

Jugend-Check

Der Jugend-Check ist ein Instrument der Gesetzesfolgenabschätzung. Mit ihm zeigt das Kompetenzzentrum Jugend-Check die Auswirkungen von Gesetzesvorhaben auf junge Menschen zwischen 12 und 27 Jahren auf.

Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Befristungsrechts im Wissenschaftsbereich (Stand: 26.05.2026)

Ziel des Gesetzentwurfs ist, die Beschäftigungs- und Karrierebedingungen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an staatlich anerkannten Hochschulen und Forschungseinrichtungen durch die Einführung von Mindestvertragslaufzeiten zur Eindämmung von Kurzzeitverträgen in frühen Karrierephasen verlässlicher, planbarer sowie transparenter zu machen und dadurch zugleich die Attraktivität der Arbeit in der Wissenschaft zu erhöhen.¹

Zusammenfassung möglicher Auswirkungen

Das Kompetenzzentrum Jugend-Check hat folgende mögliche Auswirkungen identifiziert:

- Künftig soll eine regelmäßige Mindestdauer von drei Jahren für die Befristung von Arbeitsverträgen festgelegt werden, die mit Personen geschlossen werden, welche in der Qualifizierungsphase vor der Promotion stehen und ihren ersten Arbeitsvertrag als wissenschaftliches oder künstlerisches Personal mit einer Einrichtung des Bildungswesens abschließen (§ 2 Abs. 1 S. 4 Alt. 1 WissZeitVG). Dies kann künftigen jungen Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern mehr Planungssicherheit aufgrund der verlässlicheren Vertragslaufzeit verschaffen.
- Vor dem Hintergrund, dass Promovierende im Durchschnitt 5,7 Jahre für die Fertigstellung ihrer Dissertation benötigen, kann für zukünftige Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler mit Bestrebung einer Qualifizierung der Druck, die Promotion innerhalb der regelmäßigen Mindestvertragslaufzeiten von drei Jahren abzuschließen, weiterhin bestehen bleiben, da sie möglicherweise keine Weiterbeschäftigung erhalten.
- Die Übertragung nicht ausgeschöpfter Befristungszeiten aus der Phase vor in die Phase nach der Promotion („Bonusregelung“) soll aufgehoben werden (Streichung von § 2 Abs. 1 S. 2 Hs. 2 WissZVG). Dies kann sich auf die Beschäftigungsmöglichkeiten junger Promovierender auswirken, die ihre Promotion in weniger als sechs Jahren erfolgreich abschließen. Zudem könnte dadurch der Anreiz verloren gehen, die Promotion in weniger als sechs Jahren abzuschließen.
- Für studentische Hilfskräfte soll die Höchstdauer für befristete Arbeitsverträge zur Erbringung studentischer Hilfstätigkeiten künftig insgesamt acht Jahre betragen (§ 6 S. 1 WissZeitVG). Dadurch kann es Studierenden ermöglicht werden, auch bei Überschreiten der Regelstudienzeit ihre Nebentätigkeit als studentische Hilfskraft fortzuführen.

Betroffene Gruppen junger Menschen

Betroffene sind in der für den Jugend-Check relevanten Altersgruppe junge Menschen bis 27 Jahre, die einen akademischen Abschluss haben oder kurz vor diesem stehen und einen Eintritt in die wissenschaftliche oder künstlerische Laufbahn und insbesondere den Beginn einer Promotion in Betracht ziehen. Von ihnen sind insbesondere junge Menschen bis 27 Jahre betroffen, welche die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger übernehmen. Im Jahr 2021 lag das Durchschnittsalter der Studienabsolventinnen und -absolventen mit Masterabschluss bei 26,3 Jahren.²

Spezifisch betroffen sind weiterhin junge Menschen bis 27 Jahre, die als studentische Hilfskraft tätig sind, insbesondere wenn sie Sorgearbeit erbringen.

