

Zentrum für Wissenschaftsmanagement

Sonder-Lunch&Talk zum neuen Entwurf des WissZeitVG

17. Juli 2026

Henning Rockmann

Programm

- **Ein bisschen Vorgeschichte**
- Der Referentenentwurf und die Reaktionen
- Ausblick

Koalitionsvertrag 21. LP

Auszug KoalV

2426 Karrierewege in der Wissenschaft

2427 Wir verbessern die Arbeitsbedingungen für Forschende, Lehrende und Studierende nachhaltig,

2428 machen Karrierewege verlässlicher und bilden dies in der Förderung des Bundes ab. Wir novellieren

2429 das Wissenschaftszeitvertragsgesetz bis Mitte 2026. Mindestvertragslaufzeiten vor und nach der

2430 Promotion werden wir einführen und Schutzklauseln auf Drittmittelbefristungen ausweiten. Mit einer

2431 Mittelbau-Strategie straffen wir die Projektförderung, sorgen grundsätzlich für längere

2432 Programmlaufzeiten, setzen Anreize für Departmentstrukturen und zur Entwicklung von

2433 Stellenprofilen. Wir bauen das Tenure-Track-Programm aus und verbessern die Rahmenbedingungen

2434 für mehr Dauerstellen. Wir wollen den Anteil von Frauen an wissenschaftlichen Führungspositionen

2435 weiter erhöhen – wir unterstützen das Kaskadenmodell und verstärken das Professorinnenprogramm.

2436 Wir gestalten die Regelungen zur Arbeitszeiterfassung an Hochschulen rechtssicher und praktikabel.

2437 Wir schaffen eine Regelung im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), die Arbeitsverhältnisse während

2438 eines Studiums vom Anschlussverbot ausnimmt.

Und davor 20. LP

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat im Mai 2022 eine Evaluation des WissZeitVG vorgelegt, die auf Befragungen von Personalverwaltungen, Daten aus Arbeitsverträgen, Interviews mit Akteursgruppen und Expert*innen beruht.

Demnach sind weiterhin 81% (2013: 83%) des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals an Hochschulen unterhalb der Professur befristet beschäftigt, 63% davon auch nach der Promotion.

Die Vertragslaufzeiten hätten sich nach der Novelle 2015 zunächst von 15-17 auf 21-22 Monate verlängert, seien aber seit 2019 wieder gesunken.

Es kündigt eine erneute Novelle des WissZeitVG auf der Grundlage der Evaluationsergebnisse und unter Beteiligung der stakeholder an.

www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2022/abschlussbericht-evaluation-wisszeitvg.pdf?__blob=publicationFile&v=2

Und davor ... 20. LP

Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft (NGAWiss mit Unterstützung Rosa-Luxemburg-Stiftung (RLS) und Verein zur Förderung von Wissenschaft und Forschung und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)
Online-Befragung von wissenschaftlichen Beschäftigten an 23 Universitäten erreicht; 4620 von ihnen haben den Fragebogen auswertbar ausgefüllt.

1. Welche Beschäftigungslagen, Qualifikations- und Karriereverläufe werden durch das WissZeitVG typischerweise hergestellt oder unterstützt? 2. Wie wirken sich diese Bedingungen auf Arbeits- und Lebensqualität der Beschäftigten aus? 3. Welche wissenschaftlichen (und nichtwissenschaftlichen) Tätigkeiten und Haltungen werden durch das WissZeitVG befördert? 4. Wie beurteilen die Betroffenen den gesetzlichen Rahmen ihrer Tätigkeit?

WissZeitVG für das nichtprofessorale wissenschaftliche Personal macht atypische Beschäftigung zur Norm.
Unter den Befragten herrschen befristete Arbeitsverträge vor (mit 82 %), und die mittleren Vertragslaufzeiten betragen 23 Monate, mit einem Median von 17 Monaten. Laufzeiten von zwölf Monaten und weniger bilden weiterhin keine Seltenheit. Kettenverträge: im Lauf der vom WissZeitVG gewährten Zwölfjahresfrist sammeln die Befragten durchschnittlich acht Verträge an, bereits nach drei bis sechs Jahren sind es durchschnittlich vier Verträge, oft an derselben Hochschule. Hinzu kommt ein hoher Anteil von Teilzeit-Arbeitsverhältnissen (37 %), die in mindestens der Hälfte der Fälle nicht auf einem Teilzeitwunsch der Beschäftigten beruhen. Beschäftigte auf diesen Stellen arbeiten auch besonders viel mehr als vertraglich vereinbart (im Durchschnitt 13 Stunden pro Woche); bei allen befragten Gruppen stellt Mehrarbeit die Regel dar.

