

Saarbrücken, 3. Juli 2023

Stellungnahme

Der Deutsche Juristen-Fakultätentag nimmt zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Bildung und Forschung: Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft (Stand 5.6.2023) wie folgt Stellung:

Zu Art. 1 Nr. 1:

Den Tarifvertragspartnern weitergehende Mitbestimmungsmöglichkeiten hinsichtlich der befristungsrechtlichen Rahmenbedingungen für das wissenschaftliche Personal zu eröffnen, ist grundsätzlich zu begrüßen.

Zu Art. 1 Nr. 2 Buchstabe a) aa) und b):

1) Eine der wichtigsten geplanten Änderungen des WissZeitVG betrifft die Neuregelung in § 2 Abs. 1 und Abs. 1a zur Befristung der Beschäftigung in der Postdoc- bzw. Habilitationsphase. Während das Eckpunktepapier vom März 2023 insoweit noch eine Herabsetzung der Befristungshöchstdauer von sechs auf drei Jahre vorgeschlagen hatte, sieht der Referentenentwurf nun ein 4+2-Modell vor. Der berechtigten und weitreichenden Kritik an der Kürzung der Befristungshöchstdauer auf nur drei Jahre wurde damit ein Stück weit Rechnung getragen. Doch ist auch die jetzt **vorgeschlagene Regelung nicht adäquat**, um das angegebene Ziel „mehr Verlässlichkeit, Planbarkeit und Transparenz für Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen in frühen Karrierephasen und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ zu erreichen und „dadurch die Attraktivität der Arbeit in der Wissenschaft“ zu erhöhen

„und die Leistung – und Wettbewerbsfähigkeit des Wissenschaftssystems insgesamt“ zu stärken (Referentenentwurf, Begründung, S. 8).

2) Die Postdoc-Phase wird in der Rechtswissenschaft für die Habilitation genutzt. Die Bedeutung der Habilitation als anerkannten und bewährten Weg zur Qualifizierung des rechtswissenschaftlichen Nachwuchses wurde vom Deutschen Juristen-Fakultätentag zuletzt auf seiner 102. Tagung im Juni 2023 erneut bekräftigt und hervorgehoben. Eine juristische Habilitation ist unter sechs Jahren allerdings kaum machbar, zumal die Mitarbeiter während ihrer Beschäftigung auch das akademische Kerngeschäft mit zu erledigen und ihre Lehrverpflichtungen wahrzunehmen haben. Hinzu kommt, dass allein das Verfahren nach Einreichung der Habilitationsschrift ein Jahr oder sogar länger dauern kann. Vor diesem Hintergrund erscheint die **gegenwärtige** Regelung zur Postdoc-Phase in § 2 WissZeitVG sachgerecht und nicht reformbedürftig.

3) Die Reform des WissZeitVG soll laut Referentenentwurf den Ergebnissen des Evaluierungsberichts von 2022 Rechnung tragen. Diesem Bericht ist indes die fächerübergreifende, grundlegende Feststellung zu entnehmen, dass jeder zweite Beschäftigte die vereinbarte Vertragslaufzeit seines aktuellen Arbeitsvertrags für nicht ausreichend hält, um das jeweilige Qualifikationsziel zu erreichen (S. 159). Dem entspricht die weitere allgemeine Beobachtung, dass die festgestellten „Vertragslaufzeiten regelmäßig kürzer als die üblichen Promotions- oder Habilitationsdauern“ seien (S. 164). Tatsächlich werde aus Perspektive der Beschäftigten für die Habilitation eine Vertragslaufzeit von „von sechs Jahren und mehr“ als „angemessen“ erachtet (S. 165). Auch diese Beobachtung spricht dafür, die **bisherige Sechsjahresfrist** für die Beschäftigung in der Postdoc-Phase nicht abzukürzen, sondern **beizubehalten**.

