

Dauerstellen für Daueraufgaben?

Wissenschafts- und tarifpolitische Perspektiven an Hochschulen und Forschungseinrichtungen

Andreas Keller

2023 waren in Deutschland 7,5 Prozent der Arbeitnehmer*innen ab 25 Jahren befristet beschäftigt (Statistisches Bundesamt 2024). Diese Daten entsprechen dem Grundsatz des deutschen und europäischen Arbeitsrechts, wonach das unbefristete Beschäftigungsverhältnis die Regel, das befristete die Ausnahme darstellt. Ganz anders in der Wissenschaft. Nach Angaben des im Januar 2025 veröffentlichten Bundesberichts Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase (BuWiK) liegt der Anteil der Zeitverträge bei Promovierenden 99,7, bei Promovierten 90 Prozent; sogar habilitierte Wissenschaftler*innen sind zu 44 Prozent befristet beschäftigt.¹

Plumpe Argumentationen für die Befristungspraxis gibt es viele. Beispielsweise das denkwürdige Erklärvideo zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG), mit dem das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Sommer 2021 unfreiwillig den Startschuss für den Twitter-Hashtag #IchBinHanna gab: »Damit auch nachrückende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler die Chance auf den Erwerb dieser Qualifizierungen haben und nicht eine Generation alle Stellen verstopft, dürfen Hochschulen und Forschungseinrichtungen befristete Verträge nach den besonderen Regeln des WissZeitVG abschließen.« Und ergänzte das zweite zentrale Begründungsmuster für die ausufernde Befristungspraxis: »So kommt es zu Fluktuation und die fördert die Innovationskraft.«²

1 Vgl. Konsortium BuWiK: *BuWiK 2025. Bundesbericht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase*, Bielefeld: wbv Publikation 2025, S. 12ff.

2 Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW): »Der Weg zum Traumjob Wissenschaft. Zehn Jahre Templiner Manifest«, Berlin 2020 (*DUZ Special*, Beilage zur *DUZ – Magazin für Wissenschaft & Gesellschaft*), <https://www.duz-special.de/media/baf43>

Fluktuation fördert Innovation? Dass es für diese These keine empirische Evidenz gibt, haben die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages auf Grundlage einer Auswertung von Studien festgehalten: »Eine Korrelationsanalyse oder gar eine Analyse eines kausalen Zusammenhangs zwischen Innovationsindikatoren und Befristungspraktiken in einem Hochschulsystem konnten im Zuge der vorliegenden Arbeit nicht gefunden werden.«³

Es gibt indes Belege dafür, dass sich der Zusammenhang genau umgekehrt darstellt: Fluktuation hemmt Innovation. Wer sich als Forscher*in von Kurzzeitvertrag zu Kurzzeitvertrag hangeln muss, hat regelmäßig und schnell Ergebnisse zu liefern, die eine Vertragsverlängerung begünstigen. Wer sich dabei mit dem Mainstream in der Wissenschaft anlegt oder viel Zeit für die Prüfung kühner Hypothesen aufwendet, riskiert, dass der Vertrag nicht verlängert wird. Befristung stärkt nicht etwa die Innovationskraft der Wissenschaft, sondern schwächt diese und fördert am Ende sogar Druckmäusertum. Empirische Belege dafür liefern Mathias Kuhnt, Tilman Reitz und Patrick Wöhrle in ihrer Evaluation des WissZeitVG. »Halten Sie sich im akademischen Feld (z.B. auf Tagungen oder in Publikationen) mit wissenschaftlicher Kritik zurück, weil Sie sich zukünftige Beschäftigungsperspektiven oder Karrierechancen nicht verbauen wollen?« Auf diese Frage antworteten 41 Prozent der von den Autoren befragten unbefristet beschäftigten Wissenschaftler*innen, dass sie dies »nie« tun würden, während dieser Anteil bei den befristet Beschäftigten nur 29 Prozent beträgt. Fast 40 Prozent der befristet Beschäftigten halten sich »teilweise«, »häufig« oder »immer« zurück, während der entsprechende Anteil bei den unbefristet Beschäftigten circa 27 Prozent beträgt.⁴

cd48414beeb49d9c0f10c201bffd160028/be426257e5f8e6e98353deafcb366494660b5212.pdf, Zugriff am 05.07.2025. Siehe auch: Bahr, Amrei/Eichhorn, Kristin/Kubon, Sebastian: #IchBinHanna – Wie wir mit ein paar Tweets die deutsche Wissenschaft veränderten, in: Keller, Andreas/Frommont, Yasmin (Hg.), *Perspektiven für Hanna. Dauerstellen für Daueraufgaben in der Wissenschaft*, Bielefeld: wbv Publikation 2024, S. 231–242.

3 Deutscher Bundestag, Wissenschaftliche Dienste: »Sachstand. Zu befristeten Arbeitsverhältnissen in der Wissenschaft und Innovation. Innovation durch Fluktuation«, <https://www.bundestag.de/resource/blob/911754/c37e79b4ab0b84337740862b5cf95573/WD-8-061-22-pdf-data.pdf>, Zugriff am 05.07.2025, S. 9.

4 Vgl. Kuhnt, Mathias/Reitz, Tilman/Wöhrle, Patrick: *Arbeiten unter dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Eine Evaluation von Befristungsrecht und -realität an deutschen Universitäten*, Dresden 2022, <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:bsz:14-qucosa2-805117>, Zugriff am 05.07.2025, S. 82ff.