Jugendrelevante Auswirkungen

Betroffene Lebensbereiche

Familie, Freizeit, Bildung/Arbeit, Umwelt/Gesundheit, Politik/Gesellschaft, Digitales

Anpassung der Qualifizierungszeiten im Wissenschaftszeitvertragsgesetz

§ 2 Abs. 1 S. 1, S. 4 Alt. 1, S. 5 Nr. 3 und Abs. 2 WissZeitVG; Streichung von § 2 Abs. 1 S. 2 Hs. 2 WissZVG

Mit der Gesetzesänderung soll eine regelmäßige Mindestdauer für die Befristung von Arbeitsverträgen festgelegt werden, die mit Personen geschlossen werden, welche in der Qualifizierungsphase vor der Promotion stehen und ihren ersten Arbeitsvertrag als wissenschaftliches oder künstlerisches Personal an einer Einrichtung des Bildungswesens abschließen. Für diese Personengruppe soll eine regelmäßige Mindestdauer von drei Jahren³ für Erstverträge gelten, vgl. § 2 Abs. 1 S. 4 Alt. 1 Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG). Die regelmäßige Mindestvertragslaufzeit soll daneben auch für den Erwerb von Qualifikationen jenseits der Promotion gelten.⁴ Eine kürzere als die vorgesehene Mindestvertragslaufzeit soll in begründeten Ausnahmefällen zulässig sein, wenn die angestrebte wissenschaftliche oder künstlerische Qualifizierung voraussichtlich in einem kürzeren Zeitraum erreicht werden kann.⁵

Der Gesetzentwurf sieht zudem eine Änderung vor, die einen verbindlichen zeitlichen Vorrang der Qualifizierungssicherung gegenüber einer Drittmittelbefristung statuieren soll, vgl. § 2 Abs. 2 WissZeitVG. Hierdurch soll eine Drittmittelbefristung erst dann möglich sein, soweit bereits die Höchstdauer einer Qualifizierungsbefristung gem. § 2 Abs. 1 WissZeitVG ausgeschöpft wurde, vgl. § 2 Abs. 2 S. 1 Hs. 1 WissZeitVG.

Darüber hinaus soll eine Sonderregelung für die Befristungsregelungen u. a. für die Phase vor der Promotion eingeführt werden, soweit die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen übernommen wurde. In diesem Fall soll sich zukünftig die insgesamt zulässige Befristungsdauer nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG pauschal um zwei Jahre verlängern, vgl. § 2 Abs. 1 S. 5 Nr. 3 WissZeitVG.

Die Höchstbefristungsdauer vor der Promotion soll weiterhin sechs Jahre betragen, vgl. § 2 Abs. 1 S. 1 WissZeitVG. Die Übertragung nicht ausgeschöpfter Befristungszeiten aus der Phase vor in die Phase nach der Promotion⁶ („Bonusregelung“) soll aufgehoben werden.

Mit der Festlegung einer dreijährigen regelmäßigen Mindestvertragslaufzeit für den Erstvertrag in der Phase vor der Promotion können sich die Beschäftigungsbedingungen junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler verbessern und sich zugleich für sie verlässlichere Perspektiven ihrer wissenschaftlichen Laufbahn eröffnen. Derzeit ist die Tätigkeit für Wissenschaftlerinnen und

Wissenschaftler an Hochschulen und Forschungseinrichtungen primär durch einen hohen Anteil befristeter Qualifikations- und Drittmittelstellen sowie einem steigenden Anteil kurzzeitiger Verträge mit weniger als einem Jahr Laufzeit geprägt.⁷ Zudem bleibt für eine Vielzahl der jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler während ihrer Tätigkeit über einen gewissen Zeitraum die Frage unbeantwortet, ob ein Übergang zu einer Festanstellung innerhalb des Wissenschaftssystems gelingt.⁸ Diese Unplanbarkeit des künftigen Karriereweges stellt für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler eine psychische Belastung in ihrem beruflichen und privaten Alltag dar.⁹ Aus diesem Grund wägen junge Hochschulabsolventinnen und -absolventen meist vor Beginn einer wissenschaftlichen Laufbahn sorgfältig ab, ob sie eine wissenschaftliche Stelle mit den damit verbundenen unsicheren befristeten Beschäftigungsverhältnissen eingehen möchten, oder es doch vorteilhafter wäre, einen alternativen beruflichen Weg einzuschlagen.¹⁰ Die fortan festgelegte dreijährige regelmäßige Mindestvertragslaufzeit für den Erstvertrag in der Phase vor der Promotion kann zum einen bei künftigen jungen Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern den psychischen Druck um die Sorge einer Weiterbeschäftigung mindern, da sie fortan innerhalb der drei Jahre nicht permanent um ihre finanzielle Sicherheit bangen müssen. Zum anderen kann die Neuregelung ihnen mehr Planungssicherheit verschaffen.

