

Bundesministerium für Forschung, Technologie und  
Raumfahrt  
Kapelle-Ufer 1  
10117 Berlin

Prof. Dr. Dr. h.c. Tiziana Chiusi

Campus B4.1  
D-66123 Saarbrücken  
Tel.: +49 (0)6 81 302-2146  
Mail: [geschaeftsstelle@djft.de](mailto:geschaeftsstelle@djft.de)  
Web: [www.djft.de](http://www.djft.de)

Saarbrücken, 15. Juni 2026

## Stellungnahme des Deutschen Juristenfakultätentages zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Befristungsrechts im Wissenschaftsbereich

### 1. Höchstbefristung in der Postdoc-Phase von sechs Jahren

Der DJFT **begrüßt** das Festhalten des Referentenentwurfs an der Höchstbefristungsdauer der Qualifizierungsphase nach der Promotion von **sechs Jahren**. Der Referentenentwurf gibt damit die von der vorherigen Regierung angestrebte Reduzierung der Höchstbefristungszeit in dieser Qualifizierungsphase auf grundsätzlich vier Jahre auf. Der DJFT hatte diese Bestrebung entschieden abgelehnt (s. DJFT Beschlüsse 2023/III; 2024/V). Eine Verkürzung der grundsätzlichen Befristungsdauer für Postdoc-Verträge auf vier Jahre hätte zu einer objektiven Verschlechterung der Arbeitsbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses – insbesondere im Bereich der Rechtswissenschaften, wo die Habilitation als regulärer Nachweis der wissenschaftlichen Eignung dient – sowie zu einer Beeinträchtigung der Rekrutierung von wissenschaftlichem Nachwuchs geführt.

### 2. Mindestvertragslaufzeiten

Der DJFT **sieht** die Einführung von **Mindestvertragslaufzeiten** für den ersten Arbeitsvertrag einer Qualifizierungsbefristung nach § 2 Abs. 1 S. 4 WissZeitVG-Entwurf **grundsätzlich positiv**. Mindestvertragslaufzeiten bieten Nachwuchswissenschaftlern mehr Planbarkeit und Sicherheit. Indes besteht die **Gefahr**, dass **solche Mindestvertragslaufzeiten** in manchen Situationen den Abschluss von Arbeitsverträgen **verhindern** könnten. So könnte dies z. B. bei einer Finanzierung der Stelle durch Drittmittel der Fall sein. Die Wartezeit auf die Genehmigung eines langfristigen Drittmittelprojekts zur Finanzierung der angestrebten Stelle könnte nun nichtmehr

durch einen kurzfristigeren Vertrag aus Haushaltsmitteln oder sonstigen Drittmitteln überbrückt werden. Ähnliches gilt für die Fälle eines ausscheidenden Professors/Professorin, der zwar noch für eine kürzere Zeit, aber nicht für die Mindestlaufzeit des Vertrages über seine Mittel verfügen darf. Insbesondere im Bereich der Rechtswissenschaft könnte angesichts der an den Examensterminen angepassten Einstellungszeiten für den juristischen Ausbildungsdienst die durch diese Änderung drohende Phase der Arbeitslosigkeit und Unsicherheit für viele ein Ausschlusskriterium für eine wissenschaftliche Karriere bedeuten. § 2 Abs. 1 S. 4 WissZeitVG-Entwurf ist zwar als Soll-Vorschrift ausgestaltet, Ausnahmen hiervon sollen aber laut dem Referentenentwurf (S.10) nur dann möglich sein, wenn die angestrebte Qualifizierung realistischerweise in kürzerer Zeit erreicht werden kann. Insoweit verspricht die angedachte Regelung den Universitäten nicht das notwendige Maß an Flexibilität, um einem Alles-Oder-Nichts-Szenario, in dem entweder ein Vertrag mit entsprechender Mindestlaufzeit oder der Abgang des Nachwuchswissenschaftlers zur Auswahl stehen, zu verhindern. Der DJFT **fordert** daher **Regelbeispiele für die Abweichung** von den nach § 2 Abs. 1 S. 4 WissZeitVG-Entwurf vorgegebenen Mindestvertragslaufzeiten jedenfalls für Konstellationen, in denen die **Anwendung** der vorgeschlagenen Norm die **Einstellung** des Nachwuchswissenschaftlers **verhindern** würde, weil den Universitäten der Abschluss eines solchen Vertrages aus hinreichenden Gründen unmöglich wäre.

