

Berlin, 16.06.2026

## **Referentenentwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Befristungsrechts im Wissenschaftsbereich**

Verbändebeteiligung, Stellungnahme zum Referentenentwurf des BMFTR

Der Referentenentwurf betrifft einen zentralen Rahmen für Qualifizierung, projekt-  
förmige Forschung, Transfer und die Leistungsfähigkeit des Wissenschaftssystems  
insgesamt. Die oben genannten Organisationen nehmen deshalb aus einer system-  
weiten Perspektive Stellung, beachten aber auch die Belange der damit zu schüt-  
zenden beschäftigten Wissenschaftler:innen.

### **I. Gesamtbewertung**

Wir begrüßen, dass die Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes wieder  
aufgenommen wird. Gegenüber früheren Diskussionsständen ist der Referentenent-  
wurf schlanker und in mehreren Punkten praktikabler angelegt.

Positiv bewerten wir insbesondere drei Entscheidungen: Der sechsjährige Höchst-  
rahmen nach der Promotion bleibt erhalten; für Erstverträge in der Qualifizierungs-  
befristung werden regelmäßige Mindestlaufzeiten vorgesehen; eine zusätzliche Aus-  
weitung der Tariföffnung ist nicht mehr Bestandteil des Entwurfs. Letzteres ist aus  
systemischer Sicht wichtig, weil unterschiedliche tarifliche Sonderregime die Ver-  
gleichbarkeit, Mobilität und Kooperation zwischen Hochschulen und außeruniversitä-  
ren Forschungseinrichtungen erschweren würden und damit die Leistungsfähigkeit  
und Attraktivität des Wissenschaftssystems schwächen.

## **II. Einordnung: Befristungsrecht und Personalstrukturreform zusammendenken**

Das WissZeitVG kann Fehlentwicklungen in der Befristungspraxis entgegenwirken. Es kann jedoch nicht die strukturellen Fragen wissenschaftlicher Beschäftigung allein lösen. Gute Beschäftigungsbedingungen entstehen im Zusammenspiel von Befristungsrecht, verlässlicher Finanzierung, tragfähigen Personalstrukturkonzepten, professioneller Personalentwicklung und passenden Rahmenbedingungen von Bund und Ländern.

Wir halten den Ansatz des Wissenschaftsrats für den geeigneten Bezugspunkt. Sein generisches Personalstrukturmodell unterscheidet vier Stellenkategorien und macht deutlich, dass wissenschaftliche Einrichtungen Aufgaben, Qualifizierungsphasen, Daueraufgaben und Karriereperspektiven funktional ordnen müssen. Dabei geht es nicht um ein Einheitsmodell, sondern um ein adaptierbares Raster für unterschiedliche Einrichtungstypen, Disziplinen und Leistungsdimensionen: Forschung, Lehre, Transfer, Infrastrukturen und Wissenschaftsmanagement.

Die Umsetzung solcher Personalstrukturkonzepte wird umso besser gelingen, wenn sie durch geeignete Finanzierungs- und Förderinstrumente flankiert wird. Bund und Länder sollten die vom Wissenschaftsrat angestoßene Weiterentwicklung wissenschaftlicher Personalstrukturen daher mit zusätzlichen Maßnahmen unterstützen. Dazu gehört insbesondere eine nachhaltige Stärkung verlässlicher Beschäftigungsperspektiven und dauerhafter Aufgabenprofile jenseits der Professur.

Für die Novelle folgt daraus: Das Befristungsrecht sollte Qualifizierung verlässlicher machen, darf aber das Sonderbefristungsrecht in der Wissenschaft nicht primär auf Qualifizierungsbefristung zuschneiden. Qualifizierung braucht verlässliche Entwicklungsräume, projektförmige Forschung braucht rechtssichere, projektadäquate Beschäftigungsmöglichkeiten.

## **III. Zu ausgewählten Regelungen**

### 1. Mindestlaufzeiten und sechsjähriger Postdoc-Rahmen

Die vorgesehenen Mindestlaufzeiten für Erstverträge - drei Jahre vor der Promotion und zwei Jahre nach der Promotion - sind als Soll-Regelungen sachgerecht. Sie setzen ein klares Signal gegen unangemessene Kurzbefristungen und führen zu mehr Verlässlichkeit und Transparenz für die Arbeitnehmer:innen. Zugleich lassen sie

begründete Abweichungen zu, etwa bei entsprechendem Zuschnitt des Qualifizierungsvorhabens, kurzer Anschlussfinanzierung oder klar abgegrenzten Projektabschnitten.

