Deutscher Bundestag **Drucksache 21/8281**

21. Wahlperiode 30.09.2026

Gesetzentwurf

der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Befristungsrechts im Wissenschaftsbereich

A. Problem und Ziel

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) trägt den Besonderheiten des Wissenschaftsbetriebs Rechnung, indem es gegenüber dem allgemeinen Befristungsrecht spezielle Regelungen für die Befristung von Arbeitsverträgen vorsieht. Die Evaluation nach § 8 WissZeitVG aus dem Jahr 2022 zeigt, dass in der Befristungspraxis an Hochschulen und Forschungseinrichtungen im Vergleich zur Situation im Jahr 2015 zwar positive Entwicklungen eintraten, diese aber nicht hinreichend stabil und nachhaltig waren. Der Anteil kurzzeitiger Verträge ist nach wie vor hoch, die Befristungsphasen sind insgesamt lang. Darüber hinaus wird in zunehmendem Umfang die Möglichkeit zur Befristung wegen Drittmittelfinanzierung nach § 2 Absatz 2 WissZeitVG genutzt, die keine Regelungen zum Ausgleich insbesondere familien- oder pflegebezogener Ausfallzeiten vorsieht. Für die betroffenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bedeutet dies unter anderem große Unsicherheit über die berufliche Zukunft und auch damit einhergehende besondere Herausforderungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dies wirkt sich negativ auf die Attraktivität einer wissenschaftlichen Karriere und damit auf die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit des Wissenschaftsstandortes Deutschland aus. Deshalb sollen die Befristungsregelungen für die Wissenschaft sachgerecht weiterentwickelt werden. Die Änderung des WissZeitVG zielt vor allem auf mehr Verlässlichkeit und Transparenz für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in frühen Karrierephasen sowie auf eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Die Befristungsregelungen des WissZeitVG sind dabei nur ein Baustein unter mehreren für bessere Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft. Notwendig ist ein Kulturwandel in der Wissenschaft, der Anstrengungen auf den verschiedenen Ebenen und bei allen Beteiligten des Wissenschaftssystems erfordert. Der Wissenschaftsrat hat sich in seinem Positionspapier „Personalstrukturen im deutschen Wissenschaftssystem“ im Jahr 2025 für eine weitreichende Transformation der Personalstrukturen an den Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen ausgesprochen. Das weiterentwickelte Wissenschaftszeitvertragsgesetz soll einen verlässlichen, hinreichend flexiblen und transparenten Rechtsrahmen für Befristungen in der Wissenschaft setzen, innerhalb dessen Einrichtungen unterschiedlichen Typs adäquate Personalstrukturkonzepte im Sinne des Orientierungsrahmens der Empfehlungen des Wissenschaftsrates umsetzen können.

B. Lösung; Nutzen

Mit der Änderung des WissZeitVG werden verlässliche und transparente Rahmenbedingungen für die wissenschaftliche Qualifizierung und die Vielfalt der Karrierewege geschaffen. Es werden regelmäßige Mindestvertragslaufzeiten für Erstverträge eingeführt. Diese betragen in der Qualifizierungsphase vor der Promotion drei Jahre, in der Phase nach der Promotion zwei Jahre. Dadurch erhalten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in frühen Karrierephasen mehr Planbarkeit und Sicherheit. Mit der Einführung von Mindestvertragslaufzeiten wird zugleich ein wichtiger Beitrag zur Eindämmung von Kurzzeitverträgen geleistet.

Die Regelungen zur Vertragsverlängerung nach § 2 Absatz 5 WissZeitVG zur Kompensation insbesondere familienbezogener Ausfallzeiten sollen künftig unabhängig davon gelten, ob der Arbeitsvertrag sachgrundlos zur Qualifizierung nach § 2 Absatz 1 WissZeitVG oder wegen Drittmittelfinanzierung nach § 2 Absatz 2 WissZeitVG befristet worden ist. Zusammen mit der Einführung von Mindestvertragslaufzeiten bei der Qualifizierungsbefristung soll dies insbesondere die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Wissenschaftsbetrieb verbessern.

Darüber hinaus werden weitere Regelungen des WissZeitVG geändert. Unter anderem soll die Qualifizierungsbefristung nach § 2 Absatz 1 WissZeitVG künftig einen zeitlichen Umfang des Vertrags von mindestens einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit voraussetzen. Im Bereich der studienbegleitenden Hilfskrafttätigkeiten wird zugunsten der Studierenden die Höchstbefristungsdauer von sechs auf acht Jahre erhöht. Zudem sollen Hilfskrafttätigkeiten während des Studiums an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung einer späteren Befristung eines Arbeitsverhältnisses mit wissenschaftlichem oder künstlerischem Personal nach § 14 Absatz 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes bei demselben Arbeitgeber nicht entgegenstehen.

Das Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung (ÄArbVtrG) wird geändert. Der bisherige Vorrang des WissZeitVG wird aufgehoben, so dass befristete Arbeitsverträge zum Zweck der Weiterbildung insbesondere zum Facharzt bzw. zur Fachärztin oder zum Fachpsychotherapeuten bzw. zur Fachpsychotherapeutin künftig auch an Hochschulen und Forschungseinrichtungen nach dem ÄArbVtrG abgeschlossen werden können. Im WissZeitVG entfällt zugleich die Sonderregelung für den Bereich der Medizin.

C. Alternativen

Keine. Die Evaluation des WissZeitVG hat gezeigt, dass die Novelle des Gesetzes im Jahr 2016 zwar positive Effekte erzielt hat, diese aber nicht nachhaltig waren. Deshalb bedarf es geeigneter gesetzlicher Regelungen, um den Fehlentwicklungen in der Befristungspraxis zu begegnen und die intendierten Ziele zu erreichen.

D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Keine.

E. Erfüllungsaufwand

E.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Keiner. Für Bürgerinnen und Bürger entsteht kein Erfüllungsaufwand, weil das Gesetz keine an sie gerichteten Regelungen enthält.

E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Für die Personalstellen der 112 privaten Hochschulen in Deutschland entsteht ein einmaliger Erfüllungsaufwand wegen der erforderlichen Einarbeitung in die geänderten gesetzlichen Regelungen von voraussichtlich rund 48.400 Euro.

Davon Bürokratiekosten aus Informationspflichten

Keine.

E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Für die Personalstellen der Wissenschaftseinrichtungen entsteht ein Erfüllungsaufwand wegen der erforderlichen Einarbeitung in die geänderten gesetzlichen Regelungen. Voraussichtlich entsteht für die Hochschulen des Bundes ein einmaliger Erfüllungsaufwand von rund 2.000 Euro, für die übrigen Hochschulen von rund 131.800 Euro und für die öffentlichen und öffentlich geförderten Einrichtungen für Forschung und Entwicklung von rund 449.700 Euro.

Die Geltung der Regelung zur automatischen Vertragsverlängerung nach § 2 Absatz 5 WissZeitVG auch für Drittmittelbefristungen nach § 2 Absatz 2 WissZeitVG wird bei gleichbleibender Stellenanzahl grob geschätzt zu einem höheren jährlichen Erfüllungsaufwand von 10,23 Millionen Euro für die Hochschulen der Länder, 170.000 Euro für die Hochschulen des Bundes und 4,6 Millionen Euro für die Forschungseinrichtungen führen.

Die Verwaltung erfährt durch Mindestvertragslaufzeiten eine Entlastung, soweit Verwaltungsaufwand für den Abschluss mehrerer Kurzzeitverträge entfällt. Der konkrete Umfang dieser Entlastung lässt sich nur sehr grob näherungsweise und nur für einen Teil der Wissenschaftseinrichtungen schätzen auf rund 29.600 Euro für die Universitäten des Bundes und rund 4.142.800 Euro für die Universitäten der Länder. Für die gemeinsam von Bund und Ländern geförderten Einrichtungen für Wissenschaft, Forschung und Entwicklung ergäbe sich voraussichtlich eine Entlastung von rund 811.800 Euro.

F. Weitere Kosten

Keine. Sonstige Kosten für die Wirtschaft, Kosten für soziale Sicherungssysteme, Auswirkungen auf Einzelpreise und auf das Preisniveau, insbesondere auf das Verbraucherpreisniveau, sind nicht zu erwarten.

BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND
DER BUNDESKANZLER

Berlin, 30. September 2026

An die
Präsidentin des
Deutschen Bundestages
Frau Julia Klöckner
Platz der Republik 1
11011 Berlin

Sehr geehrte Frau Bundestagspräsidentin,

hiermit übersende ich den von der Bundesregierung beschlossenen

Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Befristungsrechts im Wissenschaftsbereich

mit Begründung und Vorblatt (Anlage 1).

Ich bitte, die Beschlussfassung des Deutschen Bundestages herbeizuführen.

Federführend ist das Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt.

Der Bundesrat hat in seiner 1068. Sitzung am 25. September 2026 gemäß Artikel 76 Absatz 2 des Grundgesetzes beschlossen, zu dem Gesetzentwurf wie aus Anlage 2 ersichtlich Stellung zu nehmen.

Die Auffassung der Bundesregierung zu der Stellungnahme des Bundesrates ist in der als Anlage 3 beigefügten Gegenäußerung dargelegt.

Mit freundlichen Grüßen

Friedrich Merz

Anlage 1

Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Befristungsrechts im Wissenschaftsbereich

Vom ...

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 25. Mai 2020 (BGBl. I S. 1073) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 2 wird wie folgt geändert:

   a) Die Absätze 1 bis 3 werden durch die folgenden Absätze 1 bis 3a ersetzt:

   „(1) Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Absatz 1 Satz 1 genannten Personals, das nicht promoviert ist, ist bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig, wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt. Satz 1 gilt für Promovierte entsprechend; die zulässige Befristungsdauer verlängert sich in dem Umfang, in dem Zeiten einer befristeten Beschäftigung nach Satz 1 und Promotionszeiten ohne Beschäftigung nach Satz 1 zusammen weniger als sechs Jahre betragen haben. Die vereinbarte Befristungsdauer ist jeweils so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist. Die Dauer des ersten Arbeitsvertrages soll in den Fällen des Satzes 1 drei Jahre und in den Fällen des Satzes 2 zwei Jahre nicht unterschreiten. Die nach den Sätzen 1 und 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich

   1. für die Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind, auch dann, wenn hinsichtlich des Kindes die Voraussetzungen des § 15 Absatz 1 Satz 1 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes vorliegen,

   2. bei Vorliegen einer Behinderung nach § 2 Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch oder einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung um zwei Jahre und

   3. für die Pflege oder Betreuung eines oder mehrerer pflegebedürftiger naher Angehöriger im Sinne des § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes um zwei Jahre je Angehörigen.

   Innerhalb der jeweils zulässigen Befristungsdauer sind Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages möglich. Eine Befristung nach diesem Absatz ist nur zulässig für Arbeitsverhältnisse mit einem zeitlichen Umfang von mindestens einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit.

   (2) Die Befristung von Arbeitsverträgen des Personals nach § 1 Absatz 1 Satz 1 ist auch zulässig, wenn

   1. die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird,

   2. die Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt ist und

   3. die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter überwiegend der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt wird.

   Die vereinbarte Befristungsdauer soll dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen.

(3) Auf die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer sind alle befristeten Arbeitsverhältnisse mit mindestens einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit, die mit einer deutschen Hochschule oder einer Forschungseinrichtung im Sinne des § 5 abgeschlossen wurden, sowie entsprechende Beamtenverhältnisse auf Zeit und Privatdienstverträge nach § 3 anzurechnen. Angerechnet werden auch befristete Arbeitsverhältnisse, die nach anderen Rechtsvorschriften abgeschlossen wurden. Die Sätze 1 und 2 gelten nicht für Arbeitsverhältnisse nach § 6 sowie vergleichbare studienbegleitende Beschäftigungen, die auf anderen Rechtsvorschriften beruhen.

(3a) § 14 Absatz 2 Satz 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes gilt nicht für den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages mit wissenschaftlichem oder künstlerischem Personal an einer staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschule oder einer Forschungseinrichtung nach § 5, wenn es sich bei der vorherigen Beschäftigung um ein Arbeitsverhältnis nach § 6 oder um ein sonstiges studienbegleitendes Arbeitsverhältnis zum Zweck wissenschaftlicher, künstlerischer oder administrativer Hilfstätigkeiten handelt.“

b) Absatz 5 Satz 1 wird wie folgt geändert:

aa) In der Angabe vor Nummer 1 wird die Angabe „nach Absatz 1“ durch die Angabe „nach den Absätzen 1 oder 2“ ersetzt.

bb) Nummer 1 wird durch die folgende Nummer 1 ersetzt:

„1. Zeiten einer Beurlaubung oder einer Ermäßigung der Arbeitszeit um mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit, die für die Betreuung oder Pflege eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren, auch wenn hinsichtlich des Kindes die Voraussetzungen des § 15 Absatz 1 Satz 1 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes vorliegen, oder eines oder mehrerer pflegebedürftiger sonstiger naher Angehöriger im Sinne des § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes gewährt worden sind,“.

2. In § 6 Satz 1 wird die Angabe „sechs“ durch die Angabe „acht“ ersetzt.

3. § 7 Absatz 1 und 2 wird durch die folgenden Absätze 1 und 2 ersetzt:

„(1) Für die vor dem … [einsetzen: Datum des Inkrafttretens nach Artikel 3 dieses Gesetzes] an staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen sowie an Forschungseinrichtungen im Sinne des § 5 abgeschlossenen Arbeitsverträge gilt § 2 in der bis zum Ablauf des … [einsetzen: Datum des Tages vor dem Inkrafttreten nach Artikel 3 dieses Gesetzes] geltenden Fassung fort.

