

HRK Hochschulrektorenkonferenz, Leipziger Platz 11, 10117 Berlin

Kontakt:

T: 030 206292-214

praesident@hrk.de

Zeichen:

**Referentenentwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des  
Befristungsrechts im Wissenschaftsbereich  
hier: Verbändebeteiligung, Stellungnahme der Hochschul-  
rektorenkonferenz zum Referentenentwurf des BMFTR**

16.06.2026

## **I. Hintergrund**

Die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) ist der freiwillige Zusammenschluss der staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen in Deutschland. Derzeit gehören ihr 272 Mitgliedshochschulen an, an denen rund 90 Prozent aller Studierenden in Deutschland immatrikuliert sind. Aufgrund dieser breiten Mitgliedschaft, in der alle Hochschularten vertreten sind, ist die HRK die Stimme der Hochschulen gegenüber Politik und Öffentlichkeit und das zentrale Forum der gemeinsamen Meinungsbildung der Hochschulen. Sie befasst sich mit allen Themenfeldern, die Rolle und Aufgaben der Hochschulen in Wissenschaft und Gesellschaft betreffen, insbesondere mit Lehre und Studium, Forschung, Innovation und Transfer, wissenschaftlicher Weiterbildung, Internationalisierung sowie Fragen der hochschulischen Selbstverwaltung und Governance. In dieser Funktion begleitet die HRK das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) seit seiner Verabschiedung. Die folgende Stellungnahme stellt eine Ergänzung der HRK zur Stellungnahme gemeinsam mit den Allianzorganisationen dar.

## **II. Grundsätzliches**

Die HRK begrüßt ausdrücklich, dass der bereits in der vergangenen Legislaturperiode angestoßene Novellierungsprozess des

Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) nun wieder aufgenommen wurde.

Das WissZeitVG ist ein Sonderbefristungsrecht für die Wissenschaft. Es regelt nicht die Personalstruktur der Hochschulen insgesamt, sondern den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal in spezifischen wissenschaftlichen Kontexten. Für die sachgerechte Gestaltung wissenschaftlicher Qualifizierung, die Durchführung drittmittelfinanzierter Forschung und die Erfüllung der vielfältigen Aufgaben der Hochschulen bleibt ein wissenschaftsadäquates Befristungsrecht erforderlich.

Die Promotionsphase und die anschließende Postdoc-Phase sind wissenschaftsbezogene, notwendigerweise kompetitive Qualifizierungsphasen. Die in beiden Phasen zu erwerbenden Qualifikationen sind breit gefächert, fachkulturell unterschiedlich und individuell spezifisch. Sie sind nicht mit berufsbegleitenden Fortbildungen vergleichbar. Das Befristungsrecht muss deshalb ausreichend Raum für substanzielle wissenschaftliche Qualifizierung, Mobilität, Profilbildung und unterschiedliche Karriereentscheidungen lassen.

Die Hochschulen qualifizieren Wissenschaftler:innen in frühen Karrierephasen nicht ausschließlich für akademische Karrierewege. Ein erheblicher Teil der wissenschaftlich Qualifizierten wechselt in den außerhochschulischen Arbeitsmarkt, der diese Qualifikationen stark nachfragt. Auch deshalb bedarf es eines zeitlich angemessenen und zugleich flexiblen Rahmens für wissenschaftliche Qualifizierungsphasen.

Die HRK betont zugleich: Das WissZeitVG ist nur ein Baustein guter Beschäftigungsbedingungen im Wissenschaftssystem. Mehr unbefristete Beschäftigungsmöglichkeiten neben der Professur entstehen nicht durch die Einschränkung sachgerechter Befristungsmöglichkeiten, sondern durch verlässliche Grundfinanzierung, tragfähige Personalstrukturkonzepte, geeignete landesrechtliche Rahmenbedingungen und eine Reform insbesondere des Kapazitätsrechts.

