

# Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

Der Beitrag befasst sich mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz als speziellem Befristungsrecht in der Wissenschaft. Dieses steht nach einer Evaluation im Jahr 2022 nun erneut zur Reform an. Behandelt werden die Entwicklung des Gesetzes, seine Inhalte und die dahinterstehende rechtliche Systematik sowie unterschiedliche spezifische Interessen der Beteiligten. Der Auseinandersetzung mit dem aktuellen Reformvorschlag folgt ein kurzer Ausblick.



**Prof. Dr. Dr. h.c. Lambert T. Koch**

ist Professor für Wirtschaftswissenschaft an der Bergischen Universität Wuppertal und Präsident des Deutschen Hochschulverbandes. Bevorzugte Forschungsgebiete: Regionale und internationale Wirtschaftsentwicklung, Transformationspolitik, Politik der Innovations- und Gründungsförderung, Bildungs- und Hochschulpolitik.



**Dr. Vanessa Adam**

ist Leiterin der Personalabteilung und Stabsstelle Arbeitsrecht im Deutschen Hochschulverband in Bonn. Bevorzugte Forschungsgebiete: Arbeitsrecht, Hochschulrecht, Beamtenrecht.

**Summary:** The article deals with the „Wissenschaftszeitvertragsgesetz“ as a special law on fixed-term contracts in science. After an evaluation in 2022, the law is once again due for reform. The development of the law, the specific interests of the stakeholders involved and the systematics of the law are explained. The current reform proposal is presented and the upcoming changes are examined.

**Stichwörter:** Befristungsrecht, Wissenschaft, Hochschulpolitik, Wissenschaftszeitvertragsgesetz

## 1. Relevanz

Unter der Abkürzung WissZeitVG regelt das „Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft“ oder im Kurzti-

tel: **Wissenschaftszeitvertragsgesetz**, „wie die Arbeitsverträge für das wissenschaftliche und künstlerische Personal an staatlichen Hochschulen und Forschungseinrichtungen zeitlich befristet werden können, welche Voraussetzungen dafür erfüllt sein müssen und wo die Grenzen der Befristung sind“ (BMBF, 2023a). Insoweit ist dieses Regelwerk im Hochschulbetrieb für die ersten Berufsjahre von Promovierenden und Postdocs von entscheidender Bedeutung.

Schon vor Inkrafttreten des Gesetzes wurden, erst recht aber seit diesem Zeitpunkt (am 18. April 2007) werden die damit verbundenen Regelungen und Festlegungen intensiv diskutiert und haben bereits zu verschiedenen Änderungen geführt. Auch aktuell steht wieder eine Reform an, die Anlass zum vorliegenden Beitrag gibt. Weitgehend einig ist man sich nur darin, dass die **Arbeitsbedingungen** für **Nachwuchswissenschaftlerinnen** und **-wissenschaftler** nach wie vor Verbesserungen bedürfen. Kurzlaufende Befristungen, Kettenverträge, Planungsunsicherheit sowie fehlende Karriereperspektiven sind nicht nur für die Betroffenen eine teils schwere Hypothek; sie stellen auch einen nicht unerheblichen Wettbewerbsnachteil für den Wissenschaftsstandort Deutschland dar.

Zwar existieren grundsätzlich durchaus gute Gründe dafür, mit dem WissZeitVG den **Besonderheiten** der **wissenschaftlichen Arbeitswelt** Rechnung zu tragen und in der Phase der Qualifizierung junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler befristete Arbeitsverhältnisse in Abhängigkeit von deren Ausgestaltung zuzulassen. Die Ausgangsidee ist, dass mit der Befristung eines Teils der an Wissenschaftseinrichtungen verfügbaren Stellen dieser Anteil nach jedem einzelnen „Qualifikationsdurchlauf“, wenn die Absolventin oder der Absolvent mithin erfolgreich im Wissenschaftssystem bzw. in der freien Wirtschaft untergekommen sind, möglichst rasch wieder nachrückenden Aspirantinnen und Aspiranten angeboten werden kann.