(2) Für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit Personen, die nach abgeschlossener Promotion bereits vor dem … [einsetzen: Datum des Inkrafttretens nach Artikel 3 dieses Gesetzes] in einem befristeten Arbeitsverhältnis zu einer Hochschule, einem Hochschulmitglied im Sinne des § 3 oder einer Forschungseinrichtung im Sinne des § 5 standen, gilt die zulässige Befristungsdauer nach § 2 Absatz 1 Satz 2 in der bis zum Ablauf des … [einsetzen: Datum des Tages vor dem Inkrafttreten nach Artikel 3 dieses Gesetzes] geltenden Fassung fort.“

4. § 8 wird durch den folgenden § 8 ersetzt:

„§ 8

Evaluation

Die Auswirkungen dieses Gesetzes werden im Jahr 2032 wissenschaftlich evaluiert.“

Artikel 2

Änderung des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung

Das Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung vom 15. Mai 1986 (BGBl. I S. 742), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 15. November 2019 (BGBl. I S. 1604) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

§ 1 wird wie folgt geändert:

1. Absatz 1 wird durch die folgenden Absätze 1 und 1a ersetzt:

   „(1) Ein Arbeitsvertrag mit einem Arzt kann aus rechtfertigendem sachlichen Grund befristet werden, wenn die Beschäftigung des Arztes dem Erwerb einer der folgenden Qualifizierungen dient:

   1. der zeitlich und inhaltlich strukturierten Weiterbildung zum Facharzt,
   2. dem Erwerb einer Anerkennung für einen Schwerpunkt, eine Zusatzbezeichnung oder eines Fachkundenachweises oder
   3. dem Abschluss einer fakultativen Weiterbildung.

   Ein die Befristung eines Arbeitsvertrags mit einem Arzt rechtfertigender sachlicher Grund liegt auch dann vor, wenn der Arzt die Beschäftigung nach Satz 1 zu seiner gleichzeitigen wissenschaftlichen Qualifizierung nutzt.

   (1a) Im Arbeitsvertrag ist anzugeben, dass die Befristung auf den Vorschriften dieses Gesetzes beruht. Fehlt diese Angabe, so kann die Befristung nicht auf die Vorschriften dieses Gesetzes gestützt werden.“

2. Absatz 4 wird wie folgt geändert:

   a) In Nummer 1 wird die Angabe „Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen“ durch die Angabe „oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren, auch wenn hinsichtlich des Kindes die Voraussetzungen des § 15 Absatz 1 Satz 1 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes vorliegen, oder eines oder mehrerer pflegebedürftiger sonstiger naher Angehöriger im Sinne des § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes“ ersetzt.

   b) In Nummer 3 wird die Angabe „die“ durch die Angabe „Zeiten einer Inanspruchnahme von“ ersetzt.

   c) In Nummer 4 wird die Angabe „Zivildienstes und“ durch die Angabe „Zivildienstes,“ ersetzt.

   d) Nummer 5 wird durch die folgenden Nummern 5 und 6 ersetzt:

      „5. Zeiten einer Freistellung zur Wahrnehmung von Aufgaben in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung, von Aufgaben einer Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten oder zur Ausübung eines mit dem Arbeitsverhältnis zu vereinbarenden Mandats, soweit die Freistellung von der regelmäßigen Arbeitszeit mindestens ein Fünftel beträgt und die Dauer von zwei Jahren nicht überschreitet und

      6. Zeiten einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit, in denen ein gesetzlicher oder tarifvertraglicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht besteht.“

3. Nach Absatz 4 wird der folgende Absatz 4a eingefügt:

   „(4a) Die Befristung nach Absatz 3 kann zum Zweck des Abschlusses der angestrebten Qualifizierung verlängert werden, wenn

   1. der Arzt an einer nach bundes- oder landesrechtlichen Vorschriften als Hochschule oder Forschungseinrichtung anerkannten Einrichtung oder an einer Hochschulklinik nach § 108 Nummer 1 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch beschäftigt ist,
   2. er sich während der angestrebten Qualifizierung auch wissenschaftlich qualifiziert und

3. er die angestrebte Qualifizierung aufgrund der wissenschaftlichen Qualifizierung (Nummer 2) nicht innerhalb der nach Absatz 3 vorgesehenen Zeiten abschließen kann.

Eine Verlängerung der Befristungsdauer ist nur bis zum Abschluss der angestrebten Qualifizierung nach Satz 1, höchstens aber um zwei weitere Jahre zulässig."

4. Die Absätze 6 und 7 werden durch den folgenden Absatz 6 ersetzt:

„(6) Die Absätze 1 bis 5 gelten entsprechend für die Beschäftigung eines Psychotherapeuten im Rahmen einer zeitlich und inhaltlich strukturierten Weiterbildung nach § 95c Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch oder im Rahmen des Erwerbs einer Zusatzbezeichnung."

Artikel 3

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am … [einsetzen: Datum des ersten Tages des sechsten auf die Verkündung folgenden Kalendermonats] in Kraft.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

I. Zielsetzung und Notwendigkeit der Regelungen

Attraktive Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft sind ein wesentlicher Schlüssel, um im nationalen und internationalen Wettbewerb um die besten Köpfe talentierte junge Menschen für Wissenschaft und Forschung zu gewinnen. Dies ist zugleich elementar für den Erhalt und den Ausbau der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit des Wissenschaftsstandortes Deutschland. Der Koalitionsvertrag für die 21. Legislaturperiode sieht vor, die Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft nachhaltig zu verbessern und in diesem Zusammenhang in Ergänzung zu einer Mittelbaustrategie auch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) bis Mitte 2026 zu novellieren. Insbesondere sollen laut Koalitionsvertrag im WissZeitVG Mindestvertragslaufzeiten vor und nach der Promotion eingeführt und die Geltung der sog. Schutzklauseln zur Vertragsverlängerung aus familien- und weiteren sozialpolitischen Gründen nach § 2 Absatz 5 WissZeitVG auf Drittmittelbefristungen ausgeweitet werden. Auch der Wissenschaftsrat hat in seinem Positionspapier „Personalstrukturen im deutschen Wissenschaftssystem“ aus dem Jahr 2025 die zentrale Bedeutung funktionsadäquater und attraktivitätssteigernder Personalstrukturen in den Hochschulen und Forschungseinrichtungen für die Leistungsfähigkeit des deutschen Wissenschaftssystems insgesamt hervorgehoben. Er plädiert für eine weitreichende Transformation wissenschaftlicher Personalstrukturen und einen grundlegenden Kulturwandel in der Wissenschaft.

Vor diesem Hintergrund sollen die im WissZeitVG geregelten Befristungstatbestände weiterentwickelt werden. Insbesondere soll durch die Einführung von Mindestvertragslaufzeiten in den Phasen vor und nach der Promotion (Stellenkategorien S1 und S2 nach dem Personalstrukturmodell des Wissenschaftsrats) mehr Verlässlichkeit für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in frühen Karrierephasen geschaffen werden. Zudem soll die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert werden. Dadurch wird zugleich die Attraktivität der Arbeit in der Wissenschaft erhöht und die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit des Wissenschaftssystems insgesamt gestärkt. Das WissZeitVG stellt damit einen transparenten und rechtssicheren Rahmen bereit, innerhalb dessen die Hochschulen und Forschungseinrichtungen selbst ihre Personalstrukturen in Orientierung an den Empfehlungen des Wissenschaftsrats einrichtungsspezifisch und disziplinenadäquat weiterentwickeln und vielfältige Karrierewege eröffnen können.

Die Änderung des WissZeitVG im Jahr 2016 verfolgte insbesondere das Ziel, Fehlentwicklungen in der Befristungspraxis, vor allem bei den individuellen Vertragslaufzeiten und im Bereich der Kurzzeitbefristungen, entgegenzutreten. Unter anderem wurden Vorgaben für angemessene Vertragslaufzeiten in der Qualifizierungs- sowie in der Drittmittelbefristung in das Gesetz eingefügt. In den Ländern, den Hochschulen und Forschungseinrichtungen wurden darüber hinaus verschiedene gesetzliche und untergesetzliche Vorgaben und Leitlinien unterschiedlichen Verbindlichkeitsgrades geschaffen, um die Beschäftigungs- und Karrierebedingungen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in frühen Karrierephasen transparenter und verlässlicher zu machen, etwa durch Regelungen in Hochschulgesetzen, Hochschulverträgen, Codes of Conduct, oder einrichtungsinternen Richtlinien.

Die Evaluation des WissZeitVG im Jahr 2022 (Sommer/Jongmanns/Book/Rennert, Evaluation des novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes) und der Bundesbericht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase aus dem Jahr 2025 (BuWiK) zeigen aber, dass im Vergleich zur Situation im Jahr 2015 zwar positive Entwicklungen eintraten, diese aber nicht hinreichend stabil und nachhaltig waren. Nach wie vor ist die gegenwärtige Befristungspraxis häufig sowohl durch lange Befristungsphasen als auch durch einen nach wie vor hohen Anteil kurzzeitiger Verträge mit weniger als einem Jahr Laufzeit geprägt. Darüber hinaus nutzen die Einrichtungen die Möglichkeit zur Befristung wegen Drittmittelfinanzierung nach § 2 Absatz 2 WissZeitVG in zunehmendem Umfang, die anders als die Qualifizierungsbefristung nach § 2 Absatz 1 WissZeitVG keine Regelung für Vertragsverlängerungen zur Kompensation von insbesondere familien- (Mutterschutz und Elternzeit) oder pflegebedingten Ausfallzeiten bzw. Arbeitszeitreduzierungen vorsieht. Damit sind unmittelbare Nachteile

für die betroffenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler verbunden. Beispiele sind lang andauernde und weitverbreitete Unsicherheit über die berufliche Zukunft und auch dadurch bedingte schwierige Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Negative Effekte ergeben sich zum anderen auch für den Wissenschaftsbetrieb und dessen Leistungsfähigkeit insgesamt. Das betrifft beispielsweise die Bereitschaft der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu risikoreicher oder auf längere Zeit angelegter Forschung, aber auch die grundsätzliche Frage der Attraktivität der Arbeit in der Wissenschaft.

Diesen Entwicklungen soll der Gesetzentwurf entgegenwirken. Mit der Änderung des WissZeitVG sollen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in frühen Karrierephasen verlässliche befristungsrechtliche Rahmenbedingungen gewährleistet werden, die eine konzentrierte und zügige Qualifizierung unterstützen. Hierzu sollen insbesondere angemessene Vertragslaufzeiten beitragen. Darüber hinaus soll die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Wissenschaft verbessert werden, indem die Regelungen zur Verlängerung von Arbeitsverträgen im Falle insbesondere familienbedingter Ausfallzeiten nach § 2 Absatz 5 WissZeitVG unabhängig davon gelten, ob die der Tätigkeit zugrundeliegende Finanzierung aus Grund- oder Drittmitteln erfolgt bzw. ob der Arbeitsvertrag sachgrundlos nach § 2 Absatz 1 WissZeitVG oder wegen Drittmittelfinanzierung nach § 2 Absatz 2 WissZeitVG befristet ist.

Darüber hinaus werden einzelne Regelungen des WissZeitVG punktuell und zielgerichtet fortentwickelt, um beispielsweise der wachsenden gesellschaftlichen Bedeutung der Übernahme von Pflegeverantwortung und damit verbundenen Vereinbarkeitsfragen besser Rechnung zu tragen.

Zudem sollen die befristungsrechtlichen Rahmenbedingungen für Weiterbildungen im Bereich der Humanmedizin und der Psychotherapie vereinheitlicht werden. Das Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung (ÄArbVtrG) bildet in angemessener Weise die Spezifika des Befristungsbedarfs in der ärztlichen und fachpsychotherapeutischen Weiterbildung ab und soll künftig auch für befristete Beschäftigungsverhältnisse an Hochschulen und Forschungseinrichtungen Anwendung finden. Gleichzeitig wird die Sonderregelung im WissZeitVG für die Qualifizierungsphase nach der Promotion im Bereich der Medizin aufgehoben.

Mit diesen Änderungen wird der Koalitionsvertrag für die 21. Legislaturperiode in Bezug auf das WissZeitVG umgesetzt und dieses als Element zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft und befristungsrechtlicher Rahmen für eine Transformation der Personalstrukturen an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen zielgerichtet fortentwickelt. In diesem Sinne werden auch die erforderlichen Spielräume für Hochschulen und Forschungseinrichtungen sichergestellt, damit diese handlungs- und strategiefähig bleiben, auch und gerade im Hinblick auf eine den jeweiligen Gegebenheiten vor Ort entsprechende, einrichtungsspezifische Weiterentwicklung der Personalstrukturen und der Arbeitsbedingungen insgesamt.

II. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs

Mit dem Gesetzentwurf wird das WissZeitVG als verlässlicher und transparenter Befristungsrahmen für die wissenschaftliche und künstlerische Qualifizierung und die Vielfalt der Karrierewege an Hochschulen und Forschungseinrichtungen weiterentwickelt.