Die HRK-Mitgliedergruppe Universitäten hat gemeinsam mit der Jungen Akademie Leitlinien für unbefristete Stellen neben der Professur vorgelegt. Darin werden die Profile Lecturer, Researcher und Academic Manager beschrieben. Die Leitlinien zielen auf transparente und planbare Karrierewege,

vergleichbare Arbeitsbedingungen, eine Stärkung universitärer Personalstrukturentwicklung sowie eine bessere Vereinbarkeit von Familie, Care-Verpflichtungen und Beruf. Eine signifikante Ausweitung unbefristeter Stellen setzt jedoch vor allem eine Erhöhung der Grundfinanzierung voraus; die bloße Umwidmung von Qualifikationsstellen in Dauerstellen kann nicht kostenneutral erfolgen.

### **III. Allgemein zum Referentenentwurf**

Der vorliegende Referentenentwurf ist gegenüber früheren Diskussionsständen erkennbar entschlackt, besser lesbar und in mehreren Punkten sachgerechter austariert.

Positiv hervorzuheben ist erstens, dass von der in der vergangenen Legislaturperiode zeitweise diskutierten Verkürzung der Höchstbefristungsdauer in der Postdoc-Phase Abstand genommen wird. Die Beibehaltung eines sechsjährigen Rahmens nach der Promotion ist für anspruchsvolle und innovative Forschungsvorhaben, fachkulturell unterschiedliche Qualifizierungswege und individuelle Karriereentscheidungen von erheblicher Bedeutung.

Zweitens begrüßt die HRK die Einführung regelmäßiger Mindestvertragslaufzeiten für Erstverträge in der Qualifizierungsbefristung. Der Entwurf sieht für Erstverträge vor der Promotion drei Jahre und nach der Promotion zwei Jahre vor. Diese Stoßrichtung entspricht einer Position, die die HRK bereits im vergangenen Gesetzgebungsverfahren jedenfalls für die Promotionsphase als sinnvoll und angemessen bewertet hatte.

Drittens ist positiv zu vermerken, dass der Referentenentwurf keine zusätzliche Ausweitung der Tariföffnung vorsieht. Die HRK hatte im vergangenen Verfahren vor einer erweiterten Tariföffnung gewarnt, weil unterschiedliche tarifliche Regelungsregime das Wissenschaftssystem weiter zersplittern und Mobilität zwischen Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen erschweren könnten. Die nun erkennbare Absage an eine zusätzliche Tariföffnung ist aus Sicht der Hochschulen sachgerecht.

Zugleich sieht die HRK in einem zentralen Punkt erheblichen Änderungsbedarf: Der vorgesehene verbindliche zeitliche Vorrang der Qualifizierungsbefristung nach § 2 Absatz 1 WissZeitVG vor der Drittmittelbefristung nach §

2 Absatz 2 WissZeitVG ist in der vorgeschlagenen Form nicht sachgerecht. Diese Regelung würde die Funktionsfähigkeit der Drittmittelforschung, den Transfer wissenschaftlicher Erkenntnisse in Wirtschaft und Gesellschaft sowie die flexible Wahrnehmung gesetzlicher Hochschulaufgaben beeinträchtigen. Nicht jedes Drittmittelprojekt ist auf die eigene wissenschaftliche Qualifizierung im engeren Sinne angelegt oder kann die Mindestlaufzeiten der Qualifizierungsbefristung abbilden. Dies betrifft insbesondere Hochschulen ohne haushaltsfinanzierte Promotionsstellen, wie es an Hochschulen für Angewandte Wissenschaften regelmäßig der Fall ist.

#### **IV. Zu den Regelungen im Einzelnen**

##### **1. Mindestvertragslaufzeiten in § 2 Absatz 1 WissZeitVG**

Die HRK begrüßt, dass die Dauer des ersten Arbeitsvertrags in der Qualifizierungsbefristung vor der Promotion regelmäßig drei Jahre und nach der Promotion regelmäßig zwei Jahre nicht unterschreiten soll. Die Ausgestaltung als Soll-Regelung ist sachgerecht, weil sie einerseits einen klaren gesetzlichen Orientierungsrahmen gegen unangemessene Kurzbefristungen setzt, andererseits aber begründete Ausnahmefälle ermöglicht.