Auch die Qualität der Lehre droht auf der Strecke zu bleiben, wenn Dozent*innen nach dem *Hire and Fire*-Prinzip eingestellt und wieder auf die Straße gesetzt werden. Diese können ihren Studierenden keine verlässliche Betreuung bieten. Hochschuldidaktische Fort- und Weiterbildungen haben für sie keine Priorität, da die einzige Währung, die zählt, um einen Anschlussvertrag und irgendwann den Sprung auf eine Dauerstelle zu ergattern, die Forschung ist. Aufgrund der hohen Fluktuation des Personals kann kein stabiler Lehrkörper aufgebaut werden, der einen kontinuierlichen kollegialen Austausch über gute Lehrpraxis organisiert oder gar eine gemeinsame Lehrstrategie entwickelt.

Die Vision vom »Traumjob Wissenschaft«

Gute Arbeit in Forschung und Lehre auf der einen Seite sowie gute Beschäftigungsbedingungen und berufliche Perspektiven auf der anderen Seite müssen aber zwei Seiten einer Medaille werden – das war die zentrale Botschaft der Kampagne für den »Traumjob Wissenschaft«, welche die GEW bereits vor 15 Jahren mit den zehn Eckpunkten des Templiner Manifests für eine Reform von Berufswegen und Personalstruktur in Hochschule und Forschung gestartet hatte.⁵ Herzstück der Reformvorschläge der GEW war die Forderung nach verlässlichen Perspektiven für Wissenschaftler*innen – unabhängig davon, ob eine Berufung auf eine Professur erfolgt oder nicht. »Dauerstellen für Daueraufgaben« lautete das eingängigste Mottos des Templiner Manifests und der GEW-Kampagne für den »Traumjob Wissenschaft«.

Bei der Promotionsförderung mussten tarifvertraglich geregelte und sozialversicherungspflichtige Stellen gegenüber Stipendien Vorrang haben, heißt

5 Vgl. Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW): *Templiner Manifest. Traumjob Wissenschaft. Für eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung*, Frankfurt a.M. 2010, <https://www.templiner-manifest.de>, Zugriff am 05.07.2025. Siehe auch Himpele, Klemens/Keller, Andreas/Ortmann, Alexandra (Hg.): *Traumjob Wissenschaft? Karrierewege in Hochschule und Forschung*, Bielefeld: wbv Publikation 2011; Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW): *Der Weg zum Traumjob Wissenschaft. Zehn Jahre Templiner Manifest*, Berlin 2020 (DUZ Special, Beilage zur DUZ – Magazin für Wissenschaft & Gesellschaft), <https://www.duz-special.de/media/baf43cd48414beeb49d9c0f10c201bffd1c60028/be426257e5f8e6e98353deafcb366494660b5212.pdf>, Zugriff am 05.07.2025.

es weiter im Templiner Manifest. Dabei müsse der überwiegende Anteil der Arbeitszeit für die eigenständige Qualifizierung der Doktorand*innen zur Verfügung stehen. Der Anteil von Frauen müsse auf allen Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn mit dem Ziel eines ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses erhöht werden. Darüber hinaus machte sich die Bildungsgewerkschaft im Templiner Manifest für eine familienfreundliche Hochschule stark, die Menschen mit und ohne Kindern die gleiche Möglichkeit gibt, im Gleichgewicht zu forschen, zu lehren und zu leben. Reguläre statt prekärer Beschäftigung für Lehrbeauftragte, gleichberechtigte Mitbestimmung auf Augenhöhe, bedarfsgerechter Ausbau der Hochschulen, Tarifverträge für alle und Anerkennung von Mobilitätszeiten waren weitere Eckpunkte des Manifests.

Ausgangspunkt des 2013 beschlossenen GEW-Aktionsprogramm zur Umsetzung des Templiner Manifests⁶ war die Einsicht der Bildungsgewerkschaft, dass es nicht den einen Hebel gibt, den es umzulegen gilt, um gute Arbeit in der Wissenschaft durchzusetzen, sondern auf unterschiedlichen politischen Ebenen Erfolge erzielt werden müssen: im Deutschen Bundestag für eine umfassende WissZeitVG-Reform, in den Länderparlamenten für eine Weiterentwicklung der Landeshochschulgesetze, im Bereich des kooperativen Föderalismus für eine Neuordnung der Wissenschaftsfinanzierung durch einen Ausbau der Grundfinanzierung und eine Begrenzung der Projekt- und Drittmittelfinanzierung, vor Ort an Hochschulen und Forschungseinrichtungen durch Dienst- beziehungsweise Betriebsvereinbarungen mit den Personal- und Betriebsräten sowie Kodizes für gute Arbeit⁷ und nicht zuletzt in der tarifpolitischen Arena, in der die GEW gemeinsam mit den anderen Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes über Tarifverhandlungen mit den Arbeitgebern bessere Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für die Kolleg*innen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen durchsetzen kann.

Mit einem langen Atem ist es der GEW nicht nur gelungen, Bund und Länder, Hochschulen und Forschungseinrichtungen unter Druck zu setzen, sie hat

6 Vgl. Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW): *Wege zum Traumjob Wissenschaft – Aktionsprogramm zur Umsetzung des Templiner Manifests*, Frankfurt a.M. 2014, <https://www.gew.de/wissenschaft/templiner-manifest/aktionsprogramm>, Zugriff am 05.07.2025.

7 Vgl. Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW): *Herrschinger Kodex. Gute Arbeit in der Wissenschaft. Ein Leitfaden für Hochschulen und Forschungseinrichtungen*, Frankfurt a.M. 2012, <https://www.herrschinger-kodex.de>, Zugriff am 05.07.2025.

es auch geschafft, Wissenschaftler*innen und andere Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu aktivieren. Diese begannen, ihre Situation zu reflektieren und für Reformen einzutreten. Sie realisierten, dass es nichts Unanständiges, sondern in einer pluralistischen Demokratie etwas ganz Selbstverständliches ist, für die eigenen Interessen auf die Straße zu gehen und sich gewerkschaftlich zu organisieren.