Es sollen folgende wesentliche gesetzliche Änderungen vorgenommen werden:

Mindestvertragslaufzeiten

Es werden regelmäßige Mindestvertragslaufzeiten für die Befristung von Erstverträgen in der sachgrundlosen Qualifizierungsbefristung nach § 2 Absatz 1 eingeführt. In der Phase vor der Promotion nach Absatz 1 Satz 1 (Stellenkategorie S1) beträgt die Mindestvertragslaufzeit für den ersten Arbeitsvertrag in der Regel drei Jahre. In der Phase nach abgeschlossener Promotion nach Absatz 1 Satz 2 soll der Erstvertrag eine Laufzeit von mindestens zwei Jahren haben (Stellenkategorie S2). Dadurch erhält das wissenschaftliche und künstlerische Personal jeweils eine verlässliche erste Vertragslaufzeit, um sich auf die wissenschaftliche oder künstlerische Qualifizierung sowie die weitere Etablierung und Orientierung nach der Promotion konzentrieren zu können. Kurzzeitbefristungen werden eingedämmt. Die Regelung in § 2 Absatz 1 Satz 3 WissZeitVG, wonach die vereinbarte Befristungsdauer der angestrebten Qualifizierung angemessen sein muss, bleibt bestehen und wird insoweit ergänzt.

Das mit der Einfügung des § 2 Absatz 1 Satz 3 WissZeitVG verfolgte Ziel der Novelle 2016, unsachgemäße Kurzbefristungen einzudämmen, ist nur zum Teil erreicht worden ist: Die Evaluation des WissZeitVG zeigt, dass

die durchschnittlichen Vertragslaufzeiten im Jahr 2017 gegenüber dem Jahr 2015 zwar zunächst deutlich angestiegen, im Anschluss aber wieder zurückgegangen sind. Ebenso war der Anstieg insbesondere von Verträgen mit dreijähriger Laufzeit nicht dauerhaft. Zudem besteht ein weiterhin hoher Anteil an Verträgen mit weniger als einem Jahr Laufzeit, der während des von der Evaluation betrachteten Zeitraums bis zum Jahr 2020 bei den Hochschulen ein Drittel sowie bei den außeruniversitären Forschungseinrichtungen und im medizinischen Bereich ein Viertel der befristeten Arbeitsverträge nicht unterschritten hat. Die Mindestvertragslaufzeit von drei Jahren vor der Promotion beziehungsweise zwei Jahren nach der Promotion trägt den Erfordernissen einer substantiellen akademischen Erstqualifizierung Rechnung, von der aus Sicht der Bundesregierung typischerweise im Rahmen des jeweiligen Erstvertrags nach § 2 Absatz 1 Satz 1 und 2 WissZeitVG auszugehen ist. Die Mindestvertragslaufzeit gilt für alle Qualifizierungen nach § 2 Absatz 1 und 2 WissZeitVG. Insbesondere soll damit auch eine Aufteilung eines übergeordneten Qualifizierungsziels, insbesondere der Promotion, in einzelne Qualifizierungsschritte mit kürzeren Vertragslaufzeiten verhindert werden. Längere Vertragslaufzeiten entsprechend § 2 Absatz 1 Satz 3 WissZeitVG bleiben unbenommen.

Eine Unterschreitung der Mindestvertragslaufzeit kann in begründeten Ausnahmefällen erfolgen, wenn die angestrebte wissenschaftliche oder künstlerische Qualifizierung realistischerweise in kürzerer Zeit erreicht werden kann. Dies kann beispielsweise der Fall sein, wenn wesentliche Teile einer Qualifizierung bereits im Vorfeld erfolgt sind, etwa wenn ein gewichtiger Teil eines Promotionsvorhabens bereits im Rahmen eines Stipendiums bearbeitet worden ist.

Geltung der Regelung für Vertragsverlängerungen nach § 2 Absatz 5 auch für Drittmittelbefristungen

Die Regelungen zur Vertragsverlängerung nach § 2 Absatz 5 WissZeitVG zur Kompensation von Ausfallzeiten und Arbeitszeitermäßigungen aus sozialen Gründen sollen künftig für alle nach § 2 befristeten Arbeitsverträge gelten, also sowohl wie bisher für sachgrundlos nach § 2 Absatz 1 befristete Verträge (Qualifizierungsbefristung) als auch darüber hinaus künftig für befristete Verträge wegen Drittmittelfinanzierung nach § 2 Absatz 2 WissZeitVG.

Bei der Schaffung des WissZeitVG im Jahr 2007 bestand die klare Annahme, dass regelmäßig zunächst die Qualifizierungsbefristung zur Anwendung kommen sollte und die Drittmittelbefristung rechtssichere Befristungsmöglichkeiten in erster Linie erst im Anschluss oder kurz vor Ende des Ablaufs der Qualifizierungsbefristung ermöglichen sollte (Bundestagsdrucksache 16/3438, S. 13). Seither hat sich die Drittmittelbefristung in der Praxis erheblich ausgeweitet, gerade auch in frühen – mit Blick auf den Schutzzweck der Verlängerungsregelungen besonders zentralen – Karrierephasen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Für einen erheblichen und wachsenden Anteil der nach dem WissZeitVG befristet beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bedeutet dies, dass sie abhängig von der arbeitgeberseitig gewählten Befristungsgrundlage von den familien-, pflege- und weiteren sozialen Vertragsverlängerungsregelungen des WissZeitVG ausgeschlossen sind.

Vor diesem Hintergrund ist es angezeigt, die Regelungen zur Kompensation von Ausfallzeiten, die ihrem Schutzzweck nach seit ihrer Etablierung im Hochschulrahmengesetz im Jahr 1985 grundsätzlich für das gesamte wissenschaftliche und künstlerische Personal (ohne Professuren) galten, auch auf wegen Drittmittelfinanzierung nach § 2 Absatz 2 WissZeitVG befristete Verträge zu erstrecken.

Dadurch profitieren künftig alle nach dem WissZeitVG befristeten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler von den Regelungen zur Vertragsverlängerung nach § 2 Absatz 5. Damit wird insbesondere ein wesentlicher Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf geleistet. Dies ist unter anderem notwendig, um dem Verlust von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in entscheidenden Karrierephasen entgegenzuwirken. Nach wie vor verlassen etwa im Laufe der Phase zwischen Promotion und Professur – einer Lebensphase, in die typischerweise auch die Familiengründung fällt – überdurchschnittlich viele Frauen die Wissenschaft, so dass beispielsweise der Frauenanteil in der Professorenschaft in Deutschland zwar ansteigt, aber im Jahr 2024 nach wie vor erst bei 29,7 Prozent liegt (Quelle: Statistisches Bundesamt).

Das grundsätzliche systematische Verhältnis zwischen der sachgrundlosen Befristung zur eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung nach § 2 Absatz 1 WissZeitVG und der Sachgrundbefristung wegen Drittmittelfinanzierung nach § 2 Absatz 2 WissZeitVG ändert sich dadurch nicht. Wie bisher ist die Qualifizierungsbefristung auch unabhängig von der dem Arbeitsverhältnis zugrundeliegenden Finanzierungsquelle zulässig. Sie soll nach der Intention des WissZeitVG auch im Falle der Drittmittelfinanzierung genutzt werden und ist insbesondere bei qualifizierungsfokussierten Beschäftigungen, beispielsweise zur Promotion, die logische Befristungsgrundlage.

Mindest-Stellenumfang

Die Regelungen zum Anwendungsbereich des WissZeitVG werden um eine ausdrückliche Vorgabe für einen zeitlichen Mindestumfang von Verträgen in der sachgrundlosen Qualifizierungsbefristung nach § 2 Absatz 1 WissZeitVG von mindestens einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit ergänzt. Die Anrechnungsregel in § 2 Absatz 3 WissZeitVG zur Berücksichtigung vorheriger befristeter Beschäftigungsverhältnisse bei der Berechnung der individuell verfügbaren Höchstbefristungsdauer wird in der Höhe entsprechend angepasst. Damit wird die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG, Urteil vom 20.01.2021 – 7 AZR 193/20) zu einem Mindestvertragsumfang aufgegriffen und eine ausdrückliche Regelung im WissZeitVG getroffen, die die Vereinbarkeit der Anrechnungsregel mit europarechtlichen Vorgaben (EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge, Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999) sicherstellt. Damit werden zugleich in der Praxis aufgetretene Fragen insbesondere hinsichtlich der Zulässigkeit von stipendiengleitenden Viertelstellen geklärt.

Studienbegleitende Beschäftigung

Um Studierenden mehr zeitliche Flexibilität in Bezug auf studienbegleitende Hilfstätigkeiten einzuräumen, wird die Höchstbefristungsdauer nach § 6 WissZeitVG von sechs auf acht Jahre erhöht. Durch diese Anhebung wird gewährleistet, dass Studierende auch bei Überschreiten der Regelstudienzeiten ihre Nebentätigkeit fortführen können und nicht in der Abschlussphase ihres Studiums eine neue Nebentätigkeit suchen müssen. Zudem sollen Hilfskrafttätigkeiten während des Studiums an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung einer späteren Befristung eines Arbeitsverhältnisses mit wissenschaftlichem oder künstlerischem Personal nach § 14 Absatz 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes bei demselben Arbeitgeber nicht entgegenstehen.

Regelungen zur Befristung von Arbeitsverträgen im medizinischen Bereich

Mit der Neuregelung des § 2 Absatz 1 Satz 2 wird eine einheitliche Höchstbefristungsdauer von sechs Jahren nach der Promotion über alle Fachrichtungen hinweg geschaffen. Gleichzeitig wird im Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung der bisherige Vorrang des WissZeitVG vor dem ÄArbVtrG nach § 1 Absatz 6 ÄArbVtrG aufgehoben. Befristungen mit Ärztinnen und Ärzten sowie Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten zum Zweck der Weiterbildung, insbesondere zum Facharzt bzw. zur Fachärztin oder zum Fachpsychotherapeuten bzw. zur Fachpsychotherapeutin, sollen auch an Hochschulen und Forschungseinrichtungen im Sinne der §§ 1, 4 und 5 WissZeitVG einheitlich nach dem ÄArbVtrG abgeschlossen werden. Durch ergänzende Regelungen wird den Erfordernissen einer parallel zu oder im Kontext einer ärztlichen bzw. psychotherapeutischen Weiterbildung erfolgenden wissenschaftlichen Qualifizierung Rechnung getragen.

Evaluation

Die Evaluationen des WissZeitVG in den Jahren 2011 und 2022 haben die Bedeutung einer genauen Erhebung und Analyse der Situation im Bereich der befristeten Beschäftigungsverhältnisse im Wissenschaftsbereich gezeigt, um das Befristungsrecht wie auch die weiteren Rahmenbedingungen überprüfen und evidenzgestützt weiterentwickeln zu können. Dementsprechend sollen die Auswirkungen der mit diesem Gesetz erfolgenden Änderungen des WissZeitVG und die Entwicklung der Befristungspraxis für das wissenschaftliche und künstlerische Personal im Jahr 2032, also nach einem angemessenen Zeitraum von knapp sechs Jahren nach Inkrafttreten des Gesetzes, wissenschaftlich evaluiert werden.

III. Exekutiver Fußabdruck

Interessensvertreterinnen und Interessensvertreter oder beauftragte Dritte haben auf den Inhalt des Entwurfs nicht eingewirkt.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat in der 20. Legislaturperiode einen an die Ergebnisse der Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes im Jahr 2022 anschließenden, umfangreichen und ergebnisoffenen Dialogprozess mit den Akteuren der Wissenschaftslandschaft geführt, um deren Expertise und Perspektiven für eine Weiterentwicklung des WissZeitVG zu berücksichtigen.

IV. Alternativen

Keine. Die Evaluation des WissZeitVG hat gezeigt, dass die Novelle des Gesetzes im Jahr 2016 zwar positive Effekte erzielt hat, diese aber nicht hinreichend stabil und nachhaltig waren. Es bedarf daher gesetzgeberischen Handelns, weil nur dies eine flächendeckende Verbesserung der Befristungspraxis durch die Weiterentwicklung des bundesgesetzlichen Befristungsrahmens erwarten lässt.

V. Gesetzgebungskompetenz

Die Regelungskompetenz des Bundesgesetzgebers für den Gesetzentwurf ergibt sich aus Artikel 74 Absatz 1 Nummer 12 GG.

VI. Vereinbarkeit mit dem Recht der Europäischen Union und völkerrechtlichen Verträgen

Der Gesetzentwurf ist mit dem Recht der Europäischen Union und dem Völkerrecht vereinbar.

Die EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 (Rahmenvereinbarung) verlangt von den Mitgliedstaaten, zur Verhinderung von Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge entweder sachliche Gründe zu bestimmen, die eine Verlängerung befristeter Arbeitsverträge oder Arbeitsverhältnisse rechtfertigen (§ 5 Nummer 1 Buchstabe a der Rahmenvereinbarung), oder die insgesamt maximal zulässige Dauer aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge oder Arbeitsverhältnisse (§ 5 Nummer 1 Buchstabe b der Rahmenvereinbarung) oder die zulässige Zahl der Verlängerungen solcher Verträge oder Arbeitsverhältnisse (§ 5 Nummer 1 Buchstabe c der Rahmenvereinbarung) festzulegen. Die Regelung in § 2 Absatz 3 WissZeitVG, wonach eine Anrechnung vorheriger befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit nicht mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit auf die Höchstbefristungsgrenzen nach § 2 Absatz 1 WissZeitVG nicht stattfindet, wird vor diesem Hintergrund sowie unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG, Urteil vom 20.01.2021 – 7 AZR 193/20) um eine Regelung zu einem Mindeststellenumfang ergänzt, um die Möglichkeit zum Abschluss befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit einem kleinen Stellenumfang unterhalb der in § 2 Absatz 3 WissZeitVG genannten Anrechnungsschwelle auszuschließen. Damit wird der Abschluss von Arbeitsverträgen nach § 2 Absatz 1 WissZeitVG, die nicht einer Höchstbefristungsdauer im Sinne des § 5 Nummer 1 Buchstabe b Rahmenvereinbarung unterliegen, ausgeschlossen. Der Mindeststellenumfang und die damit korrespondierende Anrechnungsschwelle beträgt ein Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit.