Gerade in der Promotionsphase entspricht eine dreijährige Mindestlaufzeit vielfach dem Qualifizierungsziel bzw. stellt in der Wissenschaft einen etablierten Zeitraum zur Beurteilung des Fortschritts von Forschungsarbeiten dar und stärkt Planbarkeit und Verlässlichkeit. In der Postdoc-Phase kann eine zweijährige Erstvertragslaufzeit dazu beitragen, substanzielle wissenschaftliche Weiterentwicklung, Orientierung und Profilbildung zu ermöglichen. Die HRK bittet darum, in der Gesetzesbegründung klarzustellen, dass begründete Abweichungen möglich bleiben, etwa wenn eine Qualifizierung bereits weit fortgeschritten ist, eine Anschlussfinanzierung nur für einen kürzeren Zeitraum verfügbar ist oder ein spezifischer projektförmiger Qualifizierungsschritt realistisch kürzer angelegt ist.

##### **2. Beibehaltung der sechsjährigen Postdoc-Phase**

Die HRK begrüßt ausdrücklich, dass der Entwurf die bisherige Höchstbefristungsdauer von sechs Jahren nach der Promotion fachrichtungsübergreifend beibehält. Eine Verkürzung hätte erhebliche negative Folgen für wissenschaftliche Qualifizierungswege, anspruchsvolle Forschungsprojekte und fachkulturell unterschiedliche Karriereverläufe gehabt.

Die sechsjährige Postdoc-Phase bildet weiterhin einen notwendigen rechtlichen Rahmen für wissenschaftliche Orientierung, Profilbildung,

Mobilität, Drittmittelinwerbung, Publikationstätigkeit, Habilitation oder habilitationsäquivalente Leistungen sowie Bewerbungs- und Berufungsverfahren. Sie ist kein Beschäftigungsautomatismus, sondern ein Höchststrahmen, der Hochschulen und Wissenschaftler:innen die erforderliche Flexibilität eröffnet.

### **3. Vorrang der Qualifizierungsbefristung vor der Drittmittelbefristung**

Die HRK lehnt den vorgesehenen verbindlichen zeitlichen Vorrang der Qualifizierungsbefristung vor der Drittmittelbefristung in der vorgeschlagenen Form ab.

Der Referentenentwurf sieht vor, dass eine Drittmittelbefristung nach § 2 Absatz 2 WissZeitVG erst zulässig sein soll, wenn die jeweilige Höchstbefristungsdauer der Qualifizierungsbefristung nach § 2 Absatz 1 ausgeschöpft ist. Dies verkennt die Vielfalt drittmittelfinanzierter Forschung. Drittmittelprojekte dienen keineswegs stets der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung im engeren Sinn. Sie können etwa auf Transfer, Auftragsforschung, Kooperationen mit Unternehmen, Entwicklungsarbeiten, Reallabore, Innovationsprojekte, Infrastrukturentwicklung oder kurzfristige wissenschaftliche Dienstleistungen gerichtet sein.

Gerade Projekte mit Partnern aus Wirtschaft, Industrie, Verwaltung, Kultur oder Zivilgesellschaft folgen häufig anderen Logiken als individuelle Qualifizierungsverhältnisse. Sie haben nicht selten kürzere Laufzeiten, eng definierte Arbeitspakete oder extern vorgegebene Finanzierungszeiträume. Werden solche Beschäftigungen zwingend in die Qualifizierungsbefristung gedrängt, entstehen erhebliche Rechtsunsicherheiten und praktische Umsetzungsprobleme. Dies kann dazu führen, dass Hochschulen Drittmittelprojekte nicht mehr in der bisherigen Breite annehmen oder personell angemessen umsetzen können.

Besonders problematisch ist, dass der Entwurf an dieser Stelle die gesellschaftliche Funktion und gesetzliche Aufgabe der Drittmittelforschung unterschätzt. Drittmittelforschung ist nicht nur eine Finanzierungsform individueller Qualifizierung, sondern zugleich ein zentrales Instrument von Kooperation, Innovation und Transfer. Die Politik fordert zu Recht, dass Hochschulen wissenschaftliche Erkenntnisse stärker in Wirtschaft und Gesellschaft tragen. Dieses Ziel darf nicht durch eine zu enge befristungsrechtliche Logik erschwert werden.