Dauerstellen für Daueraufgaben, verlässliche Berufsperspektiven für die Wissenschaft – diese Ziele lassen sich nur im Rahmen einer umfassenden Reform der Personalstruktur in Hochschule und Forschung realisieren. Eckpunkte einer solchen Reform buchstabierte die GEW 2017 modellhaft für Universitäten aus.⁸ Das Reformkonzept »Wissenschaft als Beruf« beruht auf zwei Grundlagen: zum einen auf der Differenzierung von Qualifikations- und Daueraufgaben in der universitären Personalstruktur, zum anderen auf der Abkehr von der bisherigen Ausrichtung der Personalstruktur auf die Professur. Infolgedessen fordert die GEW die Schaffung von Dauerstellen für Wissenschaftler*innen neben der Professur, die im Rahmen einer Ablösung des überkommenen Lehrstuhlmodells durch eine Department-Struktur nicht mehr Professuren zugeordnet sind, sondern eigenverantwortliches Forschen und Lehren ermöglichen. Viele dieser Forderungen hat der Wissenschaftsrat übrigens in seinem Positionspapier »Personalstrukturen im deutschen Wissenschaftssystem« vom Juli 2025 aufgegriffen⁹ – Wasser auf die Mühlen der GEW-Kampagne für Dauerstellen in der Wissenschaft.

Der Kampf ums Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)

Unter dem Druck der GEW-Kampagne für Dauerstellen für Daueraufgaben und der #IchBinHanna-Bewegung (siehe Kristin Eichhorn, Amrei Bahr und Sebastian Kubon in diesem Band) und kam die Bundespolitik in Zugzwang. 2020 präsentierte die GEW eine von ihrer Max-Traeger-Stiftung geförderte Evaluation

8 Vgl. Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW): *Wissenschaft als Beruf. Personal- und Karrierestruktur an Universitäten. Ein Reformvorschlag der Bildungsgewerkschaft GEW*, Frankfurt a.M. 2017, <https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/wissenschaft-als-beruf>, Zugriff am 05.07.2025.

9 Wissenschaftsrat: *Personalstrukturen im deutschen Wissenschaftssystem*, Köln: Wissenschaftsrat 2025, https://www.wissenschaftsrat.de/download/2025/2639-25.pdf?__blob=publicationFile&v=13, Zugriff am 05.07.2025.

der WissZeitVG-Novelle von 2016.¹⁰ In der WissZeitVG-Novelle von 2016 waren zwar wichtige Impulse des 2015 von der GEW vorgelegten eigenen Gesetzentwurfs für eine Novelle aufgegriffen worden, dabei wurde aber mit unbestimmten Rechtsbegriffen gearbeitet. So hatte der Gesetzgeber 2016 insbesondere auf eine Definition des Begriffs der wissenschaftlichen Qualifizierung verzichtet, welche die Befristung eines Arbeitsverhältnisses sechs Jahre vor und weitere sechs, in der Medizin sogar neun Jahre nach der Promotion zulässt.

Die von Freya Gassmann mit Vertreter*innen der Personalabteilungen und der Personalräte der Hochschulen geführten qualitativen Interviews legen offen, dass die Hochschulen bei der Anwendung des Gesetzes eine enorme Kreativität entwickelten, den Begriff der Qualifizierung sehr vielseitig zu füllen.¹¹ Eine Befristung wurde nicht nur für möglich gehalten, wenn die befristete Beschäftigung einer wissenschaftlichen Qualifizierung im Sinne einer Promotion, Habilitation oder einer vergleichbaren Leistung dient, sondern auch dann, wenn an Publikationen oder Forschungsprojekten oder deren Beantragung mitgearbeitet wird, wenn neue Forschungsmethoden oder -felder erarbeitet werden, wenn ein Labor oder ein Forschungsprojekt gemanagt wird, wenn Fähigkeiten und Kenntnisse im Projektmanagement erworben werden, wenn Lehraufgaben, einschließlich der Prüfungstätigkeit im Kontext der Forschung übernommen werden, wenn Forschungsergebnisse in die Praxis transferiert werden oder wenn eine Vorbereitung auf eine Karriere außerhalb der Wissenschaft erfolgt.

Diese Praxis wurde am 2. Februar 2022 durch ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts bestätigt.¹² Zwar betonte das Gericht, dass die Befristung eines Arbeitsvertrags gemäß § 2 Absatz 1 WissZeitVG nur zulässig sei, wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifikation erfolgte. Das sei aber »jenseits einer angestrebten Promotion oder Habilitation auch dann der Fall, wenn mit der befristeten Tätigkeit eine wissenschaftliche oder künstlerische Kompetenz gefördert wird, die

10 Vgl. Gassmann, Freya: *Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Eine erste Evaluation der Novellierung*, unter Mitwirkung von Groß, Jascha und Benkel, Cathrin, Frankfurt a.M. 2020, <https://www.gew.de/evaluationwisszeitvg>, Zugriff am 05.07.2025.