VII. Gesetzesfolgen

1. Rechts- und Verwaltungsvereinfachung

Das Gesetz führt zu einer Rechts- und Verwaltungsvereinfachung in geringem Umfang, insbesondere indem regelmäßige Vertragslaufzeiten für Erstverträge in den Phasen vor und nach der Promotion vorgegeben werden.

2. Nachhaltigkeitsaspekte

Der Gesetzentwurf steht im Einklang mit dem Leitgedanken der Bundesregierung zur nachhaltigen Entwicklung im Sinne der nationalen Nachhaltigkeitsstrategie.

Das Regelungsvorhaben hat voraussichtlich positive Auswirkungen auf den Bereich akademisch Qualifizierte und beruflich Höherqualifizierte (30- bis 34-Jährige mit tertiärem oder postsekundärem nichttertiärem Abschluss) (Indikator 4.1.b) der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie, indem die befristungsrechtlichen Regelungen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen zugunsten der Beschäftigten verbessert werden, insbesondere durch die Einführung von Mindestvertragslaufzeiten. Für akademische Qualifizierungen bis zur Promotion (Stufe 8 des

Deutschen Qualifizierungsrahmens – DQR), die im Rahmen bzw. im Zusammenhang mit einem befristeten Arbeitsverhältnis an einer Wissenschaftseinrichtung angestrebt werden, resultieren daraus verlässlichere Rahmenbedingungen, die ggf. den Abschluss und die Dauer der angestrebten Qualifizierung befördern können.

Darüber hinaus hat das Regelungsvorhaben voraussichtlich Auswirkungen auf den Bereich Perspektiven für Familien: Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Indikator 4.2.). Durch Mindestvertragslaufzeiten und die Ausweitung des Anspruchs auf Vertragsverlängerung um wegen Mutterschutz und Elternzeit nicht in Anspruch genommene Vertragslaufzeiten wird der arbeitsrechtliche Rahmen für befristet angestellte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gerade auch mit Blick auf Familiengründung und Betreuung von Kindern verlässlicher und planbarer.

Das Regelungsvorhaben trägt zur Erreichung der Ziele im Bereich Väterbeteiligung beim Elterngeld (Indikator 5.1.d) der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie bei, indem die Anwendung der Regelung zur automatischen Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrags um wegen Elternzeit nicht in Anspruch genommene Vertragszeiten (§ 2 Absatz 5 WissZeitVG) ausgeweitet wird im Bereich drittmittelgeförderter Forschungsprojekte. Dadurch bleibt trotz Inanspruchnahme von Elternzeit die für die wissenschaftliche Arbeit zur Verfügung stehende Netto-Vertragslaufzeit vollständig erhalten, was einen Anreiz für eine stärkere Inanspruchnahme von Elternzeit und Elterngeld durch Väter setzt. Väter werden dazu ermutigt, ihre Arbeitszeit zu reduzieren und Elternzeit in Anspruch zu nehmen, um mehr Zeit für die Familie zu haben, was zu einer höheren Väterbeteiligung führt.

Das Regelungsvorhaben hat voraussichtlich Auswirkungen im Bereich Gleichstellung, indem durch die Schaffung von Mindestvertragslaufzeiten für befristete Erstverträge nach dem WissZeitVG sowie die Ausweitung von Regelungen zu Vertragsverlängerungen insbesondere um Zeiten von Mutterschutz und Elternzeit die Verlässlichkeit der Beschäftigungsbedingungen erhöht wird.

Das Regelungsvorhaben hat voraussichtlich Auswirkungen auf den Bereich menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum (SDG 8), indem die Arbeitsbedingungen in Wissenschaft und Forschung verbessert werden. Attraktive und faire Arbeitsbedingungen sind eine wesentliche Voraussetzung dafür, im nationalen und internationalen Wettbewerb um die besten Köpfe talentierte junge Menschen für Wissenschaft und Forschung zu gewinnen und zu halten. Dadurch wird zugleich die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit des Wissenschaftssystems insgesamt gestärkt, was sich in vielfältiger Weise (Ausbildung künftiger Generationen, Forschung und Transfer, Kooperationen etc.) positiv auf Leistungsfähigkeit und Wirtschaftswachstum am Standort Deutschland auswirkt.

Das Regelungsvorhaben hat voraussichtlich Auswirkungen im Bereich Innovation (SDG 9). Insbesondere angemessene Vertragslaufzeiten sowie mehr Transparenz über langfristige Perspektiven in der Wissenschaft sollen zu verlässlichen und damit leistungs- und innovationsfördernden Rahmenbedingungen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in frühen Karrierephasen beitragen. Die Bereitschaft zu risikobehafteten oder auf längere Dauer angelegten und dadurch möglicherweise besonders innovativen Forschungsvorhaben setzt faire und hinreichend planbare Beschäftigungsbedingungen voraus.

3. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Keine.

4. Erfüllungsaufwand

4.1. Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Für die Bürgerinnen und Bürger entsteht kein Verwaltungsaufwand, weil das Gesetz keine an sie gerichteten Regelungen enthält.

4.2. Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Für die Personalstellen privater Wissenschaftseinrichtungen entsteht ein einmaliger geringfügiger Erfüllungsaufwand wegen der erforderlichen Einarbeitung in die geänderten gesetzlichen Regelungen. In Deutschland gibt es 422 Hochschulen (Stand: Wintersemester 2024/2025; Quelle: Statistisches Bundesamt). Davon sind 112 private Hochschulen, die – ungeachtet etwaiger öffentlicher Zuschüsse oder Refinanzierungsanteile – entsprechend der Statistik des Statistischen Bundesamtes der Wirtschaft zugerechnet werden. Geht man von einer Anzahl von fünf Personen pro Hochschule aus, die sich in die neuen Regelungen ca. zwei Stunden einarbeiten müssen, entsteht

bei einem Stundensatz von im Mittel 43,20 Euro pro Stunde für die privaten Hochschulen ein Erfüllungsaufwand von 48.384 Euro.

Im Übrigen wird auf die Darstellung des Erfüllungsaufwands der Verwaltung verwiesen, da eine getrennte Ausweisung des die privaten Hochschulen betreffenden voraussichtlichen Erfüllungsaufwands auf Grundlage der verfügbaren Daten nicht oder nicht mit vertretbarem Aufwand möglich ist.

4.3. Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Für die Personalstellen der öffentlichen Wissenschaftseinrichtungen entsteht ein einmaliger Erfüllungsaufwand wegen der erforderlichen Einarbeitung in die geänderten gesetzlichen Regelungen.

In Deutschland gibt es derzeit 422 Hochschulen (Quelle: Statistisches Bundesamt). Davon sind fünf Hochschulen des Bundes und 305 Hochschulen der Länder. Geht man von einer Anzahl von fünf Personen pro Hochschule aus, die sich in die neuen Regelungen ca. zwei Stunden einarbeiten müssen, entsteht bei einem Stundensatz von 40,40 Euro pro Stunde (gehobener Dienst) ein Erfüllungsaufwand von 2.020 Euro für die Hochschulen des Bundes. Geht man ebenso bei den Hochschulen der Länder von einer Anzahl von fünf Personen pro Hochschule aus, die sich in die neuen Regelungen ca. zwei Stunden einarbeiten müssen, entsteht bei einem Stundensatz von 43,20 Euro pro Stunde (gehobener Dienst) ein Erfüllungsaufwand von 131.760 Euro für die Hochschulen der Länder.

In Deutschland gibt es neben den Hochschulen 1.041 öffentliche und öffentlich geförderte Einrichtungen für Forschung und Entwicklung (Quelle: Statistisches Bundesamt, Berichtsjahr 2023). Geht man auch hier von fünf Beschäftigten pro Einrichtung aus, die sich zwei Stunden mit den Neuerungen befassen müssen, entsteht ein Erfüllungsaufwand von 449.712 Euro. Eine Differenzierung der 1.041 Einrichtungen im Hinblick auf eine genaue Zuordnung des Erfüllungsaufwands zu den Bereichen Bund, Länder oder Wirtschaft ist aufgrund der häufig gemeinsamen Finanzierung sowie auf Grundlage der verfügbaren Daten zu den jeweils angewendeten Tarifverträgen nicht möglich. Bei der Berechnung wurde daher ungeachtet dessen, dass ein Teil der Einrichtungen für Forschung und Entwicklung den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) anwendet und bei einem anderen Teil Tarifverträge der Länder (TV-L) zu Anwendung kommen, der höhere Stundensatz des TV-L von 43,20 Euro für den gehobenen Dienst angesetzt, um den maximalen Erfüllungsaufwand zu ermitteln. Der tatsächliche Erfüllungsaufwand für die Einrichtungen wird daher unterhalb des ermittelten Wertes liegen.

Für die Einarbeitung in die neuen Regelungen entsteht somit voraussichtlich ein Gesamtaufwand von 583.492 Euro.

Die künftige Geltung der Verlängerungsregelung im Falle insbesondere familienbedingter Ausfallzeiten und Arbeitszeitreduktionen nach § 2 Absatz 5 WissZeitVG auch für Drittmittelbefristungen nach § 2 Absatz 2 WissZeitVG wird bei gleichbleibender Stellenanzahl voraussichtlich zu einem höheren jährlichen Erfüllungsaufwand bei Wissenschaftseinrichtungen führen, da die bisher nur im Rahmen der Qualifizierungsbefristung gegebene Regelung auf einen größeren Personenkreis ausgedehnt wird.

Unterbrechungszeiten, die nach § 2 Absatz 5 WissZeitVG mit Einverständnis der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers zu einer Verlängerung der Laufzeit des unterbrochenen Vertrags führen, erzeugen als solche bei den Wissenschaftseinrichtungen grundsätzlich keinen höheren Erfüllungsaufwand. Die Netto-Vertragslaufzeit verlängert sich durch die Unterbrechung infolge der in § 2 Absatz 5 Satz 1 WissZeitVG aufgezählten Sachverhalte nicht. Durch die Unterbrechung werden Projektmittel nicht verausgabt, die nach Rückkehr der bzw. des Beschäftigten für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zur Verfügung stehen. Dementsprechend entsteht grundsätzlich kein Mehraufwand für die Einrichtungen.

Zusätzliche Kosten entstehen allerdings, wenn für die Zeiten der Abwesenheit Vertreterinnen bzw. Vertreter eingestellt werden, die in der Zwischenzeit zur Gewährleistung des Projektfortschritts die Projektbearbeitung übernehmen. Sofern die zwischenzeitlich beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anschließend wieder in das Projekt eintreten, führt dies zu einem Mehraufwand. Dieser betrifft neben den zusätzlich für die Vertretung anfallenden Kosten für Entgelt und Sozialversicherungsabgaben auch Mehraufwand für die Rekrutierung und Vertragserstellung in Bezug auf das Vertretungspersonal. Entsprechende eventuelle Mehrkosten entstehen den Einrichtungen als Arbeitgebern. Zwar kann ein Ausgleich von finanziellem Mehrbedarf durch die Aufstockung von Projektmitteln durch die Fördermittelgeber erfolgen. Dies ist aber bislang nicht durchgängig üblich.

Der durch die Erweiterung der Geltung der Verlängerungsregelung auf Drittmittelbefristungen entstehende Mehraufwand lässt sich nur grob näherungsweise beziffern, da keine entsprechenden Statistiken vorliegen.

Anhaltspunkte ergeben sich aus dem Förderatlas der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) 2024. Daraus lassen sich die Einnahmen aus Drittmitteln an den Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen ablesen.

Die Einnahmen aus Drittmitteln an den Hochschulen lagen 2022 bei 10,4 Mrd. Euro. Dies entspricht einer Drittmittelquote von 28 Prozent. Im gleichen Jahr wurden die Drittmitteleinnahmen an den vier außeruniversitären Forschungseinrichtungen Fraunhofer-Gesellschaft (FhG), Helmholtz-Gemeinschaft (HGF), Leibniz-Gemeinschaft (WGL) und Max-Planck-Gesellschaft (MPG) mit rund 4,6 Mrd. Euro angegeben. Dies entspricht einer Drittmittelquote von 35,3 Prozent. Die Quoten sind allerdings zwischen den einzelnen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen sehr unterschiedlich.

Für eine Schätzung des Anteils des Mehrbedarfs für Vertragsverlängerungen nach § 2 Absatz 5 WissZeitVG an den Gesamtmitteln liegen lediglich grobe Anhaltspunkte auf Grundlage der bislang geringen Erfahrungswerte zur zusätzlichen Förderung familienbedingter Ausfallzeiten im Drittmittelbereich vor. Demnach kann der Anteil für Mehrkosten für familienbedingte Ausfallzeiten (Mutterschutz, Elternzeit) nach § 2 Absatz 5 WissZeitVG bei etwa 0,1 Prozent angesetzt werden. Genauere statistische Daten liegen nach Kenntnis der Bundesregierung nicht vor. Dessen unbeschadet ist davon auszugehen, dass der Anteil an den Gesamtkosten für Mehrbedarf infolge § 2 Absatz 5 WissZeitVG jedenfalls sehr gering ist.

Die Multiplikation des familienpolitischen Mehrbedarfes von 0,1 Prozent mit den Drittmitteleinnahmen der Einrichtungen ergibt einen höheren jährlichen Erfüllungsaufwand von insgesamt 10,4 Mio. Euro für die Hochschulen, von denen rechnerisch rund 10,23 Mio. Euro auf die 305 Hochschulen der Länder und rund 170.000 Euro auf die fünf Hochschulen des Bundes entfallen. Für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen ergibt sich demnach ein jährlicher Mehraufwand von 4,6 Mio. Euro.

