06/Pschorr.pdf>).



Diesseits wird nicht erwartet, dass die Beschränkung der Orientierungsphase zu einer realen Beeinträchtigung von deutschen Wissenschaftler\*innen im Bewerbungsprozess um die Entwicklungsphase führt. Zwar wurden wiederholt Bedenken geäußert, die maximal zweijährige Orientierungsphase hätte zur Folge, dass Bewerber\*innen aus dem Ausland mit einem geschärftem Profil nach längerer Vorbeschäftigungszeit in der Post-Doc-Phase Wissenschaftler\*innen ausstechen könnten, die in Deutschland promoviert wurden. Dem kann zum einen dadurch Rechnung getragen werden, dass das akademische Alter als Bewertungskriterium in die Beurteilung der Bewerbungen bei Vergabe der Stellen der Entwicklungsphase eingestellt wird. Je (akademisch – und bereinigt, zum Begriff vgl. <https://ordnungderwissenschaft.de/wp-content/uploads/2023/06/Pschorr.pdf>) älter ein\*e Bewerber\*in ist, desto weniger fallen die bisherigen erbrachten akademischen Leistungen ins Gewicht. Zum anderen ist ein relevanter Bewerbungsdruck, der inländische Karrieren verdrängt, nicht zu erwarten. Wie wahrscheinlich deutsche Absolvent\*innen mit ausländischen Kolleg\*innen konkurrieren werden, lässt sich anhand der Tenure-Track-Professuren abschätzen. Nur 23,9 % aller Tenure-Track-Stellen in Deutschland sind mit Wissenschaftler\*innen besetzt, die ihren höchsten Hochschulabschluss (das heißt: Promotion) im Ausland erworben haben (Hochschulpersonalstatistik 2021).

Es entsteht damit folgende Karrierestruktur in der Wissenschaft:



Um zu verhindern, dass die Orientierungsphase auch bei kurzer Laufzeit missbraucht wird, um einen dauerhaften Beschäftigungsbedarf zu ersetzen, sollte flankierend eine Befristungshöchstquote normiert werden. Diese kann zugleich dazu dienen, den Missbrauch von Drittmittelbefristungen einzudämmen. Ob dieses zweite Ziel angestrebt werden soll, ist maßgeblich gesetzgeberische Gestaltungsentscheidung – dieser Entscheidungsprärogative soll im folgenden Vorschlag durch eine fakultative Ergänzungsmöglichkeit in eckigen Klammern Rechnung getragen werden. Die Regelung einer Befristungshöchstquote ist verfassungskonform. Es besteht eine Gesetzgebungskompetenz für eine solche befristungsrechtliche, das heißt arbeitsrechtliche Regelung, weil sie (nur) am Rechtsverhältnis zwischen Wissenschaftsarbeitgeber und Arbeitnehmer ansetzt (<https://www.juwiss.de/18-2023/>). Dies zeigt insbesondere der folgende Kontrollgedanke: Dem Bundesgesetzgeber ist es verfassungsrechtlich, konkret kompetentiell, nicht untersagt, das WissZeitVG ganz aufzuheben und damit einen maßgeblichen, aber nur mittelbaren Einfluss auf die Personalstruktur der Hochschulen zu nehmen. Ist schon diese weitgehende Umstrukturierung der Hochschullandschaft kompetentiell möglich, dann muss a maiore ad minus eine geringfügiger in die Personalstruktur eingreifende Vorschrift regelbar sein.

Für dieses Modell ist eine Verlängerung der Höchstbefristungszeit der Orientierungsphase systemwidrig. Die Orientierungsphase als Übergangsinstrument muss nicht im Hinblick auf die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten verlängert werden – vielmehr ginge eine Verlängerung der sachgrundlosen Befristung zu ihren Lasten. § 2 Abs. 1 S. 4 ff. WissZeitVG sollten deshalb auf die Orientierungsphase unangewendet bleiben. § 2 Abs. 5 WissZeitVG hat demgegenüber auch für diese Phase Bedeutung, weil der Übergang durch die dort geregelten Konstellationen beeinträchtigt werden kann. In der Entwicklungsphase greift die Wertung des § 2 Abs. 5 WissZeitVG ebenfalls vollumfänglich. Die Verlängerung der Höchstbefristungsdauer führte neuerlich zu einer späteren Entscheidung über den Karrierefortgang und erscheint deshalb ebenfalls nicht sachdienlich. Insgesamt führt eine Verlängerung der Befristungsmöglichkeit nicht zu einem effektiven Ausgleich der Beeinträchtigungen wissenschaftlich Beschäftigter – nur eine ex lege eintretende Vertragsverlängerung kann diese Wirkung in der Praxis tatsächlich erreichen. Dies lässt sich an der weitgehenden Wirkungslosigkeit des § 7 Abs. 3 WissZeitVG ablesen (siehe *Pschorr*, COVuR 2020, 573). Sollte der Gesetzgeber deshalb Nachteile von Kindererziehung, Behinderung, Krankheit und Pflegebedarf ausgleichen wollen, so sollte dies für die Entwicklungsphase nicht durch eine Verlängerung der Höchstbefristungsdauer, sondern durch eine gesetzliche Verlängerung der Dauer des befristeten Vertrages entsprechend § 2 Abs. 5 WissZeitVG normiert werden.

Diese Erwägungen zusammengenommen wird folgende Regelung vor die Post-Doc-Befristung vorgeschlagen:

§ 2 Abs. 1a WissZeitVG-E (neu):

„Nach abgeschlossener Promotion ist eine Befristung bis zu einer Dauer von zwei Jahren zulässig, wenn bei demselben Arbeitgeber **nicht mehr als [zu ergänzen] Prozent** des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals im Sinne des § 1 Abs. 1 S. 1 mit abgeschlossener Promotion aufgrund befristeten Arbeitsvertrags [*nach dieser Vorschrift*] beschäftigt sind (Befristungshöchstquote). Für die Berechnung dieses Anteils ist auf die Anzahl der Arbeitnehmer am ersten Kalendertag des vorangegangenen Quartals abzustellen. Nach Erreichen der nach Satz 1 zulässigen Befristungsdauer ist eine einmalige Befristung einer **Dauer von vier Jahren** zulässig, wenn der Abschluss eines unmittelbar anschließenden unbefristeten Beschäftigungsverhältnisses (**Anschlusszusage**) unter der Voraussetzung vereinbart wird, dass spätestens am Ende der Vertragslaufzeit **wissenschaftliche oder künstlerische Leistungen** erreicht werden, die bei Abschluss des befristeten Vertrags vereinbart werden (**Zielvereinbarung**); die Befristungsdauer verlängert sich in dem Umfang, in dem die nach Satz 1 zulässige Befristungsdauer nicht ausgeschöpft worden ist sowie in dem Umfang, in dem Zeiten einer befristeten Beschäftigung nach § 2 Abs. 1 und Promotionszeiten ohne Beschäftigung nach Satz 1 zusammen weniger als sechs Jahre betragen haben. Die Anschlusszusage muss die vereinbarten Leistungsanforderungen berücksichtigen.“

Für den Bundesvorstand der NRV

Simon Pschorr  
Staatsanwalt  
derzeit abgeordneter Praktiker  
an der Universität Konstanz