

U15 | STELLUNGNAHME

ZUM REFERENTENENTWURF FÜR EIN GESETZ ZUR  
MODERNISIERUNG DES BEFRISTUNGSRECHTS IM  
WISSENSCHAFTSBEREICH

German U15 e.V.

**Ansprechpartnerin:**

Dr. Friederike Schröder

Geschäftsführerin

+49 (0)30 2060491 180

[friederike.schroeder@german-u15.de](mailto:friederike.schroeder@german-u15.de)

German U15 e. V.

Chausseestraße 111

10115 Berlin

[www.german-u15.de](http://www.german-u15.de)

LinkedIn: German U15

Instagram: @german\_u15

## ÜBERGREIFENDE KOMMENTIERUNG

**German U15 begrüßt den vorliegenden Referentenentwurf für ein Gesetz zur Modernisierung des Befristungsrechts in der Wissenschaft** des Bundesministeriums für Forschung, Technologie und Raumfahrt (BMFTR). Sie würdigen seine Intention, mehr Planbarkeit und Transparenz für Wissenschaftler\*innen in frühen Karrierephasen zu schaffen und für sie die Vereinbarkeit von Beruf und Care-Aufgaben zu verbessern. Nach den verhärteten Debatten über eine strukturelle Verkürzung der Befristungsmöglichkeiten in der Postdoc-Phase, die in der letzten Legislaturperiode zu keinem politischer Konsens geführt werden konnten, hält U15 es für sachgerecht, dass der Fokus des Referentenentwurfs auf konkreten und umsetzbaren Verbesserungen für Wissenschaftler\*innen in frühen Karrierephasen liegt.

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) ist dabei nur eine von vielen Stellschrauben des akademischen Karrieresystems. Der Referentenentwurf hält zurecht fest, dass die Aufgabe des WissZeitVG primär darin liegt, „einen verlässlichen, hinreichend flexiblen und transparenten Rechtsrahmen für Befristungen in der Wissenschaft“ zu setzen.<sup>1</sup> Die Universitäten von German U15 nehmen ihre Verantwortung ernst, innerhalb dieses Rahmens moderne Personalstrukturkonzepte vorzuhalten und unterstützen die Ziele des Positionspapiers des Wissenschaftsrats aus dem vergangenen Jahr zu „Personalstrukturen im deutschen Wissenschaftssystem“.

Damit Universitäten die nachhaltige Zukunftsfähigkeit ihrer Personalstrukturen sicherstellen können, bedarf es neben eines sachgemäßen Rechtsrahmens für befristete Beschäftigungen aber auch anderer rechtlicher Weichenstellungen. Gerade bei der Einführung neuer, attraktiver Stellenkategorien sehen sich Universitäten mit massiven gesetzlichen und tariflichen Hürden konfrontiert. Diese müssen insbesondere auf Ebene der Länder adressiert werden. Zusätzlich belastet der zunehmende Konsolidierungsdruck, dem sich Universitäten ausgesetzt sehen, verlässliche Personalplanungen.

**Vor diesem Hintergrund bewerten die Universitäten von German U15 die Mehrheit der vom BMFTR im Referentenentwurf vorgesehenen Anpassungen des Befristungsrechts in der Wissenschaft als unterstützenswert:** Die verbindliche Einführung von Mindestlaufzeiten für Erstverträge von drei Jahren in der Promotions- und von zwei Jahren in der Postdoc-Phase; die Weiterentwicklung der familienpolitischen Komponente in § 2 Abs. 1 Satz 5 und die Erweiterung um Behinderung, schwerwiegende chronische Erkrankung und Pflegeverantwortung; die Einführung eines Mindeststellenumfangs von einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit in § 2 Abs. 1 Satz 7 und die entsprechende Anpassung in § 2 Abs. 3; die Erhöhung der Höchstbefristungsdauer für studentische Hilfstätigkeiten nach § 6 WissZeitVG von sechs auf acht Jahre; die sinnvolle Neuordnung des Verhältnisses von WissZeitVG und Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung (ÄArbVtrG).