Die Einführung von regelmäßigen Mindestvertragslaufzeiten für die sich in der Qualifizierungsphase befindlichen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (§§ 2, 6) verursachen keinen Erfüllungsaufwand. Die Mindestvertragslaufzeiten sorgen für längerfristige Arbeitsverträge für die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler anstelle mehrerer kürzerer Verträge. Die Verwaltung erfährt daher eine Entlastung, soweit Verwaltungsaufwand für den Abschluss mehrerer Kurzzeitverträge entfällt. Der konkrete Umfang dieser Entlastung lässt sich auf Basis der verfügbaren Daten nur sehr grob näherungsweise und nur für einen Teil der Wissenschaftseinrichtungen abschätzen. Belastbare Daten als Ausgangspunkt für die Berechnungen liegen nur für die Universitäten des Bundes und der Länder sowie für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen der Max-Planck-Gesellschaft, der Helmholtz-Gemeinschaft, der Fraunhofer-Gesellschaft und der Leibniz-Gemeinschaft vor.

Auf der Grundlage der Daten der Evaluation des WissZeitVG lässt sich schätzen, dass bei mindestens 60 Prozent der Beschäftigten mindestens ein Vertragsabschluss weniger notwendig sein dürfte. Grundlage für diese Schätzung ist vor allem der Befund, dass im Jahr 2020 40,1 Prozent der Beschäftigten an Universitäten nur einen Vertrag innerhalb der ersten 36 Monate der Beschäftigung hatten; an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen waren es 39,6 Prozent.

Für die Universitäten des Bundes ergäbe sich bei einer Bearbeitungszeit von schätzungsweise einer Stunde pro Vertragsabschluss bei einem Stundensatz von 40,40 Euro und 733 Personen (60 Prozent des laut Statistischem Bundesamt im Jahr 2024 befristet beschäftigten hauptberuflichen Personal an Universitäten in Trägerschaft des Bundes) eine Entlastung von 29.613 Euro. Für die Universitäten der Länder ergäbe sich bei einer Bearbeitungszeit von schätzungsweise einer Stunde pro Vertragsabschluss bei einem Stundensatz von 43,20 Euro und 95.897 Personen (60 Prozent des befristet beschäftigten hauptberuflichen Personal an Universitäten in Trägerschaft der Länder im Jahr 2024) eine Entlastung von 4.142.750,40 Euro.

Für die den gemeinsam von Bund und Ländern geförderten Einrichtungen für Wissenschaft, Forschung und Entwicklung ergäbe sich bei einem Stundensatz von 40,40 Euro und 20.095 Personen (60 Prozent der laut Statistischem Bundesamt im Jahr 2023 befristet beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an den gemeinsam von Bund und Ländern geförderten Einrichtungen für Wissenschaft, Forschung und Entwicklung) eine Entlastung von 811.838 Euro. Bei dieser Berechnung wurde ungeachtet dessen, dass nur ein Teil der Einrichtungen für Forschung und Entwicklung den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) anwendet und bei einem

anderen Teil Tarifverträge der Länder (TV-L) zu Anwendung kommen, der niedrigere Stundensatz des TVöD von 40,40 Euro für den gehobenen Dienst angesetzt, um die Mindestentlastung zu ermitteln. Die tatsächliche Entlastung dürfte daher oberhalb des ermittelten Wertes liegen. Hinzu käme eine auf Grundlage der vorhandenen Daten nicht konkret bezifferbare Entlastung für die Hochschulen für Angewandte Wissenschaften.

5. Weitere Kosten

Durch die Regelungen des Entwurfs entstehen für die Wirtschaft, insbesondere für mittelständische Unternehmen, keine weiteren Kosten. Die Ausführung des Gesetzes wird sich weder auf Einzelpreise noch auf das allgemeine Preisniveau auswirken, insbesondere nicht auf das Verbraucherpreisniveau.

6. Weitere Gesetzesfolgen

Negative Auswirkungen auf Verbraucherinnen und Verbraucher sind durch die Änderungen nicht gegeben.

Die gleichstellungspolitischen Auswirkungen der Gesetzesänderungen wurden geprüft. Die Regelungen sind gleichstellungspolitisch ausgewogen. Die Nutzung insbesondere der familien- und pflegebezogenen Verlängerungsregelungen wird durch deren Geltung auch bei Drittmittelbefristungen erhöht. Künftig profitieren alle nach WissZeitVG befristet beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler insbesondere von der Option zur Vertragsverlängerung um Ausfallzeiten und Arbeitszeitreduktionen wegen Mutterschutz und Elternzeit sowie Pflege und Betreuung von Kindern und nahen Angehörigen.

Dies zielt auf bessere Rahmenbedingungen insbesondere für Frauen in dieser Lebensphase, in der typischerweise sowohl wichtige Schritte der wissenschaftlichen Karriere als auch die Zeit der Familiengründung zusammenkommen. Nach wie vor verlassen im Laufe der Phase zwischen Promotion und Professur überdurchschnittlich viele Frauen die Wissenschaft. Zwar steigt der Frauenanteil in der Professorenschaft in Deutschland langsam an, er betrug aber nach Angaben des Statistischen Bundesamtes im Jahr 2024 nur 29,7 Prozent. Bei den abgeschlossenen Promotionen lag der Frauenanteil im Jahr 2024 bei ca. 46 Prozent. Studienergebnisse zeigen darüber hinaus, dass geschlechtsübergreifend 38 Prozent der nach dem WissZeitVG befristeten Befragten bereits einmal einen Kinderwunsch aufgrund ihrer Arbeit an der Hochschule zurückgestellt haben (Kuhnt/Reitz/Wöhrle, Arbeiten unter dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz, 2022, S. 63 f.). Vor diesem Hintergrund können sich aus der Verbesserung der Rahmenbedingungen und der Vereinbarkeit der familiären und beruflichen Lebensgestaltung gegebenenfalls auch positive demografische Auswirkungen ergeben.

Auswirkungen auf die Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse in Deutschland sind nicht zu erwarten.

VIII. Befristung; Evaluierung

Eine Befristung des Gesetzes ist nicht vorgesehen. Regelungen des wissenschaftsspezifischen Arbeitsrechts sind dauerhaft erforderlich.

Eine Evaluation des geänderten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes soll im Jahr 2032 erfolgen.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes)

Zu Nummer 1

Zu Buchstabe a

§ 2 Absatz 1 WissZeitVG

Die Regelungen zur Qualifizierungsbefristung nach § 2 Absatz 1 WissZeitVG werden ergänzt, insbesondere um regelmäßige Mindestvertragslaufzeiten für Erstverträge, sowie in einzelnen Punkten geändert. Die grundsätzliche Struktur und Systematik der Regelung als sachgrundlose Befristung (vgl. Bundestagsdrucksache 18/6489, S. 8, 10) bleibt unberührt.

Die nach § 2 Absatz 1 Satz 2 zulässige Befristungsdauer nach der Promotion von neun Jahren für den medizinischen Bereich wird auf sechs Jahre gesenkt, so dass die Befristungshöchstgrenze künftig über alle Fachbereiche hinweg einheitlich sechs Jahre beträgt, zuzüglich eventueller Verlängerungen aufgrund der familien- und inklusionspolitischen Komponente sowie der neu einzuführenden Pflegekomponente nach § 2 Absatz 1 Satz 5 Nummer 3.

Den Spezifika des medizinischen Bereichs wird durch die Öffnung des ÄArbVtrG für die ärztliche und fachpsychotherapeutische Weiterbildung an Hochschulen und Forschungseinrichtungen Rechnung getragen (vgl. Artikel 2). Der bisher bestehende Anwendungsvorrang des WissZeitVG vor dem ÄArbVtrG wird aufgehoben. Künftig bestehen damit für die quasi-obligatorische fachärztliche Weiterbildung einheitliche und sachgerechte befristungsrechtliche Rahmenbedingungen, unabhängig davon, an welcher Einrichtung die Weiterbildung absolviert wird. Ebenso wie bisher im Rahmen des WissZeitVG kann eine parallele wissenschaftliche Qualifizierung auch im Rahmen einer Befristung nach dem ÄArbVtrG verfolgt werden. Die Befristungsmöglichkeiten nach dem WissZeitVG bestehen daneben für befristete Arbeitsverhältnisse im Anwendungsbereich des WissZeitVG weiter.

Nach dem neuen § 2 Absatz 1 Satz 4 erhält der Erstvertrag in der Qualifizierungsphase vor der Promotion künftig eine regelmäßige Mindestlaufzeit von drei, nach der Promotion von zwei Jahren. Dadurch soll eine auskömmliche vertragliche Mindestzeit insbesondere für die Anfertigung einer Dissertation, aber auch für andere wissenschaftliche und künstlerische Qualifizierungen gewährleistet werden. Nach der Promotion wird eine mindestens zweijährige Orientierungs- und Entwicklungsphase sichergestellt.

Die Ergebnisse der Evaluation des WissZeitVG zeigen, dass das mit der Einfügung des § 2 Absatz 1 Satz 3 WissZeitVG im Jahr 2016 verfolgte Ziel der Einschränkung unsachgemäßer Kurzbefristungen nur bedingt erreicht worden ist: Zwar sind die durchschnittlichen Vertragslaufzeiten im Jahr 2017 gegenüber dem Jahr 2015 zunächst deutlich angestiegen, im Anschluss aber wieder zurückgegangen. Auch gab es zunächst einen deutlichen Anstieg insbesondere von Verträgen mit dreijähriger Laufzeit, auch hier war die Entwicklung im Anschluss aber wieder rückläufig. Zudem besteht nach wie vor ein weiterhin hoher Anteil an Kurzzeitbefristungen, das heißt Verträgen mit weniger als einem Jahr Laufzeit. Dieser hat während des von der Evaluation betrachteten Zeitraums bis zum Jahr 2020 bei den Hochschulen ein Drittel sowie bei den außeruniversitären Forschungseinrichtungen und im medizinischen Bereich ein Viertel der befristeten Arbeitsverträge nicht unterschritten. Rund die Hälfte der bis zu einjährigen Verträge kumulieren sich dabei auf ca. 10 Prozent der Beschäftigten, während rund die Hälfte der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im laufenden Beschäftigungsverhältnis noch keinen Vertrag mit einer solchen Laufzeit hatte. Insbesondere die Häufung der kurzzeitigen Verträge bei einem geringen Anteil der Beschäftigten zeigt, dass diese nicht nur auf Anschluss- und Überbrückungsverträge, beispielsweise bis zur Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses außerhalb der Wissenschaft, zurückgeführt werden können.

Vor diesem Hintergrund wird eine Regelung zu Mindestvertragslaufzeiten eingeführt. Diese setzen regelmäßige Untergrenzen für die Vertragslaufzeit. Auch künftig bleibt darüber hinaus § 2 Absatz 1 Satz 3 WissZeitVG zu beachten, wonach die vereinbarte Befristungsdauer jeweils so zu bemessen ist, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist. Was im konkreten Einzelfall als angemessen für die jeweilige Qualifizierung anzusehen ist, entzieht sich allerdings einer gesetzlichen Festlegung (Bundestagsdrucksache 18/6489, S. 10 f.). Die Befristungsdauer ist – unbeschadet insbesondere der von den Wissenschaftseinrichtungen erstellten Leitlinien, Codes of Conduct, Grundsätze et cetera für die Qualifizierung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in frühen Karrierephasen – einzelfallbezogen unter Berücksichtigung der Verhältnisse bei Vertragsschluss zu ermitteln.

Der Zeitraum von mindestens drei Jahren für die erste Befristung vor der Promotion nach § 2 Absatz 1 Satz 1 trägt den Erfordernissen einer substantiellen akademischen Erstqualifizierung Rechnung, von der typischerweise im Rahmen des Erstvertrags auszugehen ist. Für Erstverträge mit dem Qualifizierungsziel Promotion sind drei Jahre über die verschiedenen Fächer und Fachbereiche hinweg als grundsätzlich angemessene Regelzeit anzusehen. Zwar beträgt die Promotionsdauer laut dem Bundesbericht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in frühen Karrierephasen (BuWiK) aus dem Jahr 2025 über alle Disziplinen hinweg im Durchschnitt 5,1 Jahre, für die gesetzliche Mindestvertragslaufzeit ist aber ebenso zu berücksichtigen, dass fachspezifisch und individuell ebenso kürzere oder nur wenig längere Promotionszeiten als drei Jahre gegeben sind. Auch unter Berücksichtigung der Empfehlung des Wissenschaftsrats für die regelmäßige Mindestvertragslaufzeit von Erstverträgen mit dem Qualifizierungsziel Promotion (Wissenschaftsrat 2023, Positionspapier „Ausgestaltung der Promotion im deutschen Wissenschaftssystem“) ist daher eine Mindestlaufzeit von drei Jahren angemessen. Sofern sich im Verlauf herausstellt, dass die Promotion nicht innerhalb der Laufzeit des Erstvertrags erreicht werden kann, liegt es in der

Verantwortung der Einrichtung, einen Anschlussvertrag mit angemessener Laufzeit für die – dann in der Regel zeitlich noch einmal besser prognostizierbare – Fertigstellung der Promotion anzubieten. Aufgrund der weiterhin bestehenden Regelung von § 2 Absatz 1 Satz 3 (Befristungsdauer muss der angestrebten Qualifizierung angemessenen sein) kann beispielsweise für Promotionsvorhaben je nach Thema und unter Berücksichtigung der jeweiligen Fachkultur die angemessene Vertragslaufzeit des Erstvertrags drei Jahre auch deutlich übersteigen.