4) Das vorgeschlagene neue Modell soll zwar weiterhin eine (befristete) Beschäftigung der Habilitierenden auf sechs Jahre ermöglichen, allerdings nur unter der Voraussetzung, dass die Befristung mit einer Zusage zum anschließenden Abschluss eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses (Anschlusszusage) nach spätestens vier Jahren verbunden sei. Der Gedanke, den Beschäftigten zu diesem Zeitpunkt – geknüpft an die Erreichung der in der dazu erforderlichen Zielvereinbarung festgelegten Leistungen – eine dauerhafte Beschäftigungsperspektive zu geben, ist im Ansatz positiv zu bewerten. Insoweit erscheint es auch als sinnvoll, eine Weiterbeschäftigung des Habilitierenden nach drei bis vier Jahren von einer **Zwischenbilanz** zu den Erfolgsaussichten des Habilitationsprojekts abhängig zu machen und demgemäß eine Weiterbeschäftigung mit einer Zielvereinbarung zu verbinden. Praktisch dürfte das aber bereits häufig in informeller Weise stattfinden. Eine Weiterbeschäftigung von Personen, deren Habilitationsprojekt wenig Aussicht auf Erfolg verspricht, dürfte die seltene Ausnahme bilden. Insoweit werden von den Beteiligten regelmäßig alternative Karrierewege im Blick behalten und frühzeitig offen diskutiert. Dem juristischen Nachwuchs eröffnen sich auch nach langjähriger Beschäftigung an der Hochschule regelmäßig vielfältige berufliche Alternativen.

5) Es ist allerdings **mehr als fraglich**, ob sich die jeweiligen Vorgesetzten bzw. Fachbereiche nach Ablauf der vier Jahre überhaupt auf Anschlusszusagen einlassen werden können, da **völlig offen** ist, **ob** und in **welchem Umfang** die Länder bzw. Universitäten Geldmittel für entsprechende Dauerstellen langfristig zusagen werden. Eigentlich ist **es erfahrungsgemäß**

kaum zu erwarten. Die Bereitschaft von Lehrstuhlinhabern, einem Habilitierenden die dauerhafte Beschäftigung auf der eigenen Mitarbeiterstelle in Aussicht zu stellen, wird sich naturgemäß in Grenzen halten. Schließlich sollen diese Stellen für nachrückende Generationen, die ebenfalls Zugang zur wissenschaftlichen Tätigkeit und entsprechender Qualifizierung suchen, auch wieder frei werden. Abgesehen davon ist die Stellenausstattung der Professuren in den letzten Jahren und Jahrzehnten zurückgegangen.

Fehlt es indes mittelfristig an einer hinreichenden **Zahl entsprechender Dauerstellen**, so könnte sich die **Vierjahresbefristung** zur neuen Regelbefristung in der Habilitationsphase entwickeln. Eben damit würde der Einstieg in die rechtswissenschaftliche Hochschullaufbahn jedoch **höchst unattraktiv** und die **Planbarkeit** einer solchen Karriere letztlich **herabgesetzt**. Die optimistische Erwartung einer „konzentrierten und zügigen Qualifizierung“ (Referentenentwurf, Begründung, S. 9) übersieht, dass die **Rahmenbedingungen** dafür aus vielen Gründen **oft nicht gegeben sind**.

6) Überdies ist zu berücksichtigen, dass exzellenter Nachwuchs im Bereich der Rechtswissenschaft in Großkanzleien und Wirtschaft weit mehr Geld verdienen kann als im Hochschulbereich. Verschlechterungen bei den Rahmenbedingungen der Habilitation würden deshalb vermehrt dazu führen, dass sich **Absolventen mit Spitzennoten für andere Berufswege entscheiden** oder ins Ausland abwandern. Insbesondere für Personen, **die keine anderen Finanzierungsquellen haben, sowie für Frauen, die ggf. zugleich in der Familiengründungsphase sind, würden die Rahmenbedingungen auf Grundlage einer Vierjahresbefristung deutlich unattraktiver**. Gerade die fehlende Ausfinanzierung der Habilitationsphase könnte insoweit, entgegen der Annahme der Begründung im Referentenentwurf, die derzeitige Befristungsregelung könne „zur Verstärkung sozialer Exklusionseffekte führen“ (S. 8/9), eine **diskriminierende Wirkung** entfalten: Jedenfalls die Endphase der Habilitation bliebe mit einer Befristung auf vier Jahre finanziell nicht durch ein universitäres Beschäftigungsverhältnis gedeckt und erschwerte daher erheblich den Weg in die Wissenschaft für Personen, die nicht anderweitig Mittel besitzen, um anstellungslose Zeiten zu überbrücken.