Die HRK schlägt daher vor, den vorgesehenen Vorrang zu streichen und die Drittmittelbefristung als eigenständigen Befristungstatbestand neben der Qualifizierungsbefristung zu erhalten.

Sollte der Gesetzgeber an einer Vorrangregelung festhalten wollen, wäre diese jedenfalls auf Fälle zu begrenzen, in denen die Beschäftigung nach der Zweckbestimmung der Drittmittel überwiegend der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung dient.

Formulierungsvorschlag:

*§ 2 Abs. 2: Eine Befristung nach diesem Absatz ist vor und nach der Promotion nur zulässig, wenn die nach Absatz 1 jeweils zulässige Befristungsdauer ausgeschöpft ist, soweit die Beschäftigung nach der Zweckbestimmung der Drittmittel überwiegend der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung dient. Verlängerungen der Höchstbefristungsdauer nach Absatz 1 bleiben dabei unberücksichtigt. Die vereinbarte Befristungsdauer soll dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen.*

Soweit der Gesetzgeber vor allem bezweckt, familienbezogene Ausfallzeiten auch in Drittmittelkonstellationen besser abzusichern, könnte dieses Ziel unmittelbarer durch eine entsprechende Anwendung der Verlängerungstatbestände erreicht werden. Dies setzt allerdings eine korrespondierende finanzielle Absicherung durch die Drittmittelgeber voraus.

#### **4. Familienpolitische Komponente, Behinderung, chronische Erkrankung und Pflege**

Die HRK begrüßt die Fortführung und Weiterentwicklung der familienpolitischen Komponente sowie die Einbeziehung von Pflegeverantwortung. Der Entwurf sieht vor, dass sich die Höchstbefristungsdauer für die Betreuung eines oder mehrerer Kinder, bei Vorliegen einer Behinderung oder schwerwiegenden chronischen Erkrankung sowie für die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger verlängert. Dies ist sachgerecht und trägt der gesellschaftlichen Realität von Care-Verpflichtungen besser Rechnung.

Die HRK regt an, in der Gesetzesbegründung klarzustellen, dass diese Verlängerungsmöglichkeiten praktikabel, rechtssicher und verwaltungsarm anzuwenden sind. Die Hochschulen benötigen klare Handhabungshinweise, um eine einheitliche und rechtssichere Umsetzung sicherzustellen.

**5. Mindeststellenumfang von einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit**

Die HRK begrüßt, dass der Entwurf für Qualifizierungsbefristungen nach § 2 Absatz 1 einen Mindeststellenumfang von einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit vorsieht und die Anrechnungsvorschrift entsprechend anpasst. Damit wird die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gesetzlich nachvollzogen und eine seit längerem bestehende Rechtsunsicherheit beseitigt. Die Regelung ist grundsätzlich sachgerecht. Zugleich sollte die Gesetzesbegründung hinreichend deutlich machen, wie mit Grenzfällen umzugehen ist, insbesondere bei stipendienbegleitenden Beschäftigungen, kombinierten Finanzierungsmodellen und kleineren ergänzenden Beschäftigungsanteilen, die nicht als eigenständige Qualifizierungsbeschäftigung angelegt sind.

**6. Wegfall der Übertragung nicht ausgeschöpfter Promotionszeiten in die Postdoc-Phase**

Der Entwurf hebt die bisherige Möglichkeit auf, nicht ausgeschöpfte Befristungszeiten aus der Promotionsphase in die Phase nach der Promotion zu übertragen. Dadurch können erfolgreiche und effiziente Qualifizierungsverläufe unbeabsichtigt benachteiligt werden. Wer früh promoviert, verliert künftig Befristungszeit, die bislang für die anschließende wissenschaftliche Profilbildung genutzt werden konnte. Die HRK fordert daher, die Übertragbarkeit nicht ausgeschöpfter Promotionszeiten aus der Promotionsphase zu erhalten.