Die nunmehr geplante pauschale Verlängerung der Befristungsdauer um zwei Jahre bei der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger kann für junge Menschen die Vereinbarkeit zwischen Pflegeaufgaben und Promotion verbessern. Die zusätzliche Zeit kann die doppelte Belastung durch Pflege und Promotion verringern und dazu beitragen, Unterbrechungen oder einen Abbruch der wissenschaftlichen Laufbahn zu vermeiden.

Für junge Hochschulabsolventinnen und -absolventen, die den Einstieg in die wissenschaftliche Laufbahn in Erwägung ziehen, besteht jedoch auch weiterhin der Leistungsdruck, die Promotion innerhalb der regelmäßigen Mindestvertragslaufzeiten von drei Jahren abzuschließen¹¹, da ein Anschlussvertrag und die Dauer dessen danach erneut von der Hochschule oder Forschungseinrichtung abhängig ist.¹² Im Durchschnitt benötigen Promovierende 5,7 Jahre für die Fertigstellung ihrer Dissertation.¹³ Dies wiederum kann bedeuten, dass sie nach der dreijährigen Mindestvertragslaufzeit als zukünftige Nachwuchsforscherinnen und -forscher keine Weiterbeschäftigung erhalten, was den Abschluss ihrer Dissertation gefährden kann. Dadurch können für sie weiterhin Unsicherheiten über ihre berufliche Zukunft und eine damit einhergehende Arbeitslosigkeit bestehen.

Die Aufhebung der Übertragung nicht ausgeschöpfter Befristungszeiten aus der Phase vor in die Phase nach der Promotion („Bonusregelung“)¹⁴ kann sich auf die Beschäftigungsmöglichkeiten junger Promovierender auswirken, die ihre Promotion in weniger als sechs Jahren erfolgreich abschließen. Da künftig nicht ausgeschöpfte Befristungszeiten aus der Promotionsphase nicht mehr auf die Zeit nach der Promotion übertragen werden können, entfällt für Betroffene die bisherige Möglichkeit einer entsprechend verlängerten befristeten Beschäftigung in der Phase nach der Promotion.¹⁵ Wenngleich ein kürzerer Abschluss der Promotion auch von weiteren Faktoren wie der Vertragsdauer und der finanziellen Situation der Promovierenden abhängig sein kann, könnten junge Promovierende den Anreiz verlieren, ihre Promotion in weniger als sechs Jahren abzuschließen. Vor dem Hintergrund oftmals unsicherer Zukunftsaussichten in der Wissenschaft¹⁶ könnten Promovierende vielmehr bestrebt sein, die sechs Jahre möglichst auszuschöpfen.

Anpassung der Rahmenbedingungen für Arbeitsverträge von studentischen Hilfskräften

§ 6 S. 1 WissZeitVG

Der Entwurf sieht zudem eine Anpassung hinsichtlich der Rahmenbedingungen für studentische Hilfskräfte vor. Künftig soll die Höchstdauer für befristete Arbeitsverträge zur Erbringung studentischer Hilfstätigkeiten (sowohl wissenschaftliche als auch künstlerische Hilfstätigkeiten gem. § 6 WissZeitVG), die mit Studierenden geschlossen werden, insgesamt acht Jahre betragen, vgl. § 6 S. 1 WissZeitVG. Nach geltendem Recht ist derzeit lediglich eine Höchstdauer von sechs Jahren möglich.¹⁷

Durch die Ausweitung der Beschäftigungsdauer kann es Studierenden künftig ermöglicht werden, auch bei Überschreiten der Regelstudienzeit ihre Nebentätigkeit als studentische Hilfskraft fortzuführen.¹⁸ Sie könnten dadurch länger einer Nebentätigkeit mit einer inhaltlichen Anknüpfung an ihr Studium nachgehen und müssen so nicht zwangsläufig die Weiterqualifizierung im eigenen Fachgebiet aufgeben. Dies kann dazu beitragen, dass studentische Hilfskräfte eine größere Flexibilität und Planungssicherheit während des Studiums erhalten und längerfristige Einkommensmöglichkeiten gesichert werden.

Insbesondere für Studierende, die Sorgearbeit erbringen und als Hilfskraft beschäftigt sind, kann die längere Höchstbefristungsdauer zu einer besseren Vereinbarkeit von Studium und Familie beitragen. Denn die Vereinbarkeit von Studium, Familie und Studentenjobs kann für diese Studierenden eine besonders große Herausforderung darstellen, da sie durch Sorgeaufgaben sowie der häufigen Berufstätigkeit einer stetigen Mehrfachbelastung ausgesetzt sind.¹⁹ Für Studierende ergeben sich insgesamt permanent Fragen nach der Finanzierung der Lebensform.²⁰ Die längere Höchstbefristungsdauer kann dazu führen, dass Betroffene ihr Studium abschließen können, ohne noch einmal eine neue Tätigkeit suchen zu müssen.

