

Stellungnahme

zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Befristungsrechts im Wissenschaftsbereich (WissZeitVG) vom 28. Mai 2026

I. Hintergrund

Der Referentenentwurf für die Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes sieht unter anderem zwei grundlegende Änderungen der bisherigen Befristungspraxis im Wissenschaftsbereich vor:

1. Die Einführung von Mindestvertragslaufzeiten für Erstverträge und
2. den Vorrang der Qualifizierungsbefristung vor der Drittmittelbefristung.

In der Qualifizierungsphase vor der Promotion soll die Mindestvertragslaufzeit für einen Erstvertrag drei Jahre betragen. Dies soll künftig auch dann gelten, wenn die Finanzierung der Stelle aus Drittmitteln erfolgt, und insbesondere auch dann, wenn die drittmittelfinanzierte Stelle einen deutlich kürzeren Zeithorizont als drei Jahre hat. Erst wenn die für die jeweilige Qualifizierungsphase (vor oder nach der Promotion) vorgesehene Befristungsdauer ausgeschöpft ist, sollen künftig die Regelungen für die Drittmittelbefristung greifen können, die eine weitere Befristung zulassen, sofern die Beschäftigung im Rahmen des bewilligten Projekts erfolgt und sich an dessen Dauer orientiert.

Die geplanten Regelungen passen nicht zur Besetzungspraxis von Stellen an Hochschulen für angewandte Wissenschaften in der Phase nach dem Studienabschluss. Sie sind kontraproduktiv für den gerade dort entwickelten Transfer über Köpfe, wie nachfolgend erläutert werden soll. Insgesamt geht der Novellierungsentwurf somit am Ziel vorbei, Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu eröffnen.

II. Die Beschäftigungspraxis an Hochschulen für angewandte Wissenschaften

Die geplante Änderung in § 2 Abs. 2 n.F. lehnt der **hlab** ab. Denn die neue Regelung blendet die Realität an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften aus. Grundsätzlich begrüßt die **hlab**-Bundesvereinigung zwar Mindestvertragslaufzeiten für Erstverträge vor (mindestens drei Jahre) und nach (mindestens zwei Jahre) der Promotion. Die Regelungen bieten eine angemessene Perspektive für eine Promotion und eine weitere fachliche Vertiefung nach der Promotion.

Für Doktorandinnen und Doktoranden an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften müssten aber zunächst grundständig finanzierte Promotionsstellen eingerichtet werden, um die avisierten Mindestvertragslaufzeiten im Vorrang zu einer Drittmittelbefristung zu ermöglichen. Bund und Länder sind aufgefordert, ein entsprechendes Promotionsstellenprogramm für die Hochschulen für angewandte Wissenschaften zu schaffen. Promotionsstellen müssen zu einem festen Bestandteil der auf die Hochschulen für angewandte Wissenschaften bezogenen Förderungen wie etwa dem Bund-Länder-Programm „Forschung an HAW“, der „Deutschen Anwendungsforschungsgemeinschaft“ sowie denen der Deutschen Forschungsgemeinschaft werden.

Derzeit gibt es jedoch an den HAW keinen grundständigen wissenschaftlichen Mittelbau. Es stehen daher keine ausreichenden Mittel für Dreijahresverträge für eine Promotion zur Verfügung. Daher können an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften Promotionsstellen immer nur dann

angeboten werden, wenn sie z. B. durch Fördergelder vollständig finanziert sind. In der Regel sind aber die Kooperationen mit externen Partnern, aus denen Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau finanziert werden könnten, an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften deutlich kürzer als drei Jahre. Oft sind die Partner lokale kleine und mittelständische Unternehmen, die von den Hochschulen Unterstützung beim Transfer in kleineren Projektumfängen nachfragen. Gesicherte Mindestvertragslaufzeiten sind sicher ein gutes Mittel, diese Projektstellen für junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler attraktiv zu gestalten und so gute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen. Blicke es aber bei der geplanten Art der Finanzierung dieser Stellen, würden die meisten davon gar nicht erst geschaffen. Denn Transferprojekte in den bisherigen kleinen Umfängen wären wegen der neuen Regelung in § 2 Abs. 2 n. F. nicht mehr möglich. Die entsprechenden Aktivitäten kämen zum Erliegen. Daher muss die Möglichkeit der Drittmittelbefristung erhalten bleiben. Es müssten jedenfalls mindestens Mittel für Garantien zur langfristigen Finanzierung von Stellen bereitgestellt werden, sodass im Rahmen eines längerfristigen Beschäftigungsverhältnisses auch kleinteilige Projekte bearbeitet werden können. Sachgerechter wäre allerdings eine auskömmliche Finanzierung des akademischen Mittelbaus an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften, sodass auch hier die an Universitäten übliche Mischkalkulation aus Projektstellen und Haushaltsstellen angewendet werden könnte.