**Positiv sind zudem auch einige Streichungen gegenüber dem letzten Referentenentwurf** aus dem Jahr 2023. Erstens der Verzicht auf eine Erweiterung der tarifvertraglichen

<sup>1</sup> Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt. *Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Befristungsrechts im Wissenschaftsbereich*. Berlin, Mai 2026, S. 1.

Abweichungsmöglichkeiten von den Befristungsregelungen des WissZeitVG (Tarifsperre). Eine solche Öffnung hätte die Gefahr einer Zersplitterung des wissenschaftlichen Karrieresystems zwischen Ländern, Hochschulen und außeruniversitären Einrichtungen erhöht, wissenschaftsadäquate bundesweite Rahmenbedingungen geschwächt und die internationale Verständlichkeit akademischer Karrierewege weiter erschwert.

Positiv hervorzuheben ist zweitens, dass der Referentenentwurf an der in § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 WissZeitVG vorgesehenen maximalen Befristungsdauer von jeweils sechs Jahren vor und nach der Promotion festhält. Eine Verkürzung der Postdoc-Phase hätte den Aufbau eines eigenständigen wissenschaftlichen Profils, internationale Mobilität, Habilitations- und Berufungsverfahren sowie langfristig angelegte Forschungsvorhaben erheblich erschwert und den zeitlichen Druck auf Wissenschaftler\*innen in frühen Karrierephasen deutlich erhöht.

**Zurückhaltend bewerten die Universitäten von German U15 den in § 2 Abs. 2 WissZeitVG-E vorgesehenen verpflichtenden Vorrang der Qualifizierungsbefristung** nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG-E vor der Drittmittelbefristung. Die damit verfolgte Gleichstellung drittmittelfinanzierter Beschäftigter ist nachvollziehbar; die starre Ausgestaltung wird jedoch der Vielfalt drittmittelfinanzierter Forschung nicht gerecht. Insbesondere FuE-Kooperationen, Transferprojekte, kurze Projektlaufzeiten und Beschäftigungen ohne eigenständiges Qualifizierungsziel drohen dadurch unnötig erschwert zu werden.

**Eine mögliche Fehlsteuerung sieht German U15 in der in § 2 Abs. 1 WissZeitVG-E vorgesehenen Streichung der bisherigen Übertragbarkeit nicht ausgeschöpfter Befristungszeiten aus der Promotions- in die Postdoc-Phase.** Wird dieser Übertrag ausgeschlossen, entfällt ein wichtiger Anreiz für eine zügige Promotion. Vielmehr kann ein gegenläufiger Anreiz entstehen, die Promotionsphase auszudehnen, um bereits vor der Promotion zusätzliche wissenschaftliche Qualifikationen zu erwerben.

Dies wäre weder im Interesse der Beschäftigten noch der Wissenschaftseinrichtungen. Das akademische Karrieresystem wird auch weiterhin kompetitiv bleiben und zeitintensive Karriereleistungen wie Drittmittelakquise, einschlägige Lehrerfahrung, Publikationen, internationale Mobilität und den Aufbau eines eigenständigen Forschungsprofils honorieren. Werden hierfür nach der Promotion keine zusätzlichen zeitlichen Spielräume eröffnet, liegt es nahe, solche Qualifikationsschritte verstärkt in die Promotionsphase vorzuverlagern. German U15 spricht sich daher dafür aus, die bisherige Übertragbarkeit nicht ausgeschöpfter Befristungszeiten beizubehalten oder jedenfalls durch eine funktional gleichwertige Regelung zu ersetzen.

## EINORDNUNG DER REGELUNGEN

### MINDESTVERTRAGSLAUFZEITEN IN DER PROMOTIONS- UND POSTDOC-PHASE

German U15 begrüßt die in § 2 Abs. 1 Satz 4 WissZeitVG-E vorgesehene Einführung regelmäßiger Mindestvertragslaufzeiten für Erstverträge. Die Dauer des ersten Arbeitsvertrages soll künftig vor der Promotion drei Jahre und nach der Promotion zwei Jahre nicht unterschreiten. Dies ist ein wichtiger Beitrag zu mehr Verlässlichkeit und Planbarkeit in frühen wissenschaftlichen Karrierephasen.