11 Vgl. Gassmann: *Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz*, S. 86ff.

12 Vgl. Bundesarbeitsgericht: »Urteil vom 2. Februar 2022, Siebter Senat – 7 AZR 573/20, Erfurt«, <https://www.bundesarbeitsgericht.de/wp-content/uploads/2022/05/7-AZR-573-20.pdf>, Zugriff am 05.07.2025.

in irgendeiner Form zu einer beruflichen Karriere auch außerhalb der Hochschule befähigt.«¹³

Die GEW-Evaluation von 2020 zeigte schließlich auf, dass der ursprüngliche Zweck des WissZeitVG, einen sicheren Rechtsrahmen für die Befristung von Arbeitsverträgen in der wissenschaftlichen Qualifizierung zu schaffen, verfehlt wurde. So hat sich zwar die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen an Universitäten in den zurückliegenden 25 Jahren mehr als verdoppelt, die Zahl der Promotionen ist aber im gleichen Zeitraum um nicht einmal ein Viertel angestiegen, die Zahl der Habilitationen ist nahezu unverändert.¹⁴ Es ist daher anzunehmen, »dass ein nicht unerheblicher Teil der befristeten Beschäftigten keine formale Qualifizierung während ihrer Beschäftigung an den Hochschulen erwirbt.«

Die im Dezember 2021 gebildete Ampel-Koalition stand mithin unter einem besonderen Erwartungsdruck, den Missständen entgegenzuwirken und ihre im Koalitionsvertrag von 2021 gefasste Vereinbarung, durch eine Reform des WissZeitVG »Dauerstellen für Daueraufgaben« zu schaffen, umzusetzen. Die GEW erhöhte im September 2022 mit der Präsentation ihres Dresdner Gesetzentwurfs für ein Wissenschaftsentfristungsgesetz im Rahmen ihrer 11. GEW-Wissenschaftskonferenz in Dresden »Perspektiven für Hanna: Dauerstellen für Daueraufgaben – Gleiche Chancen für alle« den Druck weiter.¹⁵

Es dauerte allerdings bis zum März 2024, ehe die Bundesregierung einen Gesetzentwurf für die Reform des WissZeitVG vorlegen konnte¹⁶, der im Oktober 2024 vom Bundestag in erster Lesung beraten wurde. Dem vorausgegangen waren ein Jahr zuvor Eckpunkte für eine Reform¹⁷, die nach einem

13 Bundesarbeitsgericht: »Urteil vom 2. Februar 2022«, S. 1.

14 Vgl. Gassmann: *Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz*, S. 44.

15 Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW): *Tarifrecht im öffentlichen Dienst der Länder*, März 2023, Frankfurt a.M., https://www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/Recht-und-Gehalt/Tarif/TV-L/Tarifvertrag_im_Wortlaut/GEW-TV-L-Broschue-re-Tarifrecht-Laender-2023.pdf, Zugriff am 05.07.2025. Siehe auch Keller, Andreas/Frommont, Yasmin (Hg.): *Perspektiven für Hanna. Dauerstellen für Daueraufgaben in der Wissenschaft*, GEW Materialien aus Hochschule und Forschung 128, Bielefeld 2024, <https://www.wbv.de/shop/Perspektiven-fuer-Hanna-l73569>, Zugriff am 05.07.2025.

16 Vgl. Deutscher Bundestag: »Gesetzentwurf der Bundesregierung. Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft, Drucksache 20/11559«, <https://dserver.bundestag.de/btd/20/115/2011559.pdf>, Zugriff am 05.07.2025.

17 Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF): »Referentenentwurf. Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft«,

heftigem Shitstorm auf Twitter »zurück in die Montagehalle« beordert wurden, so die damalige und noch vor dem Koalitionsbruch im Zusammenhang mit der Fördergeldaffäre im BMBF entlassene Staatssekretärin Sabine Döring (FDP). Stein des Anstoßes war die in den Eckpunkten vorgesehene Verkürzung der Höchstbefristungsdauer für promovierte Wissenschaftler*innen von sechs auf drei Jahre, die danach im BMBF-Referentenentwurf vom Juni 2023¹⁸ und unverändert im Regierungsentwurf vom März 2024 auf vier Jahre gesetzt wurde.

An der umstrittenen Tarifsperre, die Arbeitgebern und Gewerkschaften untersagt, vom Gesetz abweichende Befristungsregelungen per Tarifvertrag auszuhandeln, hielt die Bundesregierung in ihrem Gesetzentwurf, von halbherzigen Lockerungen abgesehen, fest. Die Tarifpartner sollten nur zu einzelnen Sachverhalten und teilweise innerhalb festgelegter Bandbreiten vom Gesetz abweichende Regelungen treffen können. Fortschritte enthielten allein die Regelungen für studentische Beschäftigte Regierungsentwurfs. Die Anhebung der Höchstbefristungsdauer von sechs auf acht Jahre hätte in vielen Fällen verhindern können, dass Studierende ausgerechnet in der Schlussphase des Studiums auf ihren Job an der Hochschule verzichten müssen. Die Mindestvertragslaufzeit von einem Jahr wäre eine Maßnahme gegen extreme Kurzzeitverträge gewesen. Schon vor dem Bruch im November 2024 war absehbar, dass die Ampelkoalition keine Kraft mehr haben würde, eine echte Reform des WissZeitVG durchzusetzen. Festhalten lässt sich somit einerseits, dass das Projekt einer WissZeitVG-Reform wie viele andere Vorhaben der Ampel gescheitert ist. Auf der anderen Seite kann sich die Politik nun aber auch nicht zurücklehnen, sondern steht nach der vorgezogenen Bundestagswahl vom 23. Februar 2025 unter erheblichem Druck, einen zweiten Anlauf zu nehmen.

Tatsächlich haben sich Union und SPD in ihrem Koalitionvertrag vom April 2025 zur Bildung einer schwarz-roten Bundesregierung unter Bundeskanzler Friedrich Merz eine Novellierung des WissZeitVG bereits »bis Mitte 2026« vorgenommen.¹⁹ Als Ziele dafür haben die drei Parteien »Mindestvertragslauf-

<https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/kurzmeldungen/de/2023/03/230317-wisszeitvg.html>, Zugriff am 05.07.2025.