Doch genau hier beginnt die Schwierigkeit, treffen an dieser Stelle doch so viele unterschiedliche Verantwortlichkeiten, Gestaltungsoptionen und Imponderabilien aufeinander, dass sich die Befristungspraxis und ihre Zielkompatibilität im Vergleich der Bundesländer, Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen höchst heterogen ausnehmen. Damit aber geht einher, dass – aus der bestehenden Unübersichtlichkeit heraus – auch immer wieder neu unnötige Erschwernisse für Betroffene resultieren. Hierbei spielen Überlappungen der Regelungskompetenzen von Bund und Ländern, teils unklare und variierende Entscheidungsspielräume der einzelnen Wissenschaftseinrichtungen, höchst unterschiedliche Bedingungen auf den Teilarbeitsmärkten der einzelnen Wissenschaftsdisziplinen sowie Besonderheiten in deren jeweiliger Qualifizierungstradition eine Rolle. So handelt es sich zwar einerseits „nur“ um eine spezielle, vom allgemeinen Arbeitsrecht abweichende Regelung für den Wissenschaftsbetrieb. Andererseits zeigt die nähere Befassung mit dem WissZeitVG rasch, wie verflochten mit zahlreichen anderen Komponenten des insgesamt hochkomplexen Wissenschaftssystems es de facto ist.

Nach einem kurzen Überblick über die Genese des Gesetzes sollen im Folgenden wesentliche Argumentationslinien seiner Begründung und Kritik sowie der aktuellen Reformdebatte nachgezeichnet werden. Ein kurzer Ausblick rundet den Beitrag ab.

## 2. Genese, Inhalt und Kritik des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

Das zum 18. April 2007 in Kraft getretene WissZeitVG löste als spezielles Befristungsrecht für Arbeitsverträge in der Wissenschaft die im Hochschulrahmengesetz enthaltenen Vorgängerregelungen ab. Geregelt werden **Befristungsgrundlagen** für die **Arbeitsverhältnisse** des **wissenschaftlichen** und **künstlerischen Personals** an deutschen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Damit handelt es sich um ein Spezialgesetz gegenüber dem im allgemeinen Arbeitsrecht geltenden Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG).

Befristete Arbeitsverhältnisse bedürfen in Deutschland zu ihrer Wirksamkeit stets einer gesetzlichen Grundlage. Die wichtigste Befristungsgrundlage des WissZeitVG ist die so genannte „**12-Jahres-Regelung**“ (§ 2 Abs. 1 WissZeitVG), die den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit dem Ziel der wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung grundsätzlich bis zu einer zeitlichen Höchstdauer von in der Regel 12 Jahren ermöglicht. Übergeordneter Grund ist die wissenschaftliche oder künstlerische Qualifizierung. Als weitere Befristungsgrundlage ermöglicht das Gesetz daneben die so genannte Drittmittelbefristung (§ 2 Abs. 2 Wis-

sZeitVG). Auf ihrer Basis kann wissenschaftliches und künstlerisches Personal auch unabhängig von der 12-Jahres-Regelung unter bestimmten Voraussetzungen befristet in Drittmittelprojekten beschäftigt werden. Für studentische Hilfskräfte gelten gesonderte Befristungsregelungen. Die im Alltag häufig verwendete Bezeichnung „12-Jahres-Regelung“ leitet sich mithin aus der gesetzlichen Höchstbefristungsdauer zur Qualifizierung von insgesamt 12 Jahren ab. De facto wird die Qualifikationszeit jedoch in zwei Abschnitte aufgeteilt, zwischen denen der Abschluss der Promotion eine Zäsur bildet. Die zulässige Höchstbefristungsdauer vor der Promotion beträgt sechs Jahre. Nach der Promotion sind weitere sechs Jahre befristeter Beschäftigung möglich. Für den Bereich der Medizin (einschließlich der Tiermedizin) gilt aufgrund der sich anschließenden fachärztlichen Ausbildung eine verlängerte, maximal neunjährige Befristung in der Nachpromotionszeit.

Damit Personen, die ihre Promotion schnell abschließen, nicht benachteiligt werden, sieht das WissZeitVG vor, dass sich die zulässige **Höchstbefristungsdauer** in der Nachpromotionszeit um Zeiten verlängert, die vor der Promotion nicht verbraucht wurden. Als „ersparte“ Vorpromotionszeiten gelten Beschäftigungszeiten vor der Promotion und Promotionszeiten, die ohne Beschäftigung insgesamt weniger als sechs Jahre betragen haben. Hat daher z.B. eine wissenschaftliche Mitarbeiterin innerhalb von drei Jahren promoviert, verlängert sich deren zulässige Höchstbefristungsdauer nach der Promotion um drei auf insgesamt neun Jahre. Daneben enthält das WissZeitVG bestimmte Verlängerungstatbestände der insgesamt zulässigen Höchstbefristungsdauer. So verlängert sich diese z.B. bei der Betreuung von Kindern unter 18 Jahren um zwei Jahre pro Kind („familienpolitische Komponente“). Das bedeutete etwa für eine Wissenschaftlerin mit zwei von ihr betreuten Kindern eine insgesamt zulässige Höchstbefristungsdauer von 16 anstatt 12 Jahren.