7) Der Umstand, dass sich der Qualifizierungszeitraum in der Postdoc-Phase wie bisher um nicht benötigte Befristungszeiten aus der Promotionsphase verlängern kann, stellt demgegenüber keine geeignete Auffanglösung dar, um im Allgemeinen einen angemessenen Qualifizierungszeitraum zu gewährleisten. In vielen Fällen ist dieser Zeitrahmen **bereits ausgeschöpft**. Zu beachten ist dabei, dass die Dissertation in der Rechtswissenschaft nicht selten neben einer Beschäftigung an der Hochschule geschrieben wird, etwa parallel zum Rechtsreferendariat oder berufsbegleitend neben einer (Teilzeit-)Tätigkeit in der Anwaltskanzlei. Unter solchen Umständen ist eine Promotionszeit von sechs Jahren und mehr bis zum Erhalt der Promotionsurkunde kein Einzelfall. Die Entscheidung für die wissenschaftliche Laufbahn mag dann auch erst nach der Promotion getroffen werden, etwa im Anschluss an eine außergewöhnlich gute wissenschaftliche Leistung. Solchen Karrierewegen sollte die gesetzliche Regelung ebenfalls angemessen Rechnung tragen und für die Weiterqualifizierung einen angemessenen Befristungszeitraum ermöglichen, nämlich die bisherigen sechs Jahre.

8) Nach Ausschöpfung der gesetzlichen Qualifizierungsbefristungen können nach dem Referentenentwurf weitere befristete Verträge auf der Basis von Drittmitteln abgeschlossen werden. Für den wissenschaftliche Nachwuchs aus den Fächern, die aufgrund ihrer Ausrichtung und ihrem Wesen weniger in der Lage sind, Drittmittel zu einzuwerben, wird mit der neuen Postdoc-Qualifizierungsbefristung eine **de facto Schlechterstellung** in Kauf genommen.

Indem im Referentenentwurf die Befristung für weitere zwei Jahre nach den gesetzlich vorgesehenen vier Jahren von der verbindlichen Zusage einer unbefristeten Beschäftigung abhängig gemacht wird, wird **de facto** eine **Slechterstellung** des **länderfinanzierten universitären Nachwuchses** gegenüber dem **bundesfinanzierten Nachwuchs aus außeruniversitären Forschungseinrichtungen**, die typischerweise auch diesbezüglich viel besser als Universitäten ausgestattet sind und daher eine realistische Möglichkeit haben, dauerhafte Anschlussstelle anzubieten, in Kauf genommen.

Indem im Entwurf die Kürzung der bisherigen Höchstbefristungsdauer von sechs auf vier Jahre vorgesehen ist, wird eine **de facto Schlechterstellung** des wissenschaftlichen Nachwuchses in Kauf genommen, der als Qualifizierungsweg auf die Habilitation im Angestelltenverhältnis gesetzt hat, gegenüber dem wissenschaftlichen Nachwuchs, der als Qualifizierungsinstrument eine Junior-Professur innehat. Diese sieht nämlich zwei Qualifikationsphasen von je drei Jahren vor, wobei nach den ersten drei Jahren durch eine Evaluation der bisherigen Ergebnisse entschieden wird, ob zu der zweiten Qualifikationsphase übergegangen werden kann. Dabei spielt keine Rolle, ob im Anschluss ein unbefristetes Arbeitsverhältnis verbindlich in Aussicht gestellt worden ist, wie es nach dem Entwurf für die weitere zweijährige Befristung einer Habilitationsstelle im Angestelltenverhältnis verlangt wird. Die Junior-Professur mit sog. „tenure track“ kommt immer wieder vor, sie ist aber nicht zwingend. Damit wird gerade die in der Rechtswissenschaft besonders übliche Habilitation als Qualifizierungsweg zur Professur im Vergleich zur Junior-Professur so zurückgesetzt, dass sich die Frage stellt, ob eine Schwächung oder gar das Ende der Habilitation als Qualifizierungsweg bezweckt wird.

9) In der Gesamtsicht stößt das vorgeschlagene 4+2-Modell daher auf erhebliche Bedenken. Unter Berücksichtigung der vielfältigen Fächerkulturen spricht mehr dafür, an der **bisherigen sechsjährigen Höchstbefristungsdauer** für die Postdoc-Phase **festzuhalten**. Hilfsweise könnte die auf zwei bzw. drei Jahre befristete Weiterbeschäftigung der Habilitierenden nach drei bis vier Jahren von einer Zwischenbilanz zu den Erfolgsaussichten des Habilitationsprojekts abhängig gemacht werden und demgemäß eine Weiterbeschäftigung mit einer Zielvereinbarung verbinden, allerdings ohne die Notwendigkeit der „Anschlusszusage“, welche in Anbetracht der dürftigen Stellen-Situation an juristischen Fakultäten ein fast unüberwindliches Hindernis für die Weiterbeschäftigung darstellen dürfte.