Die regelmäßige Mindestvertragslaufzeit von drei Jahren für Erstverträge vor der Promotion (Stellenkategorie S1 nach dem Personalstrukturmodell des Wissenschaftsrats) gilt für alle Qualifizierungen. Typischerweise wird zwar in der ersten Qualifizierungsphase eine Promotion angestrebt. Dies zeigt auch die Evaluation des WissZeitVG, der zufolge etwa 88 Prozent der nach § 2 Absatz 1 Satz 1 Befristeten das Qualifikationsziel Promotion verfolgen. Weiterhin sollen aber auch nicht formale wissenschaftliche und künstlerische Qualifizierungen verfolgt werden können (vgl. Bundestagsdrucksache 18/6489, S. 10). Eine Formalisierung der Qualifizierung im Sinne einer Festlegung auf gesetzlich bestimmte Qualifizierungsziele ist mit der Einführung von Mindestvertragslaufzeiten nicht verbunden. Für genuin künstlerische Qualifizierungen ist die Promotion per se kein geeignetes Qualifikationsziel (vgl. Wissenschaftsrat 2021, „Empfehlungen zur postgradualen Qualifizierungsphase an Kunst- und Musikhochschulen“). Aber auch die wissenschaftliche Qualifizierung von nicht promoviertem Personal ist nicht auf die Promotion begrenzt und erschöpft sich nicht in dieser. Es besteht ein gesellschaftliches Interesse daran, dass an Hochschulen und Forschungseinrichtungen auch wissenschaftliche Kompetenzen erworben werden können, die nicht ausschließlich in den akademischen Grad der Promotion münden, die aber zu einer erfolgreichen beruflichen Karriere innerhalb oder außerhalb der Wissenschaft befähigen. Die regelmäßige Mindestvertragslaufzeit von drei Jahren für alle Qualifizierungen stellt klar, dass aus der grundsätzlichen Offenheit des Qualifizierungsbegriffs, die fachkulturelle und praktische Bedarfe wie auch die Besonderheiten der künstlerischen Qualifizierung berücksichtigt, keine Nivellierung des grundsätzlichen Anspruchs an die jeweilige wissenschaftliche und künstlerische Qualifizierung folgt. Kurzzeitige Befristungen zur Erreichung von Kleinstqualifizierungen im Rahmen des Erstvertrags sind künftig grundsätzlich ausgeschlossen.

Für den ersten befristeten Vertrag in der Phase nach der Promotion wird eine Mindestvertragslaufzeit von zwei Jahren eingeführt. Dies berücksichtigt als allgemeine Mindestvertragslaufzeit die Vielfalt der auch fachkulturell unterschiedlichen Qualifizierungs- und Bewährungsmöglichkeiten und der vielfältigen Karrierewege nach Abschluss der Promotion. Damit wird auch im Sinne der Empfehlungen des Wissenschaftsrates im Positionspapier zu Personalstrukturen in der Wissenschaft in der ersten Phase nach der Promotion (Stellenkategorie S2) eine verlässliche Mindestzeit für die weitere wissenschaftliche Entwicklung und die individuelle Standortbestimmung und Orientierung über den weiteren Weg innerhalb oder außerhalb der Wissenschaft gewährleistet. Es obliegt den Wissenschaftseinrichtungen, Fachbereichen und unmittelbaren Vorgesetzten, dem in der Praxis insbesondere durch entsprechende Personalstrukturen und eine strukturierte Personalentwicklung in der S2- und der anschließenden S3-Phase Rechnung zu tragen. Dazu können entsprechend den Empfehlungen des Wissenschaftsrats auch Tenure-Modelle für Entwicklungsstellen gehören, deren Etablierung durch die Einrichtungen das WissZeitVG nicht entgegensteht.

Ebenso wie in der Phase vor der Promotion ist auch nach der Promotion § 2 Absatz 1 Satz 3 zu beachten. Bei umfangreichen Qualifizierungsvorhaben sind, sofern nicht ein unbefristetes Arbeitsverhältnis etabliert wird, von vornherein Verträge mit einer angemessen langen Laufzeit abzuschließen. Dies wird insbesondere für solche wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierungen relevant sein, die auf eine Berufung auf eine Professur oder eine äquivalente Leitungsposition an Hochschulen oder Forschungseinrichtungen hinführen sollen.

Kürzere Vertragslaufzeiten als drei bzw. zwei Jahre sind bei Erstverträgen nur im Einzelfall aus qualifizierungsbezogenen Gründen zulässig. Zu beachten ist jedoch stets die allgemeine Vorgabe einer der jeweiligen Qualifizierung angemessenen Laufzeit des Vertrags nach § 2 Absatz 1 Satz 3. Vertragslaufzeiten für Erstverträge vor der Promotion von weniger als drei Jahren kommen daher insbesondere in Betracht, wenn wesentliche Teile einer wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung bereits im Vorfeld erfolgt sind – etwa wenn ein gewichtiger Teil eines Promotionsvorhabens bereits im Rahmen eines Stipendiums bearbeitet worden ist. Darüber hinaus kann aber auch die konkrete Art der Qualifizierung eine kürzere Befristung rechtfertigen, zum Beispiel der Erwerb von spezifischen Kenntnissen und Kompetenzen durch die Teilnahme an Grabungskampagnen des Deutschen Archäologischen Instituts im Ausland. Nicht zulässig ist demnach aber eine Verkürzung des Erstvertrags aus anderen, insbesondere in der Finanzierung des Beschäftigungsverhältnisses liegenden Gründen. Insbesondere rechtfertigt eine die Mindestvertragslaufzeit unterschreitende Projektlaufzeit als solche nicht eine Anpassung der Laufzeit des nach § 2 Absatz 1 befristeten Vertrags an die Projektdauer.

Um die Übersichtlichkeit von § 2 Absatz 1 zu erhöhen, werden die bisherigen Sätze 4 bis 6 redaktionell überarbeitet. Zugleich wird mit dem neuen Satz 5 Nummer 3 ein weiterer Sachverhalt in die Regelung aufgenommen, bei dessen Vorliegen sich die insgesamt zulässige Befristungsdauer um zwei Jahre erhöht. Satz 5 Nummer 3 trägt der zunehmenden gesellschaftlichen Bedeutung der Pflege Rechnung und ermöglicht eine bessere Vereinbarkeit von Wissenschaft und der Pflege und Betreuung pflegebedürftiger naher Angehöriger. Derzeit besteht nach § 2 Absatz 5 Satz 1 Nummer 1 die Möglichkeit der entsprechenden Verlängerung des Arbeitsvertrags, soweit die Arbeitszeit zur Betreuung oder Pflege von Angehörigen reduziert wird. Mit der Verlängerung der zulässigen Befristungsdauer um zwei Jahre wird ein allgemeiner Nachteilsausgleich für die mit der Pflege und Betreuung pflegebedürftiger naher Angehöriger im Sinne des § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes verbundenen zusätzlichen Belastungen unabhängig von der Frage einer konkreten Arbeitszeitreduzierung geschaffen. Das Vorliegen einer Pflege- bzw. Betreuungssituation ist in geeigneter Weise gegenüber der Hochschule bzw. Forschungseinrichtung nachzuweisen.

Der neu angefügte § 2 Absatz 1 Satz 7 sieht einen Mindeststellenumfang von einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit als Voraussetzung für den Abschluss von Verträgen nach § 2 Absatz 1 vor. Damit wird den Vorgaben der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 (Rahmenvereinbarung) Rechnung getragen. Unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG, Urteil vom 20.01.2021 – 7 AZR 193/20) wird eine ausdrückliche Regelung im Gesetz vorgenommen.

Die Richtlinie 1999/70/EG und die Rahmenvereinbarung verlangen von den Mitgliedstaaten, zur Verhinderung von Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge entweder sachliche Gründe zu bestimmen, die eine Verlängerung befristeter Arbeitsverträge oder Arbeitsverhältnisse rechtfertigen (§ 5 Nummer 1 Buchstabe a der Rahmenvereinbarung), oder die insgesamt maximal zulässige Dauer aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge oder Arbeitsverhältnisse (§ 5 Nummer 1 Buchstabe b der Rahmenvereinbarung) oder die zulässige Zahl der Verlängerungen solcher Verträge oder Arbeitsverhältnisse (§ 5 Nummer 1 Buchstabe c der Rahmenvereinbarung) festzulegen. Die Regelung in § 2 Absatz 3, wonach eine Anrechnung vorheriger befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit nicht mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit auf die Höchstbefristungsgrenzen nach § 2 Absatz 1 nicht stattfindet, wird vor diesem Hintergrund um eine Regelung zu einem Mindeststellenumfang ergänzt, um die Möglichkeit zum Abschluss befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit einem kleinen Stellenumfang unterhalb der in § 2 Absatz 3 genannten Anrechnungsschwelle von einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit auszuschließen. Damit wird der Abschluss von Arbeitsverträgen nach § 2 Absatz 1, die nicht einer Höchstbefristungsdauer im Sinne des § 5 Nummer 1 Buchstabe b Rahmenvereinbarung unterliegen, ausgeschlossen.

Der Mindestumfang des für die Befristung nach § 2 Absatz 1 sowie für die Anrechnung nach Absatz 3 erforderlichen Stellenanteils beträgt ein Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit. Mit dieser marginalen Absenkung gegenüber dem bislang in § 2 Absatz 3 Satz 1 genannten Mindestumfang wird dem praktischen Bedarf Rechnung getragen, auch künftig Stellen mit einem Umfang von exakt einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit anbieten zu können. Diese werden insbesondere begleitend zu Promotionsstipendien oder parallel zum Referendariat ausgegeben. Dadurch kann die im Rahmen des Stipendiums erfolgende Hauptqualifizierung 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.

Der Mindeststellenumfang markiert eine Mindestanforderung an den für eine Qualifizierung anzusetzenden Mindestanteil der regelmäßigen Arbeitszeit. Entsprechend den oben genannten Beispielen ermöglicht die Grenze von lediglich einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit Flexibilität, um insbesondere in atypischen Fällen, namentlich stipendienbegleitend, auch den Abschluss befristeter Arbeitsverhältnisse nach dem WissZeitVG zu ermöglichen. Unabhängig davon ist das Regelarbeitsverhältnis nach allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen die Vollzeitstelle. Dies gilt auch für die Arbeit in der Wissenschaft, ungeachtet des in der Praxis insgesamt hohen Teilzeitanteils mit einer großen Spreizung je nach Fachbereich und Fachkultur.

Anders als bisher werden solche Arbeitsverhältnisse aber künftig nach Maßgabe des § 2 Absatzes 3 auf die nach Absatz 1 zulässige Höchstbefristungsdauer angerechnet. Insbesondere für stipendienbegleitende Beschäftigungsverhältnisse, die einen erheblichen Teil solcher Kleinststellen ausmachen, ist dies auch insofern sachgerecht, als die akademische Qualifizierung in dieser Zeit in der Zusammenschau aus Stipendium und Stelle erfolgt.

§ 2 Absatz 2 WissZeitVG

§ 2 Absatz 2 wird redaktionell überarbeitet. Die Untergliederung des neuen Satzes 1 in die Nummern 1 bis 3 dient der Übersichtlichkeit der Norm. Materiellrechtliche Änderungen sind damit nicht verbunden. Die Voraussetzungen für die Zulässigkeit einer Drittmittelbefristung nach dem bisherige Absatz 2 erster Halbsatz bleiben unberührt.

§ 2 Absatz 3 WissZeitVG

Absatz 3 Satz 1 trägt der Einführung eines Mindeststellenumfangs von einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit als Voraussetzung für den Abschluss von Verträgen nach § 2 Absatz 1 Rechnung. Künftig erfolgt die die Anrechnung befristeter Arbeitsverhältnisse auf die Höchstbefristungsgrenzen nach § 2 Absatz 1 erst ab einem Stellenumfang von mindestens einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit.

§ 2 Absatz 3a WissZeitVG

Nach Absatz 3 Satz 3 werden Arbeitsverhältnisse während des Studiums nach § 6 sowie vergleichbare studienbegleitende Beschäftigungsverhältnisse nicht auf spätere befristete Arbeitsverträge nach § 2 Absatz 1 mit wissenschaftlichem oder künstlerischem Personal (Qualifizierungsbefristung) angerechnet. Dieser Ansatz wird in einem neuen Absatz 3a auf die sachgrundlose Befristung nach § 14 Absatz 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) entsprechend übertragen. Denn auch für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses nach § 14 Absatz 2 TzBfG mit wissenschaftlichem oder künstlerischem Personal sollen frühere studienbegleitende Arbeitsverhältnisse an Hochschulen und Forschungseinrichtungen außer Betracht bleiben. Dafür wird eine Ausnahme vom Anschlussverbot des § 14 Absatz 2 Satz 2 TzBfG geschaffen. Studienbegleitende Hilfstätigkeiten an Hochschulen und Forschungseinrichtungen, die in der Regel nur wenige Arbeitsstunden pro Woche umfassen, sind danach keine Vorbeschäftigungen im Sinne des § 14 Absatz 2 Satz 2 TzBfG.

Anders als im Rahmen des WissZeitVG kommen für § 14 Absatz 2 Satz 2 TzBfG nicht nur wissenschaftliche oder künstlerische studienbegleitende Hilfstätigkeiten als relevante Vorbeschäftigungen in Betracht, sondern auch studienbegleitende Arbeitsverhältnisse mit primär administrativem Zuschnitt, beispielsweise studentische Hilfstätigkeiten in der Hochschulbibliothek, in der IT-Unterstützung oder in den International Offices. Dementsprechend werden auch solche studienbegleitenden Hilfstätigkeiten in die Regelung einbezogen.