Die zulässige Höchstbefristungsdauer bildet die zeitliche Höchstgrenze für befristete Arbeitsverträge zur wissenschaftlichen **Qualifizierung**. Sie läuft auch bei einem Wechsel an eine andere deutsche Hochschule oder Forschungseinrichtung weiter. Ein individueller Rechtsanspruch auf so viele Verträge, dass die zulässige Höchstbefristungsdauer vollständig ausgeschöpft wird, besteht nicht. Das WissZeitVG regelt auch nicht, wie lang die einzelnen befristeten Arbeitsverträge im Rahmen der Höchstbefristungsdauer laufen müssen; es macht lediglich die Vorgabe, dass die Vertragslaufzeit der angestrebten Qualifizierung angemessen sein muss. Der Begriff der Qualifizierung wird dabei weit ausgelegt und umfasst allgemein die Erlangung wissenschaftlicher und künstlerischer Kompetenz für eine Tätigkeit innerhalb und außerhalb der Hochschule.

Auf die zulässige Höchstbefristungsdauer angerechnet werden alle befristeten Arbeitsverhältnisse mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit mit einer deutschen Hochschule oder Forschungseinrichtung, Beamtenverhältnisse auf Zeit und Privatdienstverträge mit einzelnen Hochschulmitgliedern. Dies gilt auch für Verträge, die auf anderen Vorschriften als dem WissZeitVG beruhen, soweit in deren Rahmen wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit erbracht wurde. Wird während eines nach der „12-Jahres-Regelung“ abgeschlossenen Arbeitsvertrags **Mutterschutz** oder **Elternzeit** genommen oder liegt ein anderer gesetzlich geregelter Verlängerungsgrund vor, sieht das WissZeitVG auch hier einen Rechtsanspruch auf entsprechende Verlängerung des Vertrags vor. Eine so begründete Vertragsverlängerung wird dann nicht auf die zulässige Höchstbefristungsdauer angerechnet.

Die **Drittmittelbefristung** stellt eine von der „12-Jahres-Regelung“ unabhängige, weitere Befristungsgrundlage für Arbeitsverträge des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals dar. Sie setzt voraus, dass die Befristung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird, die Mittel für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt sind und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter überwiegend gemäß der Zweckbestimmung der Mittel beschäftigt wird. Zudem soll die vereinbarte Befristungsdauer dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen. In der Praxis wechseln sich in einer wissenschaftlichen Karriere oft Phasen der Befristung nach der „12-Jahres-Regelung“ mit solchen von Drittmittelbefristungen ab. Soll ein Vertrag nach der „12-Jahres-Regelung“ abgeschlossen werden, sind auch in der Vergangenheit liegende Arbeitsverträge, die auf einer Drittmittelbefristung beruhen, auf die 12 Jahre (oder eine aufgrund von Verlängerungsregelungen höhere Höchstbefristungsdauer) anzurechnen. Mit einer Drittmittelbefristung ist es aber umgekehrt grundsätzlich möglich, auch länger als 12 Jahre beschäftigt zu werden. Im Gegensatz zur „12-Jahres-Regelung“ sieht die Drittmittelbefristung jedoch keinen Anspruch auf eine Vertragsverlängerung, z.B. wegen Mutterschutz und Elternzeit, vor.

Das WissZeitVG stand von Beginn an immer wieder in der Kritik. Wie wenige andere Gesetze im Wissenschaftsbereich bewegt es sich in einem Interessenkonflikt zwischen dem Wunsch nach größerer Planbarkeit von wissenschaftlichen Karrieren einerseits sowie begrenzten finanziellen Mitteln und der Notwendigkeit der Gewinnung neuen Personals im Wissenschaftsbetrieb andererseits. Im Jahr 2011 erfolgte die erste kritische **Evaluation** des **Gesetzes**. Dabei wurde unter anderem ein hoher Anteil an Kurzbefristungen der wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen festgestellt. So seien über die Hälfte der Arbeitsverträge in der ersten Qualifikationsphase auf weniger als ein