Die Beibehaltung der sechsjährigen Höchstbefristungsdauer nach der Promotion ist ausdrücklich zu begrüßen. Sie erhält einen notwendigen rechtlichen Höchststrahmen für die gesamte Bandbreite von Qualifizierungen, wie u.a. Profilbildung, wissenschaftliche Eigenständigkeit, Mobilität, Drittmittelwerbung, Publikationen und Berufungsverfahren und trägt der Unterschiedlichkeit fachlicher Karrierewege Rechnung. Eine Verkürzung würde gerade in forschungsintensiven und international kompetitiven Feldern die Attraktivität des Wissenschaftsstandorts schwächen.

## 2. Ersparte Promotionszeiten

Wir sehen den vorgesehenen Wegfall der bisherigen Übertragbarkeit nicht ausgeschöpfter Befristungszeiten aus der Promotionsphase in die Phase nach der Promotion kritisch. Zwar ist nachvollziehbar, dass der Referentenentwurf die Qualifizierungsphasen vor und nach der Promotion stärker als eigenständige Karriereabschnitte konturiert. Zugleich ist die bisherige Regelung in bestimmten Konstellationen sachgerecht, etwa wenn eine Promotion besonders zügig abgeschlossen wurde und dadurch zusätzliche Zeit für die Qualifikation in der zweiten Phase eröffnet wurde. Gerade aus systemischer Sicht und aufgrund des dem Wissenschaftssystem innewohnenden Leistungsgedankens sollte vermieden werden, erfolgreiche und effiziente Qualifizierungsverläufe unbeabsichtigt zu benachteiligen. Wir regen daher an, die Übertragbarkeit nicht ausgeschöpfter Promotionszeiten aus der Promotionsphase zu erhalten.

## 3. Drittmittelbefristung

Zentraler Anpassungsbedarf wird beim geplanten Vorrang der Qualifizierungsbefristung vor der Drittmittelbefristung in der jetzt vorliegenden Form gesehen. Auch wenn die Intention, dass Beschäftigte in der Qualifizierungsphase unabhängig von der Finanzierungsart ihrer Stelle von familienfreundlichen Regelungen profitieren sollen, zu begrüßen ist, muss die Drittmittelbefristung als eigenständiger, nicht nur nachrangiger Befristungstatbestand erhalten bleiben. Sie erfüllt eine andere Regelungsfunktion als die Qualifizierungsbefristung.

§ 2 Absatz 1 WissZeitVG knüpft an die Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung der beschäftigten Person an. § 2 Absatz 2 WissZeitVG knüpft demgegenüber an die Finanzierung aus Drittmitteln, die

projektförmige Zweckbindung der Beschäftigung und den überwiegenden Einsatz entsprechend der Zweckbestimmung dieser Mittel an. Diese Eigenständigkeit darf durch die geplante Vorrangregelung nicht in Frage gestellt werden. Dies gilt insbesondere für drittmittelfinanzierte Beschäftigungen, die auf die Durchführung eines zeitlich und sachlich abgegrenzten Projekts gerichtet sind, ohne im konkreten Beschäftigungsverhältnis die eigene wissenschaftliche oder künstlerische Qualifizierung im Sinne des § 2 Absatz 1 WissZeitVG zu verfolgen.

Wir halten es mit dem Referentenentwurf für sachgerecht, die Qualifizierungsbefristung zu stärken, wenn die konkrete Beschäftigung primär der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung dient. In diesen Fällen ist es folgerichtig, die qualifikationsbezogenen Regelungen des § 2 Absatz 1 WissZeitVG vorrangig zur Anwendung zu bringen. Dies trägt insbesondere dazu bei, dass die dort vorgesehenen Schutz- und Verlängerungstatbestände in qualifikationsbezogenen Beschäftigungsverhältnissen zur Wirkung kommen.