¹ Vgl. Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft (26.05.2026), 1; 8.

² Vgl. Statistisches Bundesamt (Destatis), „Zusammengefasste Abschlussprüfungen nach Geschlecht, Nationalität und Durchschnittsalter“, 2026, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Tabellen/bestandeneproofungen-gruppen.html> (zuletzt aufgerufen am 01.06.2026).

³ Vgl. Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft (2026), 20 f.

⁴ Vgl. Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft (2026), 21.

⁵ Vgl. Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft (2026), 10.

⁶ Vgl. § 2 Abs. 1 Satz 2 Hs. 2 WissZVG (geltendes Recht).

⁷ Vgl. Jörn Dr. Sommer u. a., Evaluation des novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. (2022), 11 f., https://www.bmfr.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/2022/abschlussbericht-evaluation-wisszeitvg.pdf?__blob=publicationFile&v=4 (zuletzt aufgerufen am 01.06.2026); Vgl. Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft (2026), 1.

⁸ Vgl. Dr. Sommer u. a., Evaluation des novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes., 11 f.; Vgl. Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft (2023), 1; Vgl. Angela Borgwardt, Karriere ohne Ende? Arbeitsplätze für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Publikation zur Konferenz der Friedrich-Ebert-Stiftung vom 23. Juni 2011 (2011), 23, <https://library.fes.de/pdf-files/studienfoerderung/o8863.pdf> (zuletzt aufgerufen am 01.06.2026).

⁹ Vgl. Borgwardt, Karriere ohne Ende? Arbeitsplätze für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Publikation zur Konferenz der Friedrich-Ebert-Stiftung vom 23. Juni 2011, 17.

-
- ¹⁰ Vgl. Borgwardt, Karriere ohne Ende? Arbeitsplätze für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Publikation zur Konferenz der Friedrich-Ebert-Stiftung vom 23. Juni 2011, 11.
- ¹¹ Vgl. Martin Schrader, „WissZeitVG-Reform: Stellschraube zur Korrektur von Fehlentwicklungen“, in Perspektiven für Hanna. Dauerstellen für Daueraufgaben in der Wissenschaft (2024), 234 f.
- ¹² Vgl. Andreas Keller, „Dauerstellen für Daueraufgaben. Dresdner Gesetzentwurf für ein Wissenschaftsentfristungsgesetz: Vorschlag für eine Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG)“, in Perspektiven für Hanna. Dauerstellen für Daueraufgaben in der Wissenschaft (2024), 207.
- ¹³ Vgl. Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Wichtige Ergebnisse im Überblick (2021), 12, <https://www.buwin.de/dateien/buwin-2021-kurzfassung.pdf> (zuletzt aufgerufen am: 01.06.2026); ohne Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften.
- ¹⁴ Vgl. Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft (2026), 10.
- ¹⁵ Vgl. Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft (2026), 10.
- ¹⁶ Vgl. Andreas Keller, „Dauerstellen für Daueraufgaben. Dresdner Gesetzentwurf für ein Wissenschaftsentfristungsgesetz: Vorschlag für eine Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG)“, 207.
- ¹⁷ Vgl. § 6 S. 1 WissZVG (geltendes Recht).
- ¹⁸ Vgl. Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft (2026), 25.
- ¹⁹ Vgl. Imke Buß u. a., Studierende mit Kind: Vereinbarkeit und Flexibilität als Studienerfolgskriterien, Öffnung von Hochschulen Impulse zur Weiterentwicklung von Studienangeboten, hrsg. von Springer (2017), 107; Vgl. PD Dr. Waltraud Cornelißen, „Studieren mit Kind. Wirklich eine Alternative zur späten Mutterschaft?“, mit Deutsche Jugendinstitut (DJI), 2007, 12, https://www.dji.de/fileadmin/user_upload/bibs/070108-Studieren_mit_Kind-Muenchen_Gesamt.pdf (zuletzt aufgerufen am 01.06.2026).
- ²⁰ Vgl. PD Dr. Waltraud Cornelißen, „Studieren mit Kind. Wirklich eine Alternative zur späten Mutterschaft?“, 9.