Jahr angelegt (Jongmanns, 2011, S. 3). 2016 trat auch vor diesem Hintergrund das erste Reformgesetz des WissZeitVG in Kraft. Dieses war entsprechend stark geprägt durch Regelungen zur Vermeidung von Kurzverträgen und sah eine Evaluation der Neuerungen im Jahr 2020 vor. Diese Evaluation wurde dann ab 2020 durch die *Interval GmbH* und das *HIS-Institut für Hochschulentwicklung* durchgeführt. Deren 2022 herausgegebener Abschlussbericht stellt zwar Verbesserungen der Befristungspraxis fest, diese seien jedoch bislang nicht durchgreifend und nachhaltig genug ausgefallen (vgl. Sommer/Jongmanns/Book/Rennert, 2022, S. XVI f.). Dabei bliebe unklar, inwieweit dies auch auf die Pandemie zurückzuführen sei. U.a. erachteten rund 50 Prozent der in diesem Zusammenhang befragten Personen ihre Vertragslaufzeit für zu kurz bemessen, um das angestrebte Qualifizierungsziel erreichen zu können (vgl. Sommer/Jongmanns/Book/Rennert, 2022, S. XIV).

Es ist insofern nicht verwunderlich, dass das WissZeitVG auch in seiner heutigen Fassung weiterhin in der Kritik steht und den Gesetzgeber zu einer **neuerlichen Reform** des Regelwerks bewegt hat. Besonders im Fokus steht dabei, dass in Deutschland Karrieren in der Wissenschaft nach wie vor schwer planbar sind und insofern u.a. die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unzumutbar leidet. Dabei spielt – neben weiteren Aspekten – auch der steigende Anteil an Drittmittelbefristungen eine Rolle.

### 3. Zur aktuellen Reformdebatte

Vor diesem Hintergrund legte das Bundesforschungsministerium am 5. Juni 2023 einen Entwurf für eine erneute Reform des WissZeitVG vor (BMBF, 2023b) und leitete unter den betroffenen Stakeholdern einen Anhörungsprozess ein. Der Reformentwurf will das WissZeitVG an mehreren Stellen nachjustieren.

Besonders hitzig diskutiert werden die geplanten Änderungen der „12-Jahres-Regelung“. Während in der Vorpromotionszeit weiterhin ein Höchstbefristungszeitraum von sechs Jahren für befristete Arbeitsverträge zur Qualifizierung zur Verfügung stehen soll, sieht der Entwurf für die Nachpromotionszeit eine **„4plus2-Regelung“** vor. D.h. nach der Promotion soll eine Höchstbefristungsdauer von vier Jahren, gegebenenfalls verlängert durch nicht genutzte Zeiten aus der Vorpromotionsphase und sonstige Verlängerungstatbestände, gelten. Die Befristung in der Nachpromotionsphase kann dann nochmals um zwei Jahre verlängert werden, allerdings nur verbunden mit einer Zielvereinbarung und der Zusage einer Dauerstelle bei Erreichen der Ziele. Damit ist die Intention, dem wissenschaftlichen Personal früher eine planbare Karriereperspektive zu eröffnen, erkennbar. Einschränkend ist allerdings anzumerken, dass es sich hierbei in aller Regel um eine unbefristete Mittel-

baustelle handeln dürfte, da die Besetzung einer Professur in der Regel ein Berufungsverfahren mit öffentlicher und meist auch internationaler Stellenausschreibung voraussetzt.

Nach dem Referentenentwurf soll zudem die Befristung eines Erstvertrags im Zeitraum vor der Promotion mindestens drei, für den Erstvertrag nach der Promotion mindestens zwei Jahre betragen. Damit sollen Kurzbefristungen noch stärker als bisher bekämpft werden. Zudem soll nicht nur die **Betreuung von Kindern** unter 18 Jahren, sondern auch die **Pflege naher Angehöriger** künftig zu einer Verlängerung der insgesamt zulässigen Höchstbefristungsdauer um zwei Jahre pro Fall führen. Die Befristung von Qualifikationsstellen in der Medizin soll nicht mehr über das WissZeitVG, sondern auf dem Wege des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung (ÄArbVtrG) erfolgen. Studentische Hilfskräfte sollen statt bisher bis zu 6 Jahre künftig bis zu 8 Jahre studienbegleitend befristet beschäftigt werden können, ohne dass dies zu einer Anrechnung auf die 12-Jahres-Regelung führt.

