

11.09.26**Empfehlungen**
der Ausschüsse

K - AIS - Fz

zu **Punkt ...** der 1068. Sitzung des Bundesrates am 25. September 2026

**Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des
Befristungsrechts im Wissenschaftsbereich**Der federführende **Ausschuss für Kulturfragen (K)**,der **Ausschuss für Arbeit, Integration und Sozialpolitik (AIS)** undder **Finanzausschuss (Fz)**

empfehlen dem Bundesrat, zu dem Gesetzentwurf gemäß Artikel 76 Absatz 2 des Grundgesetzes wie folgt Stellung zu nehmen:

Fz 1. Zum Gesetzentwurf allgemein

- a) Der Bundesrat stellt fest, dass der Bund mit der geplanten Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes nachvollziehbare fachpolitische Ziele verfolgt. Die geplanten Regelungen nehmen den Hochschulen allerdings zunehmend die Flexibilität, in den nächsten Jahren Einsparbeiträge zur Konsolidierung der Länderhaushalte erbringen zu können.
- b) Der Bundesrat sieht es mit zunehmender Sorge, dass der Bund mit seiner Gesetzgebung die Spielräume der Länderhaushalte kontinuierlich verengt.

Begründung:

Auch wenn der Gesetzentwurf keine unmittelbaren Auswirkungen auf die Landeshaushalte zur Folge hat, können mittelbare Belastungen durch zusätzliche

Bedarfsanmeldungen der Hochschulen entstehen. Das eigentliche Kernproblem des Gesetzentwurfs liegt jedoch darin, dass den Hochschulen aus finanzwirtschaftlicher Sicht die notwendige Flexibilität genommen wird, Einsparbeiträge in den nächsten Jahren erbringen zu können. Größere Einsparungen aufgrund der absehbar schwierigen Haushaltslage können im wissenschaftspolitischen Bereich im Schwerpunkt nur bei den Hochschulen erbracht werden. Längere Mindestvertragslaufzeiten sowie eine Entkopplung von arbeitsrechtlicher Mindestvertragsdauer und projektbezogener Drittmittelfinanzierung engen die haushalterischen Spielräume zur Konsolidierung weiter ein.

AIS 2. Zu Artikel 1 allgemein (Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes)

Der Bundesrat bittet, im weiteren Gesetzgebungsverfahren zu prüfen, ob den Arbeitnehmenden eine verlässlichere Zukunftsperspektive gewährt werden kann. In Betracht kommen verbindlichere gesetzliche Verpflichtungen für Arbeitgebende, um Arbeitnehmenden frühzeitig Karriereentscheidungen mit Perspektive anzubieten.

Begründung:

Das WissZeitVG regelt bisher und auch nach dem neuen Entwurf vor allem, wie lange jemand befristet beschäftigt werden darf. Es regelt nicht ausreichend, was nach Abschluss der wissenschaftlichen Qualifizierungsphase passiert. Das Wissenschaftssystem braucht jedoch eine grundlegende Reform hinsichtlich seiner Personalstrukturen. Es muss verlässlicher, transparenter und international wettbewerbsfähiger werden. Das Ziel sollten attraktive und vielfältige Karrierewege mit klaren Entwicklungsperspektiven – auch jenseits der Professur – sein.

Aus Sicht einer nachhaltigen Reform sollte daher geprüft werden, ob u. a. die Befristung nach der Promotion mit einer verbindlichen Karriereperspektive verknüpft werden könnte. Dies könnte unter anderem durch Tenure-Track-Modelle, bei welchen zu Beginn einer befristeten Bewährungsphase transparente und verbindliche Kriterien für die spätere Entfristung festgelegt werden, aber auch durch dauerhafte wissenschaftliche Stellen neben der Professur umgesetzt werden. Arbeitnehmenden in der Forschung und Wissenschaft wäre häufig mit einer Perspektive geholfen, welche eben auch die Zeit nach der Befristung umfasst.

K 3. Zu Artikel 1 Nummer 1 Buchstabe a (§ 2 Absatz 1 Satz 4 WissZeitVG)

Die Rechtsfolgen einer im Einzelfall ungerechtfertigten Unterschreitung der Mindestbefristungsdauer i. S. d. § 2 Absatz 1 Satz 4 WissZeitVG-E sind dahingehend zu regeln, dass der Arbeitsvertrag als auf die gesetzliche Mindestver-

tragslaufzeit befristet gilt.

Begründung:

Die Rechtsfolgen einer im Einzelfall ungerechtfertigten Unterschreitung der Mindestbefristungsdauer drohen unverhältnismäßig zu geraten (unbefristeter Arbeitsvertrag gemäß § 16 Satz 1 TzBfG) und die Beschäftigungsmöglichkeiten nachfolgender Nachwuchswissenschaftler ungerechtfertigt zu schmälern. Die Befristung auf die gesetzliche Mindestvertragslaufzeit ist bei ungerechtfertigter Unterschreitung der Mindestbefristungsdauer für alle Beteiligten angemessen.

K 4. Zu Artikel 1 Nummer 1 Buchstabe a (§ 2 Absatz 1 Satz 4a – neu – WissZeitVG)

Nach Artikel 1 Nummer 1 Buchstabe a § 2 Absatz 1 Satz 4 ist der folgende Satz einzufügen:

„Die Länder können in ihren Hochschulgesetzen abweichend von Satz 4 längere Mindestvertragslaufzeiten regeln.“

Begründung:

Bisher sah das WissZeitVG keine Mindestvertragslaufzeiten vor. Es sollen nunmehr für Erstverträge in den Qualifizierungsphasen vor und nach der Promotion Mindestvertragslaufzeiten von drei bzw. zwei Jahren (Soll-Vorschrift) auf Bundesebene eingeführt werden. Mindestvertragslaufzeiten sind grundsätzlich sinnvoll, um mehr Planbarkeit in diesen Qualifizierungsphasen zu schaffen. Allerdings gelten in einzelnen Landesgesetzen – so auch im Hamburgischen Hochschulgesetz – für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereits seit mehreren Jahren Mindestvertragslaufzeiten. Für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eine Promotion oder vergleichbare Qualifikation anstreben, beträgt diese beispielsweise in Hamburg drei Jahre (Soll-Vorschrift), im Post-Doc-Bereich sind es sogar verpflichtend drei Jahre (vgl. § 28 HmbHG). Durch eine Regelung von Mindestvertragslaufzeiten auf Bundesebene würden aufgrund der Gesetzgebungskompetenz darüber hinaus gehende landesrechtliche Regelungen verdrängt und somit nicht mehr zur Anwendung gebracht werden können. Damit würde sich entgegen der mit der geplanten Gesetzesänderung verfolgten Ziele – Schaffung einer höheren Verlässlichkeit für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in frühen Karrierephasen, Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Erhöhung der Attraktivität der Arbeit in der Wissenschaft und Stärkung der Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit des Wissenschaftssystems insgesamt – im Ergebnis der Status Quo der betroffenen Beschäftigten sogar verschlechtern. Dem soll ent-

gegengewirkt werden. Eine Öffnungsklausel für kürzere Vertragslaufzeiten soll ausdrücklich nicht ermöglicht werden, weil eine solche den Sinn und Zweck der Regelung unterliefe.