Und davor 20. LP

#IchbinHanna

Berliner Hochschulgesetz

Und davor 20. LP

Unter Berücksichtigung des Stakeholderprozesses und der Evaluation des WissZeitVG hat das BMB am 17.3.2023 wesentlichen Inhalte für eine Reform des WissZeitVG vorgeschlagen / am 6.6.2023 den Referentenentwurf zur Reform des WissZeitVG vorgestellt. Am 14.06.2023 wurde die Verbände- und Länderbeteiligung eingeleitet.

Qualifizierungsphase vor der Promotion (R1):

Mindestvertragslaufzeit für Erstvertrag 3 Jahre (Soll-Vorschrift)

Postdoc-Phase (R2/R3):

Senkung der Höchstbefristungsdauer auf 4 Jahre (+2 mit Anschlusszusage)

Mindestvertragslaufzeit für Erstvertrag 2 Jahre (Soll-Vorschrift)

Drittmittelbefristung:

Zeitlicher Vorrang der Qualifizierungsbefristung

Studienbegleitende Beschäftigung:

Mindestvertragslaufzeit 1 Jahr (Soll-Vorschrift)

Erweiterung der Mitbestimmungsmöglichkeiten der Tarifpartner

Programm

- Ein bisschen Vorgeschichte
- **Der Referentenentwurf und die Reaktionen**
- Ausblick

Referentenentwurf 26.05.2026

**Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des
Befristungsrechts im Wissenschaftsbereich**

Einzelne Novellierungsvorschläge

§ 2 Befristungsdauer

(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 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 überschreiten**. Die nach den Sätzen 1 und 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich

Einzelne Novellierungsvorschläge

§ 2 Befristungsdauer

(1) (...)

- 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 Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger im Sinne des § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes um zwei Jahre.**

Innerhalb der jeweils zulässigen Befristungsdauer sind auch 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.

Einzelne Novellierungsvorschläge

§ 2 Befristungsdauer

(1) (...) Nach abgeschlossener Promotion ist eine Befristung bis zu einer Dauer von sechs Jahren, ~~im Bereich der Medizin bis zu einer Dauer von neun Jahren~~, zulässig, wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt; ~~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.~~

Einzelne Novellierungsvorschläge

§ 2 Befristungsdauer

(2) Wurde die nach Absatz 1 jeweils zulässige Befristungsdauer ausgeschöpft, so ist eine weitere Befristung von Arbeitsverträgen des Personals nach § 1 Absatz 1 Satz 1 zulässig, wenn

Einzelne Novellierungsvorschläge

§ 2 Befristungsdauer

(2) (...)

- 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.

Einzelne Novellierungsvorschläge

§ 2 Befristungsdauer

(3) Auf die in Absatz 1 geregelte 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 Privatsdienstverträge nach § 3 anzurechnen. (...)

Einzelne Novellierungsvorschläge

§ 2 Befristungsdauer

(3a) § 14 Absatz 2 Satz 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes gilt nicht für den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags 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.

Einzelne Novellierungsvorschläge

§ 6 Wissenschaftliche und künstlerische Hilfstätigkeiten

Befristete Arbeitsverträge zur Erbringung wissenschaftlicher oder künstlerischer Hilfstätigkeiten mit Studierenden, die an einer deutschen Hochschule für ein Studium, das zu einem ersten oder einem weiteren berufsqualifizierenden Abschluss führt, eingeschrieben sind, sind bis zur Dauer von insgesamt **acht** Jahren zulässig. Innerhalb der zulässigen Befristungsdauer sind auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages möglich.

Einzelne Novellierungsvorschläge

§ 7 Rechtsgrundlage für bereits abgeschlossene Verträge; Übergangsregelung; Verordnungsermächtigung

(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.