Die Regelung ist insbesondere deshalb sachgerecht, weil sie an der bisherigen Systematik des WissZeitVG festhält, wonach die Befristungsdauer der angestrebten Qualifizierung angemessen sein muss. Die Mindestvertragslaufzeiten ersetzen diese Einzelfallprüfung nicht, sondern konkretisieren sie für typische Qualifizierungskonstellationen. Gerade für Promovierende schafft eine dreijährige Erstvertragslaufzeit einen verlässlicheren Rahmen, innerhalb dessen substanzielle Fortschritte im Promotionsvorhaben erreicht werden können. Für die Postdoc-Phase ist eine zweijährige Mindestlaufzeit geeignet, eine erste wissenschaftliche Orientierung, Profilbildung und Anschlussplanung nach der Promotion zu ermöglichen.

Wichtig ist zugleich, dass die Ausgestaltung als Soll-Vorschrift erhalten bleibt. Die Vielfalt wissenschaftlicher Qualifizierungswege, Fachkulturen und Projektkonstellationen macht Ausnahmen erforderlich. Kürzere Vertragslaufzeiten können etwa sachgerecht sein, wenn wesentliche Teile der Qualifizierung bereits vor Vertragsschluss erbracht wurden, wenn es sich um Abschluss- oder Überbrückungsfinanzierungen handelt oder wenn die konkrete Qualifizierungsaufgabe ihrer Art nach kürzer angelegt ist. Die Gesetzesbegründung sollte diese Fälle klar benennen, um eine rechtssichere und verwaltungsarme Anwendung zu ermöglichen.

### Vorschlag

Beibehaltung der Soll-Mindestvertragslaufzeiten in § 2 Abs. 1 Satz 4 WissZeitVG-E. Ergänzende Klarstellung in der Gesetzesbegründung, dass sachlich begründete kürzere Vertragslaufzeiten insbesondere bei bereits fortgeschrittenen Qualifizierungsvorhaben, Abschlussfinanzierungen, Überbrückungen und spezifisch kurz angelegten Qualifizierungsformaten möglich bleiben.

### VEREINBARKEIT UND NACHTEILSAUSGLEICH IN WISSENSCHAFTLICHEN QUALIFIZIERUNGSPHASEN

German U15 begrüßt die Weiterentwicklung der familienpolitischen Komponente in § 2 Abs. 1 Satz 5 WissZeitVG-E. Die Verlängerung der zulässigen Befristungsdauer für die Betreuung eines oder mehrerer Kinder, bei Vorliegen einer Behinderung oder schwerwiegenden chronischen Erkrankung sowie für die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger trägt der Lebensrealität von Wissenschaftler\*innen in frühen Karrierephasen besser Rechnung.

Die ausdrückliche Einbeziehung von Pflegeverantwortung ist besonders hervorzuheben. Wissenschaftliche Qualifizierungsphasen fallen häufig in Lebensphasen, in denen Familiengründung, Kinderbetreuung, gesundheitliche Belastungen oder Pflegeverantwortung eine erhebliche Rolle spielen. Ein Befristungsrecht, das diese Faktoren nicht angemessen berücksichtigt, würde bestehende Ungleichheiten verschärfen und die Attraktivität wissenschaftlicher Karrierewege mindern.

Die Regelung kann zugleich nur dann ihre volle Wirkung entfalten, wenn sie für Universitäten und Beschäftigte rechtssicher, praktikabel und verwaltungsarm ausgestaltet wird. Insbesondere muss klar sein, welche Nachweise erforderlich sind, wie Verlängerungstatbestände nebeneinander wirken und wie sie bei mehreren aufeinanderfolgenden Verträgen zu berücksichtigen sind. Ebenso darf die Umsetzung nicht allein zulasten der Universitätshaushalte erfolgen. Wo Verlängerungen drittmittelfinanzierte Beschäftigungsverhältnisse betreffen, müssen Fördermittelgeber entsprechende Verlängerungs- und Finanzierungsmöglichkeiten systematisch vorsehen.