18 Vgl. BMBF: »Referentenentwurf«.

19 CDU/CSU/SPD: *Verantwortung für Deutschland. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD*, 21. Legislaturperiode, 2025, https://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Koalitionsvertrag/Koalitionsvertrag_2021-2025.pdf, Zugriff am 05.07.2025, S. 75.

zeiten vor und nach der Promotion« sowie »Schutzklauseln auf Drittmittelbefristungen« benannt. Damit greifen Union und SPD Forderungen auf, die für die GEW und andere Beschäftigten- und Studierendenorganisationen zentral waren und sind. Wer zur Qualifizierung befristet beschäftigt wird, muss die Chance haben, die Qualifizierung vor Auslaufen des Vertrages abzuschließen. Für Promovierende bedeutet das aus Sicht der GEW eine Vertragslaufzeit von in der Regel sechs, mindestens aber vier Jahren. Und wer in Elternzeit oder Mutterschutz geht, Kinder betreut oder Angehörige pflegt, sich als Personalrat oder Gleichstellungsbeauftragte*r für Kolleg*innen engagiert, sollte einen Anspruch auf Vertragsverlängerung erhalten – egal ob die Stelle aus dem Hochschulhaushalt oder aus Drittmitteln finanziert ist.

Gleichwohl weist der Koalitionsvertrag in Sachen WissZeitVG große Leerstellen auf. Kein Wort findet sich zur Lage der Postdocs, die Dreh- und Angelpunkt der WissZeitVG-Debatte in der letzten Wahlperiode war. In Sachen Tarifsperr konnte sich die Union durchsetzen: Die im ersten Vertragsentwurf noch als strittig gekennzeichnete Aussage »Tarifliche Regelungen werden wir erlauben« findet sich im finalen Vertragstext gar nicht wieder – ein eklatanter Widerspruch zum Bekenntnis zur Tarifbindung, das die Koalitionspartner im Kapitel »Arbeit und Soziales« ablegen. Die GEW wird auch in der neuen Wahlperiode auf berechenbare Perspektiven für promovierte Wissenschaftler*innen – entweder durch Dauerstellen oder verbindliche Entfristungszusagen sowie auf eine Aufhebung der Tarifsperr pochen.

Es ist jedoch zweifellos ein erster Teilerfolg von GEW und Bündnispartner*innen, dass sich Union und SPD in ihrem Koalitionsvertrag überhaupt zum WissZeitVG festlegen und dies sogar, was nur bei ganz wenigen Gesetzgebungsvorhaben der Fall ist, mit einem konkreten Termin hinterlegen: Mitte 2026. Für die außerparlamentarische Bewegung für Dauerstellen für Daueraufgaben kommt es jetzt darauf an, nicht nachzulassen, sondern nachzulegen und die neue Bundesministerin für Forschung, Technologie und Raumfahrt Dorothee Bär (CSU) dazu zu bringen, nicht nur pünktlich zu liefern, was im Vertrag in Aussicht gestellt wird, sondern noch nachzulegen.

Nachlegen heißt aus Sicht der GEW auch, das Sonderbefristungsrecht für die Wissenschaft insgesamt in Frage zu stellen. »Dauerstellen für Daueraufgaben – weg mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz!« lautet die Überschrift des Beschlusses 3.38 des 30. ordentlichen Gewerkschaftstages der GEW, mit dem die 432 Delegierten nicht weniger als die Abschaffung des umstrittenen

WissZeitVG fordern.²⁰ Eine Abschaffung würde bedeuten, dass Befristungen in der Wissenschaft wie in allen anderen Branchen nur noch nach Maßgabe des allgemeinen Arbeitsrechts, insbesondere des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) zulässig wären, also in der Regel einen Sachgrund erforderten. Gleichzeitig erklärt sich die Bildungsgewerkschaft bereit, nach dem Wegfall der Tarifsperre im WissZeitVG, die Gewerkschaften und Arbeitgebern bisher verbietet, vom Gesetz abweichende Regelungen zu vereinbaren, mit den Arbeitgebern über gegebenenfalls erforderliche Anpassungen des allgemeinen Arbeitsrechts zu verhandeln, aber eben auf Grundlage eines Interessenausgleichs zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern.

Tarifpolitische Perspektiven

Es wäre also kurzfristig, sich auf einen Erfolg eines neuen Anlaufs für eine Reform des Sonderbefristungsrechts für die Wissenschaft zu verlassen. Die Gewerkschaften sind daher mehr denn je gut beraten, neben gesetzgeberischen Reformoptionen auf tarifpolitische Perspektiven zu setzen. Sie werden dann reüssieren können, wenn nicht nur über gute Argumente verfügen, sondern über eine kritische Masse an Beschäftigten, die sich gewerkschaftlich organisieren und, wenn es darauf ankommt, auf die Straße zu gehen und in den Ausstand zu gehen. Es geht darum, den »Arbeitskampf an die Hochschulen« zu tragen.²¹

Tatsächlich konnte die GEW gemeinsam mit den anderen Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes bereits in der Vergangenheit tarifpolitische Erfolge für Beschäftigte in der Wissenschaft verbuchen. So sieht etwa § 40 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) Sonderregelungen für Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen vor, welche die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen wissenschaftsadäquat ausgestalten, flexible Arbeitszeitregelungen ermöglichen, eine mobilitätsfreundliche Anerkennung von Erfahrungszeiten gewährleisten und die Zahlung von

20 Die Beschlüsse des 30. GEW-Gewerkschaftstages werden in Kürze auf der GEW-Webseite veröffentlicht: <https://www.gew.de>.