Einzelne Novellierungsvorschläge

§ 7 Rechtsgrundlage für bereits abgeschlossene Verträge; Übergangsregelung; Verordnungsermächtigung

(2) **Für den** Abschluss befristeter Arbeitsverträge nach § 2 **Absatz 1 Satz 2** 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.

Einzelne Novellierungsvorschläge

§ 8 Evaluation

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

Einzelne Novellierungsvorschläge

§ 1 Befristung von Arbeitsverträgen ÄArbVtrG

(1) Ein die Befristung eines Arbeitsvertrags mit einem Arzt rechtfertigender sachlicher Grund liegt vor, wenn die Beschäftigung des Arztes seiner zeitlich und inhaltlich strukturierten Weiterbildung zum Facharzt oder dem Erwerb einer Anerkennung für einen Schwerpunkt oder dem Erwerb einer Zusatzbezeichnung, eines Fachkundenachweises oder einer Bescheinigung über eine fakultative Weiterbildung dient. **Ein die Befristung eines Arbeitsvertrags mit dem Arzt rechtfertigender sachlicher Grund liegt auch dann noch vor, wenn der Arzt die Tätigkeiten nach Satz 1 zu seiner gleichzeitigen wissenschaftlichen Qualifizierung nutzt.**

Reaktionen

#IchbinHanna: „Verschlimmbesserung statt Reform: Das wäre zu erwarten, sollte der vorgelegte Referentenentwurf Gesetz werden. Dieser Entwurf ist nicht nur bestürzend ambitionslos, indem er den Status quo mit marginalen kosmetischen Änderungen fortschreibt. Er ist auch ein Ausdruck der eklatanten Geringschätzung wissenschaftlicher Arbeit sowie der zahlreichen konstruktiven Vorschläge, die die #IchBinHanna-Debatte in den letzten fünf Jahren hervorgebracht hat.“

Reaktionen

GEW: „Die GEW schlägt daher vor, das WissZeitVG vollständig aufzuheben. An seine Stelle sollte das allgemeine Arbeitsrecht, die Tarifverträge sowie ein Promotionsfördergesetz treten. Das Promotionsfördergesetz soll ausschließlich die Phase der wissenschaftlichen Qualifizierung (Promotion) und sowie einer entsprechenden künstlerischen Qualifizierung regeln.“

Reaktionen

Zentrale Konfliktlinien beim WissZeitVG-Referentenentwurf 2026

Streitpunkt	Hochschul- und Wissenschaftsorganisationen	Beschäftigtenorientierte Organisationen
1. Sechs Jahre Postdoc-Befristung	notwendig für Qualifikation, Profilbildung und Forschung	zu lang ohne verbindliche Dauerperspektive
2. Mindestvertragslaufzeiten	grundsätzlich positiv, Ausnahmen notwendig	zu kurz und als Soll-Regel zu unverbindlich
3. Drittmittelbefristung	eigenständiger und flexibler Befristungsgrund erforderlich	darf Qualifikations- und Beschäftigtenschutz nicht umgehen
4. Übertragung eingesparter Promotionszeit	beibehalten, sonst Fehlanreiz zur längeren Promotion	kann Befristungsphase zusätzlich verlängern
5. Tarifsperre	erhalten, um einheitlichen wissenschaftsadäquaten Rechtsrahmen zu sichern	abschaffen, um bessere tarifliche Regelungen zu ermöglichen
6. Dauerstellen	durch Finanzierung und Personalstrukturkonzepte, nicht durch WissZeitVG allein	gesetzliche und finanzielle Anreize bzw. verbindliche Vorgaben nötig
7. Fachliche Unterschiede	starke Flexibilität und Ausnahmen erforderlich	Unterschiede anerkennen, aber nicht als Rechtfertigung für Kettenbefristungen
8. Familie, Pflege, Behinderung	Erweiterungen begrüßt, Finanzierung und Praktikabilität klären	Rechtsansprüche verbindlicher ausgestalten

Programm

- Ein bisschen Vorgeschichte
- Der Referentenentwurf und die Reaktionen
- **Ausblick**

Ausblick

- **Konsolidierte Fassung nach den Stellungnahmen steht aus.**
- **Kabinettsbefassung nach der Sommerpause, dann Gesetzgebungsverfahren.**