### **Vorschlag**

Klarstellung in der Gesetzesbegründung zu Nachweisführung, Kumulation und praktischer Anwendung der Verlängerungstatbestände nach § 2 Abs. 1 Satz 5 WissZeitVG-E. Zugleich sollten Bund, Länder und Fördermittelgeber sicherstellen, dass die durch familien-, inklusions- und pflegebezogene Verlängerungen entstehenden Mehrbedarfe in Förderverfahren abgebildet werden.

### **MINDESTSTELLENUMFANG UND ANRECHNUNG**

German U15 bewertet die Einführung eines Mindeststellenumfangs von einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit in § 2 Abs. 1 Satz 7 WissZeitVG-E sowie die entsprechende Anpassung der Anrechnungsvorschrift in § 2 Abs. 3 WissZeitVG-E grundsätzlich als sachgerecht. Die Regelung schafft Rechtssicherheit und trägt der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung Rechnung.

Ein Mindeststellenumfang ist plausibel, weil eine Qualifizierungsbefristung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG-E einen hinreichend substantiellen Beschäftigungsanteil voraussetzen sollte. Zugleich ist die gewählte Schwelle von einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit niedrig genug, um bestimmte in der Praxis relevante Konstellationen weiterhin zu ermöglichen. Dies betrifft insbesondere stipendienbegleitende Beschäftigungen, kleinere ergänzende Forschungs- oder Lehranteile sowie kombinierte Finanzierungsmodelle.

Gerade diese Grenzfälle bedürfen jedoch einer klaren Erläuterung. Es muss vermieden werden, dass kleinere Beschäftigungsanteile, die lediglich eine Qualifizierung flankieren, ohne eigenständige Qualifizierungsbeschäftigung zu sein, zu Rechtsunsicherheit führen. Ebenso muss für die Praxis eindeutig sein, wie mehrere Beschäftigungsanteile zusammenzurechnen sind und wie mit Mischfinanzierungen umzugehen ist.

### **Vorschlag**

Beibehaltung des Mindeststellenumfangs von einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit in § 2 Abs. 1 Satz 7 WissZeitVG-E. Ergänzende Klarstellung in der Gesetzesbegründung zu stipendienbegleitenden Beschäftigungen, kombinierten Finanzierungsmodellen, ergänzenden Kleinstanteilen und der Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungsanteile.

## VERHÄLTNIS VON QUALIFIZIERUNGSBEFRISTUNG UND DRITTMITTELBEFRISTUNG

Zurückhaltend bewertet German U15 den in § 2 Abs. 2 WissZeitVG-E vorgesehenen verpflichtenden Vorrang der Qualifizierungsbefristung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG-E vor der Drittmittelbefristung. Die mit der Regelung verfolgte Intention ist nachvollziehbar: Wissenschaftler\*innen in frühen Karrierephasen sollen unabhängig von der Finanzierungsquelle vergleichbare Rahmenbedingungen erhalten, insbesondere mit Blick auf angemessene Vertragslaufzeiten und familien-, inklusions- und pflegebezogene Verlängerungsmöglichkeiten.

Die starre Ausgestaltung des in § 2 Abs. 2 WissZeitVG-E vorgesehenen Vorrangs der Qualifizierungsbefristung wird der Vielfalt drittmittelfinanzierter Forschung nicht hinreichend gerecht. Drittmittelfinanzierte Beschäftigungen dienen nicht in jedem Fall einem individuellen wissenschaftlichen Qualifizierungsziel. Dies gilt insbesondere für FuE-Kooperationen mit Unternehmen, für Transferprojekte, internationale Verbundvorhaben, Infrastrukturprojekte, kurzfristige Anschlussfinanzierungen oder Tätigkeiten, die primär der Durchführung eines bestimmten Projektauftrags dienen. In solchen Fällen kann eine Befristung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG-E rechtlich und praktisch problematisch sein, wenn kein tragfähiges Qualifizierungsziel besteht.