### 3. Mindestvertragsumfang

Im Hinblick auf den juristischen Vorbereitungsdienst **betrachtet** der DJFT **mit Sorge** die vom Referentenentwurf geplante Anwendungsvoraussetzung der Qualifizierungsbefristung nach § 2 Abs. 1 S. 7 WissZeitVG-Entwurf auf Stellen mit einem **Mindestumfang** von einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit. Diese Regelung zielt nach dem Referentenentwurf (S. 22) ausdrücklich darauf ab, die Möglichkeit zum Abschluss befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit einem darunter liegenden Stellenumfang auszuschließen. Doch kann dies in bestimmten Konstellationen zu einer faktischen Verhinderung des Vertragsabschlusses von Nachwuchswissenschaftlern führen. Denn aufgrund der in vielen Bundesländern geltenden Begrenzung des Umfangs von Nebentätigkeiten während des juristischen Vorbereitungsdienstes und vor allem der Arbeitsbelastung der Rechtsreferendare bieten aktuell Verträge mit einem geringeren Stellenumfang häufig die einzige Möglichkeit, vielversprechende Nachwuchskräfte auch während des juristischen Vorbereitungsdienstes an den Universitäten zu halten und somit deren dauerhaftem Verlust während dieser für die berufliche Zukunft entscheidenden Phase entgegenzuwirken. Der DJFT hatte bereits im vergangenen Jahr die in manchen Bundesländern herrschende Praxis, wonach befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen aufgrund § 2 Abs. 3 WissZeitVG nur mit einem Umfang von mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit abgeschlossen werden mit Blick auf den juristischen Vorbereitungsdienst kritisiert und den Gesetzgeber zu einer Klarstellung der Befristungsmöglichkeiten im WissZeitVG aufgefordert (DJFT Beschluss 2025/VI). Der DJFT **fordert** daher eine **Ausnahmeregelung** zu § 2 Abs. 1 S. 7 WissZeitVG-Entwurf, welche auch die Befristung

einer **geringfügigeren Beschäftigung** während der Zeit des **juristischen Vorbereitungsdiensts** zulässt und damit mehr Chancen eröffnet, Rechtsreferendare an die Universitäten zu binden.

#### 4. Anrechnung auf Höchstbefristungszeiten

Kritisch steht der DJFT auch der **ergänzenden Anpassung** des § 2 Abs. 3 S. 1 WissZeitVG gegenüber, wonach nicht wie bisher Arbeitsverhältnisse mit *mehr* als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit auf die Höchstbefristungsdauer der Qualifizierungsbefristung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG anrechenbar sein sollen, sondern nunmehr alle Arbeitsverhältnisse mit *mindestens* einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit. Diese Anpassung führt in Kombination mit § 2 Abs. 1 S. 7 WissZeitVG-Entwurf dazu, dass die nach der geplanten Rechtslage geringstmögliche Beschäftigung im Rahmen einer Qualifizierungsbefristung **voll auf die jeweilige Höchstbefristungsdauer angerechnet werden müsste**. Während des juristischen Vorbereitungsdienstes können aufgrund der damit einhergehenden Arbeitsbelastung geplante Qualifizierungsvorhaben – anders als bei dem im Referentenentwurf vorgesehenen Fall eines promotionsbegleitenden Stipendium – regelmäßig nicht in einem Maße vorangetrieben werden, welches eine volle Anrechnung dieser Vertragslaufzeiten auf die Höchstbefristungsdauer rechtfertigen würde. Die geplante Änderung vermindert somit die Attraktivität einer Nebentätigkeit von Nachwuchswissenschaftlern an der Universität während des juristischen Vorbereitungsdienstes. Der DJFT **plädiert** daher nachdrücklich für die **Beibehaltung der aktuellen Fassung des § 2 Abs. 3 S. 1 WissZeitVG**, nach der nur Arbeitsverhältnisse mit *mehr* als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit auf die Höchstbefristungsdauer der Qualifizierungsbefristung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG anrechenbar sein sollen.



Prof. Dr. Dr. h.c. Tiziana Chiusi