Zu Art. 1 Nr. 2 Buchstabe a) bb):

Die Soll-Vorschrift ist adäquat, denn sie erlaubt dem wissenschaftlichen Nachwuchs Planungssicherheit und ermöglicht gleichzeitig einzelfallbezogene Ausnahmen. Als Beispiel nennt die Begründung im Referentenentwurf den Fall, dass der Doktorand schon Teile seine Arbeit geschrieben hat; denkbar sind auch die Fälle, in denen die anstehende Pensionierung des Doktorvaters oder der Doktormutter näher als drei bzw. zwei Jahre ist. Manche Universitäten bewilligen nämlich keine Beschäftigungsverträge über das Datum des Eintritts in den

Ruhestand des oder der Betroffenen hinaus. Das wissenschaftliche Interesse an der Durchführung des Promotions- bzw. Habilitationsvorhabens bei stetiger Betreuung soll hier die kürzere Vertragslaufzeit aus qualifizierungsbezogenen Gründen rechtfertigen.

Zu Art. 1 Nr. 2 Buchstabe a) dd):

Die Erweiterung ist sinnvoll, gerecht und sehr zu begrüßen.

Zu Art. 1 Nr. 2 Buchstabe a) ff):

Die Regelung geht in die richtige Richtung, weil dadurch Zweifel über die Zulässigkeit der Beschäftigung auf „kleineren“ Stellen, welche neben einem Stipendium oder dem Referendariat die weitere Anbindung des Nachwuchses an die Universität gewährleisten, zerstreut werden. Den Mindestumfang auf eine Viertelstelle zu setzen, könnte allerdings wegen ihrer Höhe zu einer steuerlich ungünstigen Situation für die Rechtsreferendare führen. Es wäre sachgerecht, hier eine Lösung zu finden.

Zu Art. 1 Nr. 3:

Für studentische Beschäftigte sieht der Referentenentwurf eine künftige regelmäßige Mindestvertragslaufzeit von einem Jahr vor. Zugleich soll die Höchstbefristungsgrenze von sechs auf acht Jahre erweitert werden. Damit soll verhindert werden, dass studentische Beschäftigte in der Endphase ihres Studiums nicht weiterbeschäftigt werden könnten. Gegen letztere Änderung ist nichts einzuwenden. Eine neue Mindestvertragslaufzeit von einem Jahr kommt den Bedürfnissen der Studierenden sicherlich entgegen. Aus Sicht des Arbeitgebers dürfte sich die Bedeutung der Probezeit damit allerdings deutlich erhöhen. Die Formulierung als Soll-Vorschrift ermöglicht die notwendige Flexibilität in besonderen Fällen.

Fazit:

Der Referentenentwurf bemüht sich, Planbarkeit und Attraktivität der wissenschaftlichen Karriere zu erhöhen. Das gelingt ihm allerdings ausgerechnet im Hinblick auf die Phase nicht, in der tatsächlich die praktische Entscheidung getroffen wird, den wissenschaftlichen Berufsweg einschlagen zu wollen. Die Verkürzung der Befristungsdauer für Postdoc-Verträge auf vier Jahre, d. h. auf einen nach allgemeiner Erfahrung unzureichenden Zeitraum, stellt eine objektive Verschlechterung für die Habilitierenden dar; es klingt fast zynisch, sie als Beitrag zur Planbarkeit und Attraktivität der wissenschaftlichen Karriere zu präsentieren. Die Möglichkeit einer zweijährigen weiteren Befristung ist jedenfalls im universitären Bereich und insbesondere in den für die Drittmittelinwerbung wenig geeigneten Fächern angesichts der chronischen Unterfinanzierung der Universitäten als realitätsfern zu betrachten, wenn sie an die verbindliche Zusage einer unbefristeten Beschäftigung gekoppelt ist.

Um die Planbarkeit und Attraktivität der wissenschaftlichen Karriere zu erhöhen, sind mehr Stellen nötig, Mittelbau-Stellen aber vor allem Professuren. Das heißt: Nicht eine gesetzliche Regelung ist hierzu notwendig, sondern der politische Wille, in die Universität massiv zu

investieren; die finanzielle, endlich adäquate Unterstützung der Universitäten ist der einzig sachgemäße und erfolgsversprechende Weg, um den o. g. Ziele zu erreichen.

Prof. Dr. Dr. h.c. Tiziana Chiusi

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Tiziana Chiusi', written in a cursive style.