Weiterhin soll laut dem Entwurf die Möglichkeit der Tarifvertragsparteien, im Rahmen eines Tarifvertrags abweichende Regelungen zu treffen, erweitert werden. Dies betrifft z.B. die Mindestvertragslaufzeit, aber auch die Schaffung von weiteren Verlängerungstatbeständen. Erhebliche Auswirkungen auf die bisher übliche Praxis der Beschäftigung von wissenschaftlichem und künstlerischem Personal in Drittmittelprojekten dürfte zudem auch der im Entwurf vorgesehene **Vorrang der Qualifizierungsbefristung** vor der Drittmittelbefristung haben. Hintergrund dieses Reformvorschlags sind die fehlenden Verlängerungsansprüche drittmittelbefristeter Verträge, z.B. im Falle von Mutterschutz und Elternzeit im Vergleich zur 12-Jahres-Regelung. Es soll daher zunächst die Qualifizierungsbefristung als Rechtsgrundlage genutzt werden.

Die Übergangsfrist für zum Stichtag des Inkrafttretens der Reform bereits beschäftigte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler soll vier Jahre betragen. Bis dahin wird weiterhin das alte Recht gelten. Bisher existiert jedoch noch nicht einmal ein fester Zeitplan zum Abschluss des Gesetzgebungsverfahrens, das sich mindestens bis weit ins Jahr 2024 hineinziehen dürfte. Bis dahin wird der vorgelegte Reformentwurf mutmaßlich noch Änderungen erfahren, zumal er auch regierungsintern umstritten ist. So tragen die Bundestagsfraktionen von SPD und Grünen den Entwurf des vom Koalitionspartner FDP geführten Bundesministeriums nicht mit (Lührig, 2023).

Die in der Debatte bisher auszumachenden Positionierungen legen nahe, dass namentlich die „4plus2“-Regelung sowie der Vorrang der Qualifizierungsbefristung vor der Drittmittelbefristung weiter strittig bleiben. Zumindest zeigen sich die unterschiedlichen Interessen der Beteiligten hier

besonders deutlich. Diese reichen von der Forderung nach Entfristung möglichst direkt nach der Promotion bis zur Anmeldung von Bedarf, auch weiterhin kürzere Verträge anbieten zu können, z.B. bei Projekten mit privaten Drittmittelgebern oder zur Überbrückung zwischen nicht nahtlos aufeinanderfolgenden Drittmittelprojekten. Kritisch lässt sich außerdem betrachten, dass eine verlässliche Karriereperspektive in der Wissenschaft nur im **Zusammenspiel von Bund und Ländern** geschaffen werden kann. Während das WissZeitVG Bundesrecht ist, liegt die Regelungskompetenz für das Hochschulrecht – und damit auch für die Schaffung von neuen Personalkategorien, wie derjenigen eines Lecturers, oder die Aufstockung geeigneter vorhandener Kategorien, wie der Juniorprofessur mit Tenure Track, in der Hand der Länder. Nur wenn insofern Bund und Länder zielorientiert zusammenarbeiten, kann eine Zielvereinbarung mit Anschlusszusage auf eine Dauerstelle mit Leben gefüllt werden.

#### 4. Ausblick

Damit sollte dieser Überblick zur aktuellen Diskussion um die Reform des WissZeitVG gezeigt haben, wie schwierig die anstehende Aufgabe ist. Der Innovationsstandort Deutschland und der Wissenschaftsbetrieb verlangen nach einem System, das es begabten Nachwuchsleuten ermöglicht, sich im Rahmen einer Promotion sowie ggf. einer anschließenden Tätigkeit in der Forschung so hochkarätig zu qualifizieren, dass sie in einem nächsten Schritt in der Hochschullandschaft, an außeruniversitären Forschungseinrichtungen oder in der freien Wirtschaft erfolgreich Karriere machen können. Die Erfahrung zeigt, dass sich vielfach erst in den Jahren nach der Promotion, wenn Nachwuchskräfte zunehmend eigenverantwortlich forschen und lehren, herauskristallisiert, welcher Weg der vielversprechendste ist. In hohem Maße nachvollziehbar ist aber auch, dass junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ihre Karriere und ihr Privatleben, etwa im Kontext einer Familiengründung, verlässlich planen können müssen. Von daher ist, auch mit Mitteln der Regulation, der Versuchung vorzubauen, die Gesamtbefristungsdauer als Addition aller möglichen Befristungsoptionen unnötig lange hinauszuzögern. Sofern sich eine Eignung in die eine oder andere Richtung klar zeigt, müssen die Weichen entsprechend gestellt werden können.