Ziel der Regelung ist es, den Übergang von einer studienbegleitenden Hilfstätigkeit an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung hin zu einer sachgrundlosen Befristung nach § 14 Absatz 2 TzBfG als wissenschaftliches oder künstlerisches Personal bei demselben Arbeitgeber zu ermöglichen. Dafür wird eine einheitliche Behandlung studienbegleitender Hilfstätigkeiten im WissZeitVG und nach § 14 Absatz 2 TzBfG im Hinblick auf die erstmalige Befristung eines späteren Arbeitsverhältnisses als wissenschaftliches oder künstlerisches Personal an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung gewährleistet, unabhängig davon, ob zuvor studienbegleitend eine wissenschaftliche Hilfstätigkeit, eine administrative Hilfstätigkeit oder überhaupt keine Beschäftigung bzw. eine Beschäftigung außerhalb der Hochschule vorlag.

Damit wird die Vereinbarung im Koalitionsvertrag für die 21. Legislaturperiode umgesetzt, Arbeitsverhältnisse während eines Studiums vom Anschlussverbot nach § 14 Absatz 2 Satz 2 TzBfG auszunehmen.

Zu Buchstabe b

Zu Doppelbuchstabe aa

Die Regelungen nach § 2 Absatz 5 WissZeitVG zur automatischen Verlängerung des Arbeitsvertrags aus sozialen Gründen und mit dem Einverständnis der Beschäftigten sollen künftig auch für Arbeitsverträge gelten, die wegen Drittmittelfinanzierung nach § 2 Absatz 2 WissZeitVG befristet sind. Damit wird der nach den Ergebnissen der Evaluation des WissZeitVG in allen Karrierephasen verbreiteten und zunehmenden Nutzung der Drittmittelbefristung Rechnung getragen, die die bisherige Fokussierung der sozialen Verlängerungsregelungen allein auf die sachgrundlose Befristung nach § 2 Absatz 1 WissZeitVG als nicht mehr sachgerecht erscheinen lässt.

Mit der Schaffung des WissZeitVG im Jahr 2007 wurden im Wesentlichen die Sonderregelungen zur Befristung im Wissenschaftsbereich aus dem Hochschulrahmengesetz (§§ 57a ff. HRG) herausgelöst und in ein eigenes Gesetz überführt. Zusätzlich zur aus dem HRG übernommenen sachgrundlosen Befristung (§ 57b Absatz 1 HRG) nach § 2 Absatz 1 WissZeitVG wurde in diesem Zuge auch ein neuer Befristungstatbestand wegen Drittmittelfinanzierung (§ 2 Absatz 2 WissZeitVG) geschaffen. In den Geltungsbereich der Verlängerungsregelungen nach

§ 2 Absatz 5 wurde die Drittmittelbefristung nicht einbezogen. Allerdings sollte die Einfügung des Sachgrunds der Drittmittelbefristung insbesondere dem Bedarf nach rechtssicheren Befristungsmöglichkeiten zur Bearbeitung von Drittmittelprojekten nach Erreichen der Höchstbefristungsdauer der Qualifizierungsbefristung Rechnung tragen und somit erst vergleichsweise spät in der akademischen Karriere genutzt werden. In diesem Sinne war die klare Annahme bei der Schaffung des WissZeitVG, dass regelmäßig die Qualifizierungsbefristung – und damit auch die Verlängerungsregelung – zur Anwendung kommen sollte und die Drittmittelbefristung in erster Linie im Anschluss oder kurz vor Ende des Ablaufs der Qualifizierungsbefristung. Von einem zeitlichen Stufenverhältnis zwischen den Befristungstatbeständen wurde gleichwohl ausdrücklich Abstand genommen, weil dies, so die Gesetzesbegründung, die Gefahr mit sich bringe, in Einzelfällen die Entwicklung des Personals eher zu hemmen anstatt diese zu befördern. Beispielsweise sollte es möglich sein, bei einem neuen Drittmittelprojekt, das auf drei Jahre angelegt ist, einen nach Absatz 2 befristeten Vertrag abzuschließen, auch wenn der Wissenschaftler zuvor erst elf Jahre der nach Absatz 1 zulässigen Befristungsdauer ausgeschöpft hat (Bundestagsdrucksache 16/3438, S. 13).

Die langjährige Befristungspraxis in der Wissenschaft zeigt jedoch ein anderes Bild. Die Evaluation des WissZeitVG zeigt, dass der Anteil der nach § 2 Absatz 2 befristeten Verträge in den Jahren 2015 bis 2020 insgesamt zunahm. An den Universitäten stieg er in diesem Zeitraum von ca. 10 Prozent auf ca. 23 Prozent aller Befristungen an, bei gleichzeitig stabilem oder sogar leicht degressivem Finanzierungsanteil der Universitäten durch Drittmittel. Im Jahr 2020 waren die Arbeitsverträge von nur ca. 25 Prozent des aus Drittmitteln finanzierten wissenschaftlichen und künstlerischen Personals nach § 2 Absatz 1 WissZeitVG befristet, hingegen ca. 66 Prozent nach Absatz 2. An knapp einem Fünftel der Einrichtungen wird bei Vorliegen der Voraussetzungen immer die Drittmittelbefristung gewählt. Gleichzeitig zeigt die Evaluation, dass auch im Drittmittelkontext wissenschaftliche Arbeit in allen Facetten stattfindet einschließlich der wissenschaftlichen Qualifizierung der Beschäftigten. Diese Nutzung der Drittmittelbefristung als eine wesentliche Befristungsgrundlage quer durch alle und somit insbesondere auch in frühen Karrierephasen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern verschiebt den strukturellen Ausgleich der berechtigten und grundgesetzlich verankerten Belange von Hochschulen und Beschäftigten, der seinen Ausdruck in den Verlängerungsregelungen gefunden hat, in der Praxis damit einseitig zulasten der Beschäftigten, zumal es aus deren Sicht häufig zufällig erscheint bzw. jedenfalls nicht im Bereich ihrer Einflussmöglichkeiten liegt, ob und zu welchem Zeitpunkt ihrer wissenschaftlichen Karriere ihr Arbeitsverhältnis aus Grundmitteln oder Drittmitteln finanziert wird.

Es ist daher insbesondere aus sozialen Gründen sachgerecht, die Verlängerungsregelung auch auf die Drittmittelbefristung auszuweiten. Die Risiken der Unterbrechungen bzw. Verringerungen der wissenschaftlichen Tätigkeit nach den in Absatz 5 Satz 1 aufgeführten Sachverhalten werden dadurch auch im Kontext der drittmittelfinanzierten Forschung nicht allein den einzelnen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern auferlegt, sondern die Einrichtungen werden im Rahmen ihrer ungleich größeren organisationalen Handlungsspielräume dazu verpflichtet, die Fortsetzung der wissenschaftlichen Arbeit im Anschluss an die Unterbrechung bzw. Reduktion der wissenschaftlichen Tätigkeit zu ermöglichen. Das betrifft sowohl und insbesondere familien- und pflegebedingte Ausfallzeiten (Absatz 5 Satz 1 Nummer 1 und 3) als auch die weiteren in Ansatz 5 Satz 1 genannten Sachverhalte, beispielsweise die Nichtanrechnung einer Beurlaubung für eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit oder eine außerhalb des Hochschulbereichs oder im Ausland durchgeführte wissenschaftliche, künstlerische oder berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung (Nummer 2). Diese fördert insbesondere den Wissenstransfer, so dass die diesbezügliche Nichtanrechnungsmöglichkeit geradezu eine Aufforderung für junge Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen ist, Erkenntnisse in der Praxis und im Ausland zu sammeln und diese wieder in ihre Tätigkeit im Hochschulbereich einfließen zu lassen.

Die Verlängerungsregel greift dementsprechend auch dann, wenn zwischenzeitlich ein der Befristung nach § 2 Absatz 2 WissZeitVG als Sachgrund zugrundeliegendes konkretes Drittmittelprojekt enden sollte. Der Schutzzweck der Verlängerungsregel gebietet im Interesse der beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, dass die Laufzeit des nach Absatz 5 verlängerten Vertrags auch über das zeitliche Vorliegen des ursprünglichen Sachgrunds hinaus reicht.

Die Verlängerungsregelung kann unter Umständen finanziellen Mehrbedarf hervorrufen, der in der ursprünglichen Projektplanung nicht vorgesehen war, etwa für die Einstellung von Vertretungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Mutterschutz und Elternzeit oder wegen Arbeitsunfähigkeit. Fördermittelgeber können eventuellen Mehrbedarf im Rahmen der Projektförderung unmittelbar berücksichtigen und ausgleichen. Einige große öffentliche Fördermittelgeber tun dies bereits. Der Wissenschaftsrat hat in seinem Positionspapier zur Ausgestaltung

der Promotionsphase im deutschen Wissenschaftssystem die zielgerichtete Ausweitung einer solchen Praxis mit Blick auf Promovierende ausdrücklich befürwortet (Wissenschaftsrat 2023, Positionspapier „Ausgestaltung der Promotion im deutschen Wissenschaftssystem“, S. 54).

Zu Doppelbuchstabe bb

Die Änderung dient der begrifflichen Klarstellung. Im Zuge der vorgesehenen erstmaligen Berücksichtigung von Pflegeverantwortung bei der Verlängerung der Höchstbefristungsdauer der Qualifizierungsbefristung nach Nummer 1 Buchstabe a (§ 2 Absatz 1 Satz 5 Nummer 3 WissZeitVG) wird die Formulierung der bereits bestehenden Regelung zur Verlängerung des Arbeitsvertrags nach § 2 Absatz 5 Satz 1 Nummer 1 WissZeitVG begrifflich angepasst.

Zu Nummer 2

Um Studierenden mehr zeitliche Flexibilität in Bezug auf studienbegleitende Hilfstätigkeiten einzuräumen, wird die Höchstbefristungsdauer nach § 6 von sechs auf acht Jahre erhöht. Damit soll insbesondere verhindert werden, dass Studierende in der Abschlussphase ihres Studiums ihre studienbegleitenden Hilfskrafttätigkeiten wegen des Erreichens der Höchstbefristungsgrenze nicht mehr fortführen können und in dieser Phase eine neue Erwerbsquelle suchen müssen.

Eine relevante Ausweitung befristeter Beschäftigungsverhältnisse in der Praxis ist durch die Anhebung der Höchstbefristungsdauer nicht zu erwarten. Die durchschnittlichen Beschäftigungszeiten von Studierenden nach § 6 von rund 20 Monaten sowie die durchschnittliche Studiendauer für alle Erstabsolventinnen und -absolventen von acht Semestern zeigen, dass die Höchstgrenze von acht Jahren nur selten tatsächlich ausgeschöpft werden dürfte. In der Regel beenden Studierende ihr Studium zu einem früheren Zeitpunkt, so dass mit dem Wegfall der Studierendeneigenschaft auch die Zulässigkeit einer Befristung nach § 6 entfällt.

Mit der Ausweitung der bestehenden Höchstbefristungsdauer wird daher vor allem für diejenigen Studierenden, bei denen wegen einer längeren Studiendauer ein spezifischer Bedarf nach einer längeren Beschäftigungsmöglichkeit im Rahmen des § 6 besteht, beispielsweise wegen der Betreuung von Kindern, die Höchstbefristungsdauer ausgeweitet.

Zugleich wird durch die absolute Obergrenze von acht Jahren weiterhin ein verbindlicher Endpunkt für studienbegleitende Befristungen nach § 6 gewährleistet entsprechend den Anforderungen der EU-Richtlinie über befristete Arbeitsverträge (Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 [ABl. L 175 vom 10.7.1999, S. 43] in Verbindung mit § 5 der Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner [EGB – UNICE – CEEP]).

Zu Nummer 3

Die Änderungen des WissZeitVG sollen sechs Monate nach der Verkündung des Gesetzes in Kraft treten. Dies soll insbesondere den Einrichtungen ermöglichen, die Verfahrensabläufe an die neuen Regelungen anzupassen (siehe dazu im Einzelnen Artikel 3).

Darüber hinaus soll aus Gründen des Vertrauensschutzes für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die bereits befristet an Hochschulen und Forschungseinrichtungen beschäftigt sind, gewährleistet werden, dass sie soweit erforderlich ihre Qualifizierung unter den bisherigen befristungsrechtlichen Rahmenbedingungen fortsetzen können.

Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der gesetzlichen Änderungen laufende Verträge werden durch die Änderung des WissZeitVG generell nicht berührt, unabhängig davon, ob es sich um Qualifizierungs- oder Drittmittelbefristungen handelt. Entsprechendes gilt auch für die Anrechnung nach § 2 Absatz 3 von vor diesem Stichtag abgeschlossenen befristeten Arbeitsverträgen. Die Änderung der Anrechnungsregel in § 2 Absatz 3, wonach künftig Stellen bereits ab einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit anrechenbar sind, soll nicht dazu führen, dass bisher in der Annahme der Anrechnungsfreiheit abgeschlossene Arbeitsverträge mit einem solchen Stellenumfang nachträglich anrechnungsrelevant werden. Dies könnte ansonsten die Konsequenz haben, dass die nach § 2 Absatz 1 zulässigen Befristungszeiten wegen früherer „Viertelstellen“ deutlich verkürzt würden. Vor diesem Hintergrund bleiben vor Inkrafttreten der Änderungen des WissZeitVG abgeschlossene befristete Arbeitsverträge mit bis zu einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit für die Anrechnung nach § 2 Absatz 3 auch künftig außer Betracht.