Daher fordert der **hlb**, dass § 2 Absatz 2 unverändert bleibt und die Drittmittelbefristung als mögliche Alternative offenbleibt:

(2) Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Abs. 1 Satz 1 genannten Personals ist auch zulässig, wenn die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird, die Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt ist und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter überwiegend der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt wird; die vereinbarte Befristungsdauer soll dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen.

An den Hochschulen für angewandte Wissenschaften könnten andernfalls Mindestvertragslaufzeiten für Promotionsstellen nur dann eingehalten und damit angeboten werden, wenn sie z. B. durch Fördergelder vollständig finanziert sind. In der Regel sind Kooperationen mit externen Partnern, aus denen Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau im Wesentlichen finanziert werden, an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften jedoch deutlich kürzer als drei Jahre.

Es ist daher entscheidend, im Rahmen der Drittmittelbefristung Ausnahmen von der Mindestvertragslaufzeit zuzulassen. Dies gilt insbesondere für solche Beschäftigungsverhältnisse an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften, die nach dem Masterabschluss fallen, aber nicht auf eine Promotion zielen, sondern auf eine Kooperation mit der Praxis. Dies kann z. B. eine von einem Unternehmen finanzierte Projektstelle sein, die einen deutlich kürzeren Zeithorizont als drei Jahre hat, aber darauf angelegt ist, wissenschaftliche Ergebnisse zusammen mit der Hochschule in die Praxis zu transferieren und für die Stelleninhaberin oder den Stelleninhaber die Chance bietet, eine Beschäftigungsperspektive zu eröffnen. Eine Mindestvertragslaufzeit von drei Jahren ist hier weder zielführend noch sinnvoll. Für den Transfer über Köpfe, den die Hochschulen für angewandte Wissenschaften prägen, sind solche Beschäftigungsverhältnisse im Schnittfeld zwischen Wissenschaft und Unternehmen oder anderen Praxispartnern jedoch von großer Bedeutung. Sie würden durch die nunmehr vorgesehenen Mindestvertragslaufzeiten unmöglich werden.

In eine ganz ähnliche Richtung weist auch die Pressemitteilung des Deutschen Hochschulverbands vom 1. Juni 2026, in der es heißt: „Gleichzeitig warnt der DHV vor möglichen Kollateralschäden für

den Wissens- und Technologietransfer zwischen Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft. Gerade bei kurzlaufenden, industrienahen Forschungsprojekten könnte die Personalgewinnung erschwert werden, wenn die Voraussetzungen für eine Drittmittelbefristung erst nach der vollständigen Ausschöpfung der Qualifizierungsbefristung gegeben seien. Die Kombination aus dem Vorrang für Qualifizierungsbefristungen und Mindestvertragslaufzeiten könne darüber hinaus dazu führen, dass kürzer laufende Forschungs Kooperationen unterblieben, weil bei fehlenden Haushaltsstellen Anschlussfinanzierungen nicht gesichert werden könnten.“

III. Änderungsbedarf

Für die Phase vor der Promotion bedarf es an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften einer größeren Flexibilität als im Referentenentwurf vorgesehen. Die Projektpartner der Hochschulen für angewandte Wissenschaften häufig die kleinen und mittelständischen Unternehmen der Region. Der Anteil von kleineren Transferprojekten ist entsprechend höher als an Universitäten. In der Folge sind die Projektlaufzeiten in der Regel deutlich kürzer und nicht alle Beschäftigungsverhältnisse sind darauf angelegt, eine Promotion zu erreichen.