Hierbei spielen auch der Unterstützungswille und das Stellenmanagement der Universitäten sowie ihre von den Bundesländern verantwortete Mittelausstattung eine wichtige Rolle. Einerseits liegt auf der Hand, dass nicht jedem Wunsch nach Verstetigung einer Stelle nachgegeben werden kann, sondern das Prinzip der Bestenauslese gelten muss; nur so können auch nach jedem einzelnen „Qualifi-



# Termingerecht geliefert.



Portofreie Lieferung  [vahlen.de/24045848](https://vahlen.de/24045848)

## Schönwetter/Staberhofer/Zaiser/Ortner/Lengauer Logistikmanagement

2023. XXII, 354 Seiten. Kartoniert € 29,80  
ISBN 978-3-8006-5753-7

### Die Vorteile von Vahlen kompakt

- Besonders anwenderorientiert für Studenten betriebswirtschaftlicher Studiengängen
- Mit erprobten Methoden, Beispielen und Hinweisen zur praktischen Durchführung
- Gut lesbar, klarer Stil und Verzicht auf überflüssige Komplexität

### Logistikmanagement kompakt

stellt in komprimierter Form die wesentlichen Zusammenhänge der Logistik dar: es zeigt, wie Material-, Informations- und Finanzflüsse zusammenwirken, damit die Anforderungen der Kunden nach kurzer Lieferzeit, zuverlässiger Termineinhaltung und größtmöglicher Flexibilität bestmöglich erfüllt werden können.

Erhältlich im Buchhandel oder bei:  
**vahlen.de** | Verlag Franz Vahlen GmbH · 80791 München  
kundenservice@beck.de | Preise inkl. MwSt. | 170454

# Vahlen

zierungsdurchlauf“ die entsprechenden Stellen für nachfolgende Qualifikanten frei werden. Andererseits gibt es aber zugleich klare Indizien dahingehend, dass der Wissenschaftsstandort Deutschland im Vergleich zu anderen OECD-Staaten seine Universitäten nicht hinreichend ausstattet und somit exzellente Nachwuchsleute der Wissenschaft verloren gehen. Diese Aspekte sind im weiteren Sinne ebenfalls Teil der hier behandelten Reformdebatte.

### Literatur

Jongmanns, G., Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Gesetzesevaluation im Auftrag des BMBF, in: HIS: Forum Hochschule, 4/2011, Online, URL: [https://medien.his-he.de/fileadmin/user\\_upload/Publikationen/Forum\\_Hochschulentwicklung/fh-201104.pdf](https://medien.his-he.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Forum_Hochschulentwicklung/fh-201104.pdf) (Abrufdatum: 21.08.2023).

Lührig, H. H., Ministerin Stark-Watzinger (FDP) versucht Alleingang vorbei an SPD und Grünen, in: ZWD Politikmagazin, 2023, Online, URL: [https://www.zwd.info/ministerin-stark-watzinger-\(fdp\)-versucht-alleingang-vorbei-an-spd-und-gruenen.html](https://www.zwd.info/ministerin-stark-watzinger-(fdp)-versucht-alleingang-vorbei-an-spd-und-gruenen.html) (Abrufdatum: 21.08.2023).

o.V., BMBF, Wissenschaftszeitvertragsgesetz, 2023a, [https://www.bmbf.de/bmbf/de/forschung/wissenschaftlicher-nachwuchs/wissenschaftszeitvertragsgesetz/wissenschaftszeitvertragsgesetz\\_node.html](https://www.bmbf.de/bmbf/de/forschung/wissenschaftlicher-nachwuchs/wissenschaftszeitvertragsgesetz/wissenschaftszeitvertragsgesetz_node.html) (Abrufdatum: 21.08.2023).

o.V., BMBF, Referentenentwurf des Bundesministeriums für Bildung und Forschung: Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft, 2023b, Online, URL: [https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2023/2023-06-wisszeitvg-referentenentwurf.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2023/2023-06-wisszeitvg-referentenentwurf.pdf?__blob=publicationFile&v=1) (Abrufdatum: 21.08.2023).

Sommer, J., Jongmanns, G., Book, A., Rennert, C., Evaluation des novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, 2022, Online, URL: [https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2022/abschlussbericht-evaluation-wisszeitvg.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2022/abschlussbericht-evaluation-wisszeitvg.pdf?__blob=publicationFile&v=2). (Abrufdatum: 21.08.2023).