21 Vgl. Hoffmann, Ann-Kathrin/Hopp, Marvin (Hg.): *Arbeitskämpfe an die Hochschulen! Beschäftigungsbedingungen und Strategien gewerkschaftlicher Gegenmacht*, Hamburg: VSA 2025.

Ziel- und Funktionszulagen für die Erfüllung besonderer Ziele beziehungsweise die Wahrnehmung besonderer Aufgaben vorsehen.²² In einer Niederschriftserklärung haben die Tarifvertragsparteien außerdem zu Protokoll gegeben, dass sie »eine verantwortungsbewusste Handhabung der Befristungen im Wissenschaftsbereich« fordern.²³

Für die Vereinbarung konkreter Maßnahmen zur Durchsetzung einer verantwortungsbewussten Handhabung der Befristungspraxis über »Erwartungen« hinaus sind den Tarifparteien aber aufgrund der im WissZeitVG verankerten Tarifsperre die Hände gebunden. Lediglich »für bestimmte Fachrichtungen und Forschungsbereiche« könnten gemäß § 1 Absatz 1 Satz 3 WissZeitVG begrenzte Verbesserungen ausgehandelt werden. Da die Flächentarifverträge des öffentlichen Dienstes für die Gewerkschaften ein hohes Gut darstellen, haben diese aber bisher darauf verzichtet, diese Option zu nutzen, und es gibt keine Gründe, von dieser Linie abzuweichen.

Dass aber auch unter den Bedingungen der Tarifsperre des WissZeitVG Maßnahmen gegen das Befristungsunwesen ergriffen werden können, zeigen die Ergebnisse der Tarifrunde 2024 für den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst des Landes Hessen (TV-H).²⁴ Das Land Hessen war 2004 unter dem damaligen Ministerpräsidenten Roland Koch (CDU) aus der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) ausgetreten. Das Kalkül der Landesregierung, ohne die TdL ließen sich für den Arbeitgeber günstigere Tarifverträge durchsetzen, ging seinerzeit nicht auf – die Abschlüsse zum TV-H folgen in der Regel den Abschlüssen zum TV-L für die übrigen 15 Länder – aus Beschäftigtenperspektive mit Abweichungen eher nach oben als nach unten. Im Tarifabschluss vom März 2024 schlossen Gewerkschaften und Land eine bislang bundesweit einzigartige schuldrechtliche Vereinbarung. Das Land verpflichtete sich verbindlich, bis 2020 400 zusätzliche Dauerstellen an den Hochschulen zu schaffen. Dem vorausgegangen waren zahlreiche Protestaktionen und Arbeitsniederlegungen an den hessischen Hochschulen.

22 Vgl. Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW): *Tarifrecht im öffentlichen Dienst der Länder*, März 2023, Frankfurt a.M., https://www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/Recht-und-Gehalt/Tarif/TV-L/Tarifvertrag_im_Wortlaut/GEW-TV-L-Broschüre-Tarifrecht-Laender-2023.pdf, Zugriff am 05.07.2025, S. 73ff.

23 GEW: *Tarifrecht im öffentlichen Dienst der Länder*, S. 78.

24 Vgl. Claar, Simone/Heinrich, Mathis: »Hessen als Vorbild? Eindämmung von Befristung in den Tarifvertrag«, in: *Forum Wissenschaft* 4, 2024, S. 25–28.

Die Gewerkschaften waren in Hessen ursprünglich mit der Forderung nach einer Dauerstellenquote von zunächst 35 Prozent bis 2025 in die Verhandlungen gegangen. Dauerstellenquote oder eine feste Zahl an (zusätzlichen) Dauerstellen gelten als Maßnahmen zur Eindämmung des Befristungswesens, der die Tarifsperr des WissZeitVG nicht entgegensteht, weil sie einzelnen Beschäftigten keinen Anspruch auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag geben, sondern systemisch ansetzen: Die Arbeitgeber werden zu Neujustierung des Verhältnissen von befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen angehalten. Rechtlich verpflichtet, die schuldrechtliche Vereinbarung durchzusetzen, ist im Falle des TV-H das Land Hessen, bei einer entsprechenden Vereinbarung zum TV-L wäre es die TdL als Arbeitgeberverband. Ein weitere tarifsperrkonforme Option ist die tarifvertragliche Vereinbarung einer Befristungszulage, welche die GEW seit Langem fordert. Sie gäbe den Wissenschaftsarbeitgebern einen Anreiz, auf vermeidbare Befristungen zu verzichten, und den Beschäftigten einen Ausgleich für das mit der Befristung verbundene Risiko, erwerbslos zu werden. Damit könnten Gewerkschaften und TdL an ihre Protokollnotiz zum TV-L von 2005 anzuknüpfen, mit der sich beide Seiten verständigt hatten zu prüfen, »ob und inwieweit aufgrund der erhöhten Mobilitätsanforderungen bei wissenschaftlichen Beschäftigten in Befristungsfällen [...] eine Überbrückungsleistung im Sinne einer Härtefallregelung gezahlt werden kann, wenn im Anschluss an eine befristete Beschäftigung keine zeitnahe Anschlussbeschäftigung erfolgt.«²⁵