Zugleich muss eindeutig geregelt werden, dass der Vorrang der Qualifizierungsbefristung nur greift, wenn die Voraussetzungen des § 2 Absatz 1 WissZeitVG im konkreten Beschäftigungsverhältnis tatsächlich vorliegen. Die bisherige Wahlmöglichkeit zwischen § 2 Absatz 1 und § 2 Absatz 2 WissZeitVG sollte nur entfallen, wenn beide Befristungstatbestände tatbestandlich eröffnet sind. Liegt kein Qualifizierungsziel im Sinne des § 2 Absatz 1 WissZeitVG vor, muss eine Befristung nach § 2 Absatz 2 WissZeitVG weiterhin möglich bleiben, sofern dessen Voraussetzungen erfüllt sind.

Wir regen daher an, im Wortlaut der Norm und in der Gesetzesbegründung klarzustellen, dass die Drittmittelbefristung nach § 2 Absatz 2 WissZeitVG als eigenständiger Befristungstatbestand erhalten bleibt und nur dann hinter die Qualifizierungsbefristung zurücktritt, wenn die Voraussetzungen des § 2 Absatz 1 WissZeitVG im konkreten Beschäftigungsverhältnis erfüllt sind.

#### 4. Care, Mindeststellenumfang und Studierendenbeschäftigung

Wir begrüßen, dass Verlängerungstatbestände für Kinderbetreuung, Behinderung, schwerwiegende chronische Erkrankung und Pflegeverantwortung fortgeführt beziehungsweise erweitert werden. Die Anwendung sollte in der Begründung so erläutert werden, dass sie einheitlich, rechtssicher und verwaltungsarm möglich ist.

Der vorgesehene Mindeststellenumfang von einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit für Qualifizierungsbefristungen schafft zusätzliche Anwendungssicherheit. Zugleich sollte klargestellt werden, wie Grenzfälle zu behandeln sind, etwa stipendienbegleitende Beschäftigungen, kombinierte Finanzierungen oder kleine ergänzende Beschäftigungsanteile.

Die Verlängerung der Höchstbefristungsdauer für studienbegleitende Hilfstätigkeiten von sechs auf acht Jahre ist zu begrüßen. Dass der Entwurf keine starre gesetzliche Mindestlaufzeit für studentische Hilfstätigkeiten vorsieht, vermeidet einen früheren Kritikpunkt; solche Beschäftigungen sind häufig lehrveranstaltungs- oder projektbezogen und benötigen entsprechende Flexibilität.

#### 5. Medizinische und psychotherapeutische Weiterbildung

Die Neuordnung der befristungsrechtlichen Rahmenbedingungen für ärztliche und psychotherapeutische Weiterbildung ist grundsätzlich sachgerecht. Entscheidend ist, dass parallele wissenschaftliche Qualifizierung weiterhin möglich bleibt und Abgrenzungen zwischen WissZeitVG und ÄArbVtrG eindeutig geregelt werden. Übergangsregelungen müssen laufende Qualifizierungs-, Beschäftigungs- und Projektplanungen schützen. Personen und Einrichtungen, die unter dem bisherigen Recht geplant haben, dürfen durch die Umstellung nicht nachträglich in unklare oder verkürzte Rechtspositionen geraten.

### **IV. Fazit**

Wir teilen das Ziel, nicht sachgerechte Kurzzeitbefristungen einzudämmen, Karrierewege verlässlicher und transparenter zu gestalten und wissenschaftliche Beschäftigung attraktiver zu machen. Dazu zählen insbesondere die vorgesehenen Mindestlaufzeiten für Erstverträge, die Beibehaltung des sechsjährigen Höchststrahmens nach der Promotion und der Verzicht auf eine zusätzliche Ausweitung der Tariföffnung.

Entscheidend ist, dass das novellierte WissZeitVG die unterschiedlichen Funktionen wissenschaftlicher Beschäftigung weiterhin rechtssicher abbildet. Qualifizierungsbefristung, Drittmittelbefristung und dauerhafte Beschäftigung erfüllen unterschiedliche Aufgaben.

Ein modernes Wissenschaftszeitvertragsrecht muss in diesem Sinne Qualifizierung verlässlicher machen, projektförmige Forschung rechtssicher ermöglichen und mit

einer nachhaltigen Personalstrukturreform verbunden werden. Nur im Zusammenspiel von Befristungsrecht, verlässlicher Finanzierung, tragfähigen Personalstrukturkonzepten und geeigneten Rahmenbedingungen von Bund und Ländern kann die vom Wissenschaftsrat beschriebene Weiterentwicklung wissenschaftlicher Personalstrukturen gelingen.