Hinzu kommt, dass Projektlaufzeiten häufig kürzer sind als die in § 2 Abs. 1 Satz 4 WissZeitVG-E vorgesehenen regelmäßigen Mindestvertragslaufzeiten. Zwar handelt es sich um Soll-Vorschriften, aber die bloße kürzere Laufzeit eines Drittmittelprojekts soll nach der Entwurfslogik keine Unterschreitung rechtfertigen. Dies kann insbesondere bei transferorientierten Projekten, Kooperationsvorhaben und kurzfristigen Anschlussfinanzierungen zu erheblichen Finanzierungs- und Planungsproblemen führen.

German U15 spricht sich daher dafür aus, den Vorrang der Qualifizierungsbefristung in § 2 Abs. 2 WissZeitVG-E flexibler auszugestalten, insbesondere durch eine Soll-Regelung oder klar definierte Ausnahmen für Drittmittelvorhaben ohne eigenständiges Qualifizierungsziel, kurze Projektlaufzeiten, FuE- und Transferprojekte sowie internationale Kooperations- und Gastkonstellationen.

### Vorschlag

Umwandlung des verpflichtenden Vorrangs der Qualifizierungsbefristung in § 2 Abs. 2 WissZeitVG-E in eine Soll-Regelung oder Ergänzung klar definierter Ausnahmen. Ausgenommen werden sollten insbesondere Drittmittelvorhaben ohne eigenständiges Qualifizierungsziel, FuE- und Transferprojekte, kurze Projektlaufzeiten, internationale Kooperations- und Gastkonstellationen sowie Abschluss- und Überbrückungsfinanzierungen. Zudem sollte in der Gesetzesbegründung klargestellt

werden, wie Verlängerungstatbestände nach § 2 Abs. 1 Satz 5 WissZeitVG-E und Anrechnungen nach § 2 Abs. 3 WissZeitVG-E bei der Anwendung des § 2 Abs. 2 WissZeitVG-E praktikabel und rechtssicher zu berücksichtigen sind.

## ÜBERTRAGBARKEIT NICHT AUSGESCHÖPFTER BEFRISTUNGSZEITEN

Kritisch bewertet German U15 die Streichung der bisherigen Übertragbarkeit nicht ausgeschöpfter Befristungszeiten aus der Promotions- in die Postdoc-Phase (Bonus-Regel). Die bisherige Regelung setzte einen sinnvollen Anreiz, Promotionsvorhaben zügig abzuschließen. Wer vor der Promotion nicht die volle Befristungshöchstdauer ausschöpfte, konnte den verbleibenden Zeitraum für die wissenschaftliche Profilbildung nach der Promotion nutzen.

Der Referentenentwurf trennt Promotions- und Postdoc-Phase künftig strikt voneinander. Diese Systematik ist nachvollziehbar, weil beide Phasen unterschiedlichen Qualifizierungslogiken folgen. Sie birgt aber erhebliche Fehlsteuerungsrisiken. Wird ein schneller Abschluss der Promotion nicht mehr durch zusätzliche Flexibilität in der Postdoc-Phase belohnt, kann der Anreiz entstehen, Qualifikationsschritte in die Promotionsphase vorzuverlagern. Dazu zählen Publikationen, Lehrerfahrung, Drittmittelvorarbeiten, internationale Mobilität oder der Aufbau eigenständiger Forschungsnetzwerke.

Das akademische Karrieresystem wird weiterhin zeitintensive Leistungsnachweise als maßgeblich für dauerhafte Karriereperspektiven abfordern. Wenn nach der Promotion keine zusätzlichen zeitlichen Spielräume für zügig Promovierende bestehen, liegt es nahe, diese Leistungen bereits vor Abschluss der Promotion zu bündeln. Die Folge könnten verlängerte Promotionszeiten und weniger klare Übergänge in die Postdoc-Phase sein.