**7. Studentische Hilfstätigkeiten nach § 6 WissZeitVG**

Die HRK begrüßt, dass die Höchstbefristungsdauer für studienbegleitende wissenschaftliche und künstlerische Hilfstätigkeiten von sechs auf acht Jahre erhöht werden soll. Dies trägt längeren Studienverläufen, unterschiedlichen Lebenssituationen und studienbegleitender Erwerbstätigkeit Rechnung. Ebenfalls sachgerecht ist die neue Regelung, wonach frühere studienbegleitende Hilfstätigkeiten einer späteren sachgrundlosen Befristung nach § 14 Absatz 2 TzBfG nicht entgegenstehen sollen. Damit wird verhindert, dass studentische Beschäftigung spätere Beschäftigungsmöglichkeiten im Wissenschaftssystem unnötig blockiert.

Da der neue Referentenentwurf keine gesetzliche Mindestlaufzeit für studentische Hilfstätigkeiten vorsieht, entfällt ein wesentlicher Kritikpunkt aus dem vergangenen Gesetzgebungsverfahren. Sollte eine solche Mindestlaufzeit im weiteren Verfahren erneut erwogen werden, hält die HRK an ihrer Einschätzung fest, dass eine starre einjährige Mindestlaufzeit die Bedarfe der Hochschulen nicht sachgerecht abbilden würde. Studentische

wissenschaftliche Hilfskräfte werden häufig lehrveranstaltungsbezogen oder projektbezogen eingesetzt; insoweit wäre allenfalls eine deutlich kürzere Soll-Regelung vertretbar.

### **8. Ärztinnen und Ärzte sowie Psychotherapeut:innen in Weiterbildung**

Die HRK begrüßt, dass die befristungsrechtlichen Rahmenbedingungen für ärztliche und psychotherapeutische Weiterbildung neu geordnet werden. Der Entwurf sieht vor, dass befristete Arbeitsverträge zum Zweck der Weiterbildung künftig auch an Hochschulen und Forschungseinrichtungen nach dem Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung abgeschlossen werden können. Dies kann zu einer besseren Passung zwischen Weiterbildungsrecht und wissenschaftlicher Qualifizierung beitragen. Wichtig ist, dass parallele wissenschaftliche Qualifizierung weiterhin möglich bleibt und die Hochschulmedizin nicht durch unklare Abgrenzungsfragen zwischen WissZeitVG und ÄArbVtrG belastet wird. Die HRK regt deshalb eine möglichst eindeutige gesetzliche und begründende Klarstellung an. Ungelöst bleibt zudem, dass das Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung nur Humanmediziner:innen erfasst, während die bisherige Sonderregelung des WissZeitVG auch in der Zahn- und Tiermedizin eine Rolle spielte.

### **9. Übergangsregelungen**

Die HRK begrüßt, dass der Entwurf Übergangsregelungen vorsieht. Bereits abgeschlossene Arbeitsverträge sollen nach bisherigem Recht fortgelten; für bestimmte bereits nach der Promotion befristet Beschäftigte soll hinsichtlich der zulässigen Befristungsdauer ebenfalls die bisherige Rechtslage fortgelten. Die Übergangsregelungen sollten jedoch so ausgestaltet werden, dass laufende Qualifizierungs- und Karriereplanungen nicht beeinträchtigt werden. Dies betrifft insbesondere Personen, die sich beim Inkrafttreten des Gesetzes bereits im Wissenschaftssystem befinden, aber noch nicht in allen relevanten Vertrauensschutzkonstellationen ausdrücklich erfasst sind. Die HRK regt an, die Übergangsregelung daraufhin zu prüfen, ob sie alle relevanten Fälle erfasst.

## **V. Schlussbemerkungen**

Die HRK teilt das Ziel, die Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft zu verbessern, Kurzzeitbefristungen einzudämmen und Karrierewege transparenter zu gestalten. Der vorliegende Referentenentwurf enthält hierfür mehrere sachgerechte Elemente. Er darf jedoch die Funktionsfähigkeit der

Drittmittelforschung und die Transferaufgabe der Hochschulen nicht beeinträchtigen.

Die Hochschulen werden sich weiterhin kritisch, aber konstruktiv in den weiteren Beratungsprozess einbringen. Sie stehen bereit, gemeinsam mit Bund und Ländern an verlässlichen, wissenschaftsadäquaten und attraktiven Rahmenbedingungen für wissenschaftliche Karrieren zu arbeiten.