Darüber hinaus gelten für das zum Zeitpunkt des Inkrafttretens bereits an Hochschulen und Forschungseinrichtungen befristet beschäftigte promovierte wissenschaftliche und künstlerische Personal auch beim Abschluss

neuer Arbeitsverträge die bisherige Höchstbefristungsdauer im Bereich der Medizin von neun Jahren in der ab dem 25. Mai 2020 geltenden Fassung weiter. Durch diese Übergangsbestimmung wird sichergestellt, dass promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern im Bereich der Medizin, die sich zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes bereits in der postdoktoralen Phase befinden, auch weiterhin der bisherige Befristungsrahmen zur Verfügung steht, um die Qualifizierung bzw. Qualifizierungsphase abschließen zu können.

Zu Nummer 4

Die Auswirkungen des WissZeitVG und seiner Novellierung 2016 wurden im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unabhängig wissenschaftlich evaluiert. Die Evaluationsberichte sind in den Jahren 2011 und 2022 veröffentlicht worden. Die genaue Erhebung und Analyse der Situation im Bereich der befristeten Beschäftigungsverhältnisse im Wissenschaftsbereich liefern wichtige Informationen, um das Befristungsrecht wie auch die weiteren Rahmenbedingungen überprüfen und, wenn nötig, evidenzgestützt weiterentwickeln zu können. Daher sollen auch die Auswirkungen der Änderungen des WissZeitVG auf die Befristungspraxis für das wissenschaftliche und künstlerische Personal nach einem angemessenen Zeitraum in einem unabhängigen Forschungsprojekt evaluiert werden. Besondere Bedeutung kommt dabei zum einen der Erhebung von Vertragsdaten an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen und zum anderen qualitativer und quantitativer Forschung zu den individuellen Beschäftigungsverläufen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu. Darüber hinaus liegt ein besonderes Augenmerk der Evaluation auf der Entwicklung der Befristungsquoten an Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Die Ergebnisse der Evaluation sollen spätestens im Jahr 2032, also sechs Jahre nach Inkrafttreten dieser Novelle veröffentlicht werden.

Zu Artikel 2 (Änderung des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung)

Zu Nummer 1

Der neue Absatz 1 Satz 2 stellt klar, dass eine Befristung des Arbeitsvertrages nach dem ÄArbVtrG zum Zwecke der Weiterbildung auch dann möglich ist, wenn der beschäftigte Arzt während seiner Weiterbildung auch Tätigkeiten durchführt, die seiner wissenschaftlichen Qualifizierung dienen. Die Ergänzung ist durch den Wegfall des Geltungsvorrangs des WissZeitVG vor dem ÄArbVtrG erforderlich, der es bisher ermöglicht hat, sich parallel zur Weiterbildung wissenschaftlich zu qualifizieren. Dies soll weiterhin möglich bleiben.

Die Regelung im neuen Absatz 1a greift § 2 Absatz 4 Satz 1 WissZeitVG auch für das ÄArbVtrG auf. Sie schafft für beide Arbeitsvertragsparteien Klarheit über die Rechtsgrundlage, auf der die Befristung des jeweiligen Arbeitsvertrags beruht.

Zu Nummer 2

Durch die Änderungen werden die Regelungen des § 2 Absatz 5 WissZeitVG auch auf das ÄArbVtrG übertragen, so dass hinsichtlich der auf die Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages nicht anzurechnenden Tatbestände ein Gleichklang hergestellt wird.

Zu Nummer 3

Der neue Absatz 4a enthält eine Härtefallregelung, die eine Verlängerung der in Absatz 3 vorgesehenen Befristungszeiten um bis zu zwei Jahre erlaubt. Die Regelung ist insbesondere deshalb erforderlich, weil eine wissenschaftliche Tätigkeit während der Weiterbildung voraussichtlich zu einer Verlängerung sowohl der klinischen als auch der wissenschaftlichen Qualifizierungsphase führen wird. Gerade in der Psychotherapie gibt es zudem noch keine Erfahrungen im Zusammenspiel von Weiterbildung und wissenschaftlicher Qualifizierung nach den derzeit noch geltenden Befristungsmöglichkeiten. Die Neuregelung der Psychotherapeutenausbildung ist zum 1. September 2020 in Kraft getreten. Die ersten Absolventen des neuen Studiums stehen damit gerade erst am Anfang der Weiterbildung. Die psychotherapeutische Weiterbildung ist – wie bei den Ärzten – Voraussetzung für die Eintragung in das Arztregister. Gleichzeitig werden auch weiterhin, wissenschaftlich qualifizierte Ärzte und Psychotherapeuten für die Lehre benötigt.

Die Regelung ist aber auch im Hinblick auf sogenannte „Clinician Scientist Programme“ erforderlich, weil bei diesen die wissenschaftliche Qualifizierung von Beginn an Bestandteil der Weiterbildung ist und deshalb nicht immer sichergestellt werden kann, dass der angestrebte Abschluss innerhalb der Regelbefristungszeiten möglich ist.

Die Verlängerung der möglichen Befristungszeiten nach dem ÄArbVtrG wird an enge Voraussetzungen geknüpft. So muss der Arzt oder Psychotherapeut an einer nach bundes- oder landesrechtlichen Vorschriften als Hochschule oder Forschungseinrichtung anerkannten Einrichtung oder an einer Hochschulklinik nach § 108 Nummer 1 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch (SGB V) zum Zweck der Weiterbildung beschäftigt sein und sich während dieser Weiterbildung gleichzeitig wissenschaftlich qualifizieren, insbesondere promovieren. Wenn sich durch diese wissenschaftliche Betätigung die Dauer der Weiterbildung verlängert, ist auch eine Verlängerung der Höchstbefristungsdauer erforderlich und angezeigt. Die Dauer der Verlängerung bemisst sich jeweils an dem individuell erforderlichen Verlängerungsbedarf, darf aber nicht mehr als zwei Jahre betragen. Nach Abschluss der Weiterbildung stehen die Befristungsmöglichkeiten nach dem WissZeitVG weiterhin offen.

Zu Nummer 4

Mit der Aufhebung des bisherigen Absatzes 6 entfällt der Anwendungsvorrang des WissZeitVG vor dem ÄArbVtrG. Damit wird gewährleistet, dass der sachliche Anwendungsbereich des ÄArbVtrG nicht auf die ärztliche und psychotherapeutische Weiterbildung außerhalb von Hochschulen und Forschungseinrichtungen, insbesondere auf Krankenhäuser kommunaler, kirchlicher oder freier Träger, beschränkt ist. Befristete Arbeitsverträge mit ärztlichem und psychotherapeutischem Personal nach dem ÄArbVtrG sind damit auch an Hochschulen und Forschungseinrichtungen zulässig.

Gemäß § 95 Absatz 2 Satz 1 und 3 Nummer 1 sowie § 95a Absatz 1 Nummer 2 und Absatz 2 SGB V ist Voraussetzung für die Eintragung in das Arztregister und damit für die Teilnahme an der vertragsärztlichen Versorgung neben der Approbation grundsätzlich der erfolgreiche Abschluss einer allgemeinmedizinischen Weiterbildung oder einer Weiterbildung in einem anderen Fachgebiet. Nach § 95c Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 SGB V ist Voraussetzung für die Eintragung von Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten in das Arztregister unter anderem der erfolgreiche Abschluss einer Weiterbildung, die sich an einer von der Bundespsychotherapeutenkammer entwickelten Musterweiterbildungsordnung orientiert. Für die entsprechenden Weiterbildungen bilden die speziellen Regelungen des ÄArbVtrG die angemessene Befristungsgrundlage. Daher wird sichergestellt, dass das ärztliche und psychotherapeutische Personal unabhängig von der Wahl des Arbeitgebers grundsätzlich gleiche befristungsrechtliche Rahmenbedingungen für Weiterbildungen vorfindet. Wissenschaftliche Qualifizierung im Bereich der Medizin wie auch der Psychotherapie kann unbeschadet dessen auch weiterhin nach dem WissZeitVG erfolgen, soweit dessen Anwendungsbereich eröffnet ist.

Das ÄArbVtrG trägt den spezifischen Erfordernissen und Abläufen der ärztlichen und fachpsychotherapeutischen Weiterbildung Rechnung und sieht hierfür nach § 1 Absatz 3 Satz 1 eine zulässige Befristungsdauer von grundsätzlich höchstens acht Jahren vor. Satz 2 erweitert die Befristungsdauer unter anderem zum Zweck des Erwerbs einer Anerkennung für einen Schwerpunkt oder des an die Weiterbildung zum Facharzt oder Fachpsychotherapeuten anschließenden Erwerbs einer Zusatzbezeichnung. Mit § 1 Absatz 4a wird zudem eine Möglichkeit zur Verlängerung der Befristungszeiten geschaffen, die zusätzlichem Zeitbedarf aufgrund einer parallel zu oder im Kontext einer ärztlichen bzw. psychotherapeutischen Weiterbildung erfolgenden wissenschaftlichen Qualifizierung Rechnung trägt.

Dieser Befristungsrahmen des ÄArbVtrG eröffnet die erforderlichen Spielräume für eine angemessene befristungsrechtliche Behandlung auch der Konstellationen, in denen an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung ärztliche bzw. fachpsychotherapeutische Weiterbildung und wissenschaftliche Qualifizierung zugleich erfolgen. Mit der Beseitigung des Vorrangs des WissZeitVG werden die spezifischen qualitativen Vorgaben des ÄArbVtrG für Befristungen zu Weiterbildungszwecken in diesem Bereich an Hochschulen und Forschungseinrichtungen gestärkt; die Relevanz und Möglichkeit einer gleichzeitigen wissenschaftlichen Qualifizierung bleiben davon aber unberührt. Eine gleichzeitige wissenschaftliche Qualifizierung ist auf Grundlage des ÄArbVtrG ebenso möglich und erwünscht wie nach bisheriger Rechtslage auf Grundlage des WissZeitVG die quasi-obligatorische fachärztliche Weiterbildung gleichzeitig zur wissenschaftlichen Qualifizierung erfolgte. Es ist darüber hinaus Aufgabe der Wissenschaftseinrichtungen im Rahmen ihrer Qualifizierungsverantwortung als Arbeitgeber sowie der an den Vorgaben und der Anerkennung von ärztlichen Weiterbildungen beteiligten Einrichtungen, für eine zügige gleichzeitige Qualifizierung und Weiterbildung angemessene Rahmenbedingungen zu gewährleisten, die auch wechselseitige Bezüge und die wachsende Bedeutung medizinischer Forschung unmittelbar für die Patientenversorgung (translationale Medizin) entsprechend berücksichtigen.

Der bisherige § 1 Absatz 7 ÄArbVtrG wird zu Absatz 6. Er regelt die Anwendbarkeit der Regelungen der bisherigen Absätze 1 bis 6 auch auf Psychotherapeuten im Rahmen einer zeitlich und inhaltlich strukturierten Weiterbildung zum Fachpsychotherapeuten. Da die Psychotherapeuten entsprechend ihren Weiterbildungsordnungen und analog zu den Fachärzten auch weitere Qualifikationen erwerben können, wird diese Klarstellung auch im Wortlaut aufgenommen.

Zu Artikel 3 (Inkrafttreten)

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten der Regelung sechs Monate nach Verkündung. Eine mehrmonatige Übergangszeit ist erforderlich, damit die Wissenschaftseinrichtungen ihre Befristungspraxis an die durch die Artikel 1 und 2 dieses Gesetzes vorgenommenen Änderungen des WissZeitVG und des ÄArbVtrG anpassen können. Insbesondere der künftige Vorrang der Qualifizierungsbefristung nach § 2 Absatz 1 WissZeitVG vor der Befristung wegen Drittmittelfinanzierung erfordert bei der Mehrzahl der Einrichtungen Änderungen hinsichtlich der Befristungspraxis von in drittmittelgeförderten Projekten beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern.

Anlage 2

Stellungnahme des Bundesrates

Der Bundesrat hat in seiner 1068. Sitzung am 25. September 2026 beschlossen, zu dem Gesetzentwurf gemäß Artikel 76 Absatz 2 des Grundgesetzes wie folgt Stellung zu nehmen:

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 Mindestvertragslaufzeit 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.

Anlage 3

Gegenäußerung der Bundesregierung

Die Bundesregierung äußert sich zur Stellungnahme des Bundesrates wie folgt:

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

Der Vorschlag, dass im Falle eines rechtswidrigen Unterschreitens der im Gesetzentwurf vorgesehenen Mindestvertragslaufzeit der Arbeitsvertrag als auf die gesetzliche Mindestvertragslaufzeit befristet gelten soll, wird abgelehnt.

Die Regelung der Rechtsfolge eines rechtswidrigen Unterschreitens der Mindestvertragslaufzeit sollte sich nach Auffassung der Bundesregierung nach den allgemeinen arbeitsrechtlichen Regelungen richten. Einer gesonderten Regelung im WissZeitVG bedarf es daher nicht. Die vom Bundesrat vorgeschlagene Rechtsfolge einer unzulässig kurzen Befristungsdauer, nämlich die bloße Anpassung der rechtswidrig vereinbarten Vertragslaufzeit auf die gesetzlich vorgegebene Mindestvertragslaufzeit, würde zudem darauf hinauslaufen, dass Verstöße gegen die Mindestvertragslaufzeiten im Ergebnis quasi sanktionslos riskiert werden könnten. Das würde den praktischen Nutzen der Mindestvertragslaufzeiten grundsätzlich in Frage stellen.

Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co. KG, Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin, www.heenemann-druck.de
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlag GmbH, Postfach 10 05 34, 50445 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Fax (02 21) 97 66 83 44, www.bundesanzeiger-verlag.de
ISSN 0722-8333