German U15 spricht sich deshalb dafür aus, die bisherige Übertragbarkeit nicht ausgeschöpfter Befristungszeiten beizubehalten oder durch eine funktional gleichwertige Regelung zu ersetzen. Denkbar wäre auch eine begrenzte Übertragbarkeit, die Fehlanreize vermeidet, aber zügige Promotionsverläufe weiterhin honoriert.

### Vorschlag

Beibehaltung der bisherigen Übertragbarkeit nicht ausgeschöpfter Befristungszeiten aus der Promotions- in die Postdoc-Phase oder Einführung einer funktional gleichwertigen, gegebenenfalls begrenzten Übertragungsregelung.

## STUDENTISCHE HILFSTÄTIGKEITEN NACH § 6 WISSZEITVG UND § 2 ABS. 3A WISSZEITVG-E

German U15 begrüßt die in § 6 Satz 1 WissZeitVG-E vorgesehene Erhöhung der Höchstbefristungsdauer für studienbegleitende wissenschaftliche und künstlerische Hilfstätigkeiten von sechs auf acht Jahre. Die Regelung trägt der Realität längerer Studienverläufe, unterschiedlicher Lebenssituationen und studienbegleitender

Erwerbstätigkeit Rechnung. Sie verhindert insbesondere, dass Studierende in der Abschlussphase ihres Studiums eine bewährte Beschäftigung aufgeben müssen, nur weil die bisherige Höchstbefristungsdauer erreicht ist.

Ebenfalls sachgerecht ist die neue Regelung in § 2 Abs. 3a WissZeitVG-E. Danach sollen frühere studienbegleitende Beschäftigungen einer späteren sachgrundlosen Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG mit wissenschaftlichem oder künstlerischem Personal nicht entgegenstehen. Dies ist wichtig, weil studentische Beschäftigung an Hochschulen häufig erste wissenschaftsnahe Erfahrung ermöglicht. Sie darf spätere Beschäftigungsmöglichkeiten im Wissenschaftssystem nicht unnötig blockieren.

Positiv ist zudem, dass der Referentenentwurf keine gesetzliche Mindestvertragslaufzeit für studentische Hilfstätigkeiten vorsieht. Studentische Hilfskräfte werden häufig lehrveranstaltungsbezogen, semesterbezogen oder projektbezogen eingesetzt. Eine starre Mindestlaufzeit würde diesen Bedarfen nicht gerecht und könnte im Ergebnis dazu führen, dass bestimmte Beschäftigungsmöglichkeiten gar nicht mehr angeboten werden. Sollte im weiteren Verfahren erneut eine Mindestlaufzeit erwogen werden, müsste sie jedenfalls als flexible Soll-Regelung mit klaren Ausnahmen ausgestaltet werden.

## Vorschlag

Beibehaltung der Erhöhung der Höchstbefristungsdauer in § 6 Satz 1 WissZeitVG-E auf acht Jahre sowie der Regelung in § 2 Abs. 3a WissZeitVG-E. Keine Einführung einer starren Mindestvertragslaufzeit für studentische Hilfstätigkeiten.

## MEDIZIN UND VERHÄLTNIS VON WISSZEITVG UND ÄARBVTRG

German U15 begrüßt die in Artikel 2 des Referentenentwurfs vorgesehene Neuordnung des Verhältnisses von WissZeitVG und ÄArbVtrG. Die Möglichkeit, befristete Arbeitsverträge zum Zweck der ärztlichen und psychotherapeutischen Weiterbildung künftig auch an Hochschulen und Forschungseinrichtungen nach dem ÄArbVtrG abzuschließen, ist grundsätzlich sachgerecht. Sie trägt den besonderen Rahmenbedingungen der Hochschulmedizin Rechnung, in der Weiterbildung, Forschung, Lehre und Versorgung regelmäßig eng miteinander verbunden sind.