Dass auch der TdL gewerkschaftliche Forderungen im Wissenschaftsbereich abgetrotzt werden können, zeigt der Kampf für einen Tarifvertrag für studentische Beschäftigte (TVStud). In der Länder-Tarifrunde 2023 kam es zu einer beispiellosen Mobilisierung an den Hochschulen – für faire Beschäftigungsbedingungen, Maßnahmen gegen den Befristungsmissbrauch und einen Tarifvertrag für studentische Beschäftigte (TVStud).²⁶ Ein sichtbarer Erfolg des langfristigen und planmäßigen Organizingprozesses war der bundesweite Hochschulaktions- und streiktag am 20.11.2023, an dem sich 15.000 Hochschulbeschäftigte an rund 90 Hochschulstandorten beteiligten, an etwa 80 Hochschulen kam es zu Warnstreiks. Als wichtigen Schritt hin zum TVStud konnte mit der Tarifeinigung vom Dezember 2023 ebenfalls eine schuldrechtliche Vereinbarung durchgesetzt werden. Insbesondere die Festlegung einer Mindestvertragslaufzeit von in der Regel einem Jahr verbessert die

25 GEW: *Tarifrecht im öffentlichen Dienst der Länder*, S. 78.

26 Vgl. Hoffmann/Hopp: *Arbeitskämpfe an die Hochschulen!*

Beschäftigungsbedingungen und zugleich die Ausgangslage für die nächste Länder-Tarifrunde, die im Dezember 2025 starten wird und für die sich die Arbeitgeber zu weiteren Verhandlungen verpflichteten.

Die GEW hat sich auf ihrem 30. ordentlichen Gewerkschaftstag im Mai 2025 in Berlin mit dem Beschluss 5.15 nicht nur dazu verpflichtet, weiter für TVStud zu kämpfen, sondern hat auch anerkannt, »dass die Unterstützung der eigenständigen Tarifbewegung TVStud einen immanenten Bestandteil der gewerkschaftlichen Erneuerung darstellt«. In den kommenden Tarifrunden stellt sich verstärkt die Frage der Kampffähigkeit und Durchsetzungsmacht der Gewerkschaften im Wissenschaftsbereich. Das gälte erst recht für den Fall einer Streichung der Tarifsperre aus dem WissZeitVG, für die sich Gewerkschaften und Beschäftigungsinitiativen stark machen. In Tarifaueinandersetzungen sind plausible Forderungen, gute Argumente und kluge Verhandlungen eine wichtige Erfolgsbedingung. Fehlen aber die Möglichkeiten, den Forderungen durch Proteste und Arbeitskampfmaßnahmen Nachdruck zu verleihen, sind sie nicht viel wert. Mitglieder zu gewinnen und binden, zu aktivieren und mobilisieren ist daher eine zentrale Herausforderung, der sich die GEW nicht nur, aber insbesondere im Wissenschaftsbereich verstärkt stellen muss und wird.

*Der Beitrag ist eine gekürzte und vollständig überarbeitete Version von folgendem Sammelbandbeitrag. Die Herausgeber*innen danken der GEW für die Erlaubnis des erneuten Abdrucks und Andreas Keller für die vollständige Überarbeitung: Keller, Andreas: »Dauerstellen für Daueraufgaben in Hochschule und Forschung – Leitplanken einer Reform«, in: Keller, Andreas/Gassmann, Freya (Hg.), Hochschule 2030. Alma Mater in der Transformation, Bielefeld: wbv Publikation 2025, S. 174–186.*

Literatur

- Bahr, Amrei/Eichhorn, Kristin/Kubon, Sebastian: #IchBinHanna – Wie wir mit ein paar Tweets die deutsche Wissenschaft veränderten, in: Keller, Andreas/Frommont, Yasmin (Hg.), *Perspektiven für Hanna. Dauerstellen für Daueraufgaben in der Wissenschaft*, Bielefeld: wbv Publikation 2024, S. 231–242.
- Bundesarbeitsgericht: Urteil vom 2. Februar 2022, Siebter Senat – 7 AZR 573/20, Erfurt, <https://www.bundesarbeitsgericht.de/wp-content/upload/s/2022/05/7-AZR-573-20.pdf>, Zugriff am 05.07.2025.

- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2023a): *Reform des WissZeitVG*, Berlin, <https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2023/230317-wisszeitvg.html>, Zugriff am 05.07.2025.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF): »Referentenentwurf. Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft«, <https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/kurzmeldungen/de/2023/03/230317-wisszeitvg.html>, Zugriff am 05.07.2025.
- CDU/CSU/SPD: *Verantwortung für Deutschland. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD*, 21. Legislaturperiode, 2025, https://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Koalitionsvertrag/Koalitionsvertrag_2021-2025.pdf, Zugriff am 05.07.2025.
- Claar, Simone/Heinrich, Mathis: »Hessen als Vorbild? Eindämmung von Befristung in den Tarifvertrag«, in: *Forum Wissenschaft*, H. 4, 2024, S. 25–28.
- Deutscher Bundestag, Wissenschaftliche Dienste: »Sachstand. Zu befristeten Arbeitsverhältnissen in der Wissenschaft und Innovation. Innovation durch Fluktuation«, <https://www.bundestag.de/resource/blob/911754/c37e79b4abob84337740862b5cf95573/WD-8-061-22-pdf-data.pdf>, Zugriff am 05.07.2025.
- Deutscher Bundestag: »Gesetzentwurf der Bundesregierung. Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft, Drucksache 20/11559«, <https://dserver.bundestag.de/btd/20/115/2011559.pdf>, Zugriff am 05.07.2025.
- Gassmann, Freya: *Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Eine erste Evaluation der Novellierung*. Unter Mitwirkung von Jascha Groß und Cathrin Benkel. Gefördert von der Max-Traeger-Stiftung, Frankfurt a.M. 2020, <https://www.gew.de/evaluationwisszeitvg>, Zugriff am 05.07.2025.
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW): *Templiner Manifest. Traumjob Wissenschaft. Für eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung*, Frankfurt a.M. 2010, <https://www.templiner-manifest.de>, Zugriff am 05.07.2025.
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW): *Herrschinger Kodex. Gute Arbeit in der Wissenschaft. Ein Leitfaden für Hochschulen und Forschungseinrichtungen*, Frankfurt a.M. 2012, <https://www.herrschinger-kodex.de>, Zugriff am 05.07.2025.
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW): *Wege zum Traumjob Wissenschaft – Aktionsprogramm zur Umsetzung des Templiner Manifests*, Frankfurt a.M. 2014, <https://www.gew.de/wissenschaft/templiner-manifest/aktionsprogramm>, Zugriff am 05.07.2025.

- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW): *Wissenschaft als Beruf. Personal- und Karrierestruktur an Universitäten. Ein Reformvorschlag der Bildungsgewerkschaft GEW*, Frankfurt a.M. 2017, <https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/wissenschaft-als-beruf>, Zugriff am 05.07.2025.
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW): »Der Weg zum Traumjob Wissenschaft. Zehn Jahre Templiner Manifest«, Berlin 2020 (DUZ Special, Beilage zur DUZ – *Magazin für Wissenschaft & Gesellschaft*), <https://www.duz-special.de/media/baf43cd48414beeb49d9cofioc201bffdc160028/be426257e5f8e6e98353deafcb366494660b5212.pdf>, Zugriff am 05.07.2025.
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hg.): *#IchBinHanna. Per Hashtag gegen das Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Dokumentation der GEW-Fachtagung und Aktiven-Vernetzung am 1. Juli 2021*, Frankfurt a.M. 2021, <https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/ichbinhanna-dokumentation-des-gew-fachgespraechs>, Zugriff am 05.07.2025.
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hg.): *Dauerstellen für Daueraufgaben. Dresdner Gesetzentwurf für ein Wissenschaftsentfristungsgesetz. Vorschlag für eine Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG)*, Frankfurt a.M. 2022, <https://www.gew.de/WissEntfristG>, Zugriff am 05.07.2025.
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW): *Tarifrecht im öffentlichen Dienst der Länder*, Stand: März 2023, Frankfurt a.M., https://www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/Recht-und-Gehalt/Tarif/TV-L/Tarifvertrag_im_Wortlaut/GEW-TVL-Broschuere-Tarifrecht-Laender-2023.pdf, Zugriff am 05.07.2025.
- Himpele, Klemens/Keller, Andreas/Ortmann, Alexandra (Hg.): *Traumjob Wissenschaft? Karrierewege in Hochschule und Forschung*, Bielefeld: wbv Publikation 2011.
- Hoffmann, Ann-Kathrin/Hopp, Marvin (Hg.): *Arbeitskämpfe an die Hochschulen! Beschäftigungsbedingungen und Strategien gewerkschaftlicher Gegenmacht*, Hamburg: VSA 2025.
- Keller, Andreas: *Stellungnahme der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) zum Gesetzentwurf der Bundesregierung. Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft vom 27. März 2024*, Frankfurt a.M. 2024, <https://www.bundesarbeitsgericht.de/wp-content/uploads/2022/05/7-AZR-573-20.pdf>, Zugriff am 05.07.2025.
- Keller, Andreas: »Dauerstellen für Daueraufgaben in Hochschule und Forschung – Leitplanken einer Reform«, in: Keller, Andreas/Gassmann, Freya (Hg.), *Hochschule 2030. Alma Mater in der Transformation*, Bielefeld: wbv

- 2025, S. 174–186, <https://www.wbv.de/shop/Hochschule-2030-I78724>, Zugriff am 05.07.2025.
- Keller, Andreas/Frommont, Yasmin (Hg.): *Perspektiven für Hanna. Dauerstellen für Daueraufgaben in der Wissenschaft*, Bielefeld (GEW Materialien aus Hochschule und Forschung 128), 2024, <https://www.wbv.de/shop/Perspektiven-fuer-Hanna-I73569>, Zugriff am 05.07.2025.
- Konsortium BuWiK: *BuWiK 2025. Bundesbericht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase*, Bielefeld: wbv Publikation 2025.
- Kuhnt, Mathias/Reitz, Tilman/Wöhrle, Patrick: *Arbeiten unter dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Eine Evaluation von Befristungsrecht und -realität an deutschen Universitäten*, Dresden 2022, <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:bsz:14-qucosa2-805117>, Zugriff am 05.07.2025.
- Sommer, Jörn u.a.: *Evaluation des novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Bericht*, Berlin/Hannover 2022, https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2022/abschlussbericht-evaluation-wisszeitvg.pdf?__blob=publicationFile&v=2, Zugriff am 05.07.2025.
- Statistisches Bundesamt: *Personal an Hochschulen 2021*, Wiesbaden 2022, https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/personal-hochschulen-2110440217004.pdf?__blob=publicationFile, Zugriff am 05.07.2025.
- Statistisches Bundesamt: *Befristete Beschäftigung*, Wiesbaden 2024, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-4/befristet-beschaefigte.html>, Zugriff am 05.07.2025.
- Vereinigung der Kanzlerinnen und Kanzler der Universitäten Deutschlands: *Bayreuther Erklärung zu befristeten Beschäftigungsverhältnissen mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal in Universitäten*, Bayreuth 2019, https://www.uni-kanzler.de/fileadmin/user_upload/05_Publikationen/2017_-_2010/20190919_Bayreuther_Erklaerung_der_Universitaetskanzler_final.pdf, Zugriff am 05.07.2025.
- Wissenschaftsrat: *Personalstrukturen im deutschen Wissenschaftssystem*, Köln: Wissenschaftsrat 2025, https://www.wissenschaftsrat.de/download/2025/2639-25.pdf?__blob=publicationFile&v=13, Zugriff am 05.07.2025.