Vor diesem Hintergrund sind folgende Änderungen am Gesetzesentwurf vorzunehmen:

Zu § 2 Abs. 1: Änderungsbedarf/Einfügung unterstrichen

*(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 und sofern eine Promotion angestrebt wird drei Jahre und in den Fällen des Satzes 2 zwei Jahre nicht unterschreiten.** [...]*

Zu § 2 Abs. 2: Ein neuer Absatz 2a ist zu ergänzen

(2a) Weiterhin ist eine Drittmittelbefristung in der Qualifizierungsphase vor der Promotion zulässig, wenn keine Promotion angestrebt wird und es sich um ein Projekt des Wissens- oder Technologietransfers handelt. Die vereinbarte Befristungsdauer soll dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen.

Begründung:

Es ist wichtig herauszustellen, dass die Promotion das Ziel des Arbeitsvertrags sein muss, um die Mindestvertragslaufzeit von drei Jahren zu begründen. Wenn eine Projektbeschäftigung in einem Praxisvorhaben mit deutlich kürzerem Zeithorizont das Ziel ist, so müssen weiterhin auch deutlich kürzere Vertragslaufzeiten möglich sein. Dies kann insbesondere an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften häufig der Fall sein. Wird jedoch eine Promotionsvereinbarung geschlossen, so ist eine Vertragslaufzeit von mindestens drei Jahren vorzusehen. Auch wenn die **hlab**-Bundesvereinigung die Bedeutung von Mindestvertragslaufzeiten für die Qualifikationsphase ebenfalls unterstreicht, so ist doch festzustellen, dass an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften die Anbahnung eines Promotionsprojekts neben den aus öffentlichen Mitteln finanzierten Stellen häufig auch in Kooperation mit Unternehmen und Partnern außerhalb der Hochschule stattfindet. Interessentinnen und Interessenten an einem Promotionsvorhaben werden im Rahmen solcher

Kooperationen zunächst kurzfristig und meist aus den Mitteln der privaten Kooperationspartner bezahlt – und dies auch in einer Phase, in der sich die Entwicklung eines vollen Promotionsprojekts noch nicht abzeichnet. Im Rahmen solcher Explorationsphasen muss es möglich bleiben, weiterhin befristete Verträge anzubieten. Die Drittmittelbefristung ist an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften ein sinnvolles und notwendiges Mittel, um die Phase des Übergangs nach dem Studienabschluss hin zu einem Promotionsvorhaben sinnvoll und gemeinsam mit Partnern außerhalb der Hochschule zu gestalten.

Die **hlb**-Bundesvereinigung ist der Berufsverband der Professorinnen und Professoren an Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Deutschland mit über 8.700 Mitgliedern. Er ist der Wissenschaftsfreiheit verpflichtet, politisch und konfessionell neutral. Der **hlb** vertritt die gemeinsamen Interessen der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften. Seine Aufgaben sind insbesondere die Vertretung der gemeinsamen Interessen gegenüber den Gesetzgebungsorganen des Bundes und der Europäischen Union (EU) sowie gegenüber anderen Institutionen des Bundes und der EU, die Förderung und Weiterentwicklung der anwendungsbezogenen, berufsqualifizierenden, wissenschaftlichen Ausbildung und Forschung sowie der Fortentwicklung von Hochschulen, die Unterstützung der beruflichen Eingliederung der Absolventinnen und Absolventen dieser Hochschulen, die Zusammenarbeit mit geeigneten Organisationen oder Verbänden im In- und Ausland, die Unterstützung von Mitgliedsverbänden durch Dienstleistungen sowie Rechtsdienstleistungen durch Beratung, Beistand und Rechtsschutz für die Mitglieder der Mitgliedsverbände. Die **hlb**-Bundesvereinigung e. V. ist unter der Registernummer R000026 als Berufsverband im Lobbyregister für die Interessenvertretung gegenüber dem Deutschen Bundestag und der Bundesregierung registriert und beachtet die Grundsätze integrierter Interessenvertretung nach § 5 LobbyRG.