Wichtig ist, dass ärztliche und psychotherapeutische Weiterbildung sowie gleichzeitige wissenschaftliche Qualifizierung rechtssicher miteinander verbunden werden können. Die im Entwurf vorgesehene Ergänzung des ÄArbVtrG, wonach eine Befristung zu Weiterbildungszwecken auch dann möglich bleibt, wenn die Tätigkeit zugleich der wissenschaftlichen Qualifizierung dient, ist hierfür zentral. Ebenso sachgerecht ist die vorgesehene Verlängerungsmöglichkeit, wenn die angestrebte Weiterbildung wegen gleichzeitiger wissenschaftlicher Qualifizierung nicht innerhalb der regulären Befristungsdauer abgeschlossen werden kann.

Für die Umsetzung ist entscheidend, dass WissZeitVG und ÄArbVtrG zeitlich und systematisch ohne Regelungslücken ineinandergreifen und jeweils nur neu abgeschlossene

Verträge erfassen. Hochschulmedizinische Einrichtungen dürfen nicht durch unklare Abgrenzungsfragen zwischen beiden Regelungsregimen belastet werden.

### Vorschlag

Beibehaltung der in Artikel 2 vorgesehenen Neuordnung des Verhältnisses von WissZeitVG und ÄArbVtrG, insbesondere der Aufhebung des bisherigen Anwendungsvorrangs des WissZeitVG und der damit verbundenen Anwendbarkeit des ÄArbVtrG an Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Ergänzend sollte gesetzlich oder zumindest in der Begründung klargestellt werden, dass ärztliche und psychotherapeutische Weiterbildung sowie parallele wissenschaftliche Qualifizierung rechtssicher miteinander verbunden werden können, die Neuregelungen nur für neu abgeschlossene Verträge gelten und WissZeitVG und ÄArbVtrG ohne zeitliche oder systematische Regelungslücken ineinandergreifen.

### ÜBERGANGSREGELUNGEN UND EVALUATION

German U15 begrüßt, dass § 7 WissZeitVG-E Übergangsregelungen vorsieht und laufende Beschäftigungsverhältnisse nicht rückwirkend von der Neuregelung erfasst werden. Gerade angesichts der tiefgreifenden Änderungen im Zusammenspiel von Qualifizierungsbefristung, Drittmittelbefristung, Mindeststellenumfang und Anrechnungsvorschriften ist Vertrauensschutz für bereits beschäftigte Wissenschaftler\*innen unverzichtbar.

Zugleich ist der in Artikel 3 vorgesehene Zeitraum bis zum Inkrafttreten des Gesetzes zu kurz. Die Universitäten müssen Vertragsmuster, Verwaltungsprozesse, Fristenberechnungen, interne Leitlinien und Personalstrukturkonzepte an die Neuregelungen in § 2 Abs. 1 bis 3a WissZeitVG-E sowie an die Übergangsregelungen in § 7 WissZeitVG-E anpassen. Hinzu kommen Abstimmungsbedarfe mit Ländern, Fakultäten, Personalvertretungen und Drittmittelgebern. Eine Umsetzung innerhalb von rund sechs Monaten birgt deutliche Rechts- und Verwaltungsrisiken

Auch die in § 8 WissZeitVG-E vorgesehene Evaluation im Jahr 2032 ist grundsätzlich sinnvoll. Sie sollte so angelegt werden, dass nicht nur formale Vertragsdaten, sondern auch die praktischen Wirkungen der Reform erfasst werden. Besonders relevant sind die Entwicklung von Kurzzeitverträgen, die Auswirkungen des Qualifizierungsvorrangs auf Drittmittelforschung, die Nutzung familien-, inklusions- und pflegebezogener Verlängerungstatbestände, die Effekte auf Promotionsdauer und Postdoc-Karrieren sowie die Handhabbarkeit der Regelungen in den Personalverwaltungen.

### Vorschlag

Verlängerung der Frist bis zum Inkrafttreten auf mindestens zwölf Monate, vorzugsweise achtzehn Monate. Präzisierung des Evaluationsauftrags in § 8 WissZeitVG-E mit Blick auf Kurzzeitbefristungen, Drittmittelforschung, Promotionsdauer, Postdoc-Karrieren, Verlängerungstatbestände und Verwaltungsaufwand.