

Berlin, 12.06.2026

Stellungnahme des Fakultätentages Psychologie (FTPs) zum Referentenentwurf für die Novellierung des WissZeitVG

Der Fakultätentag Psychologie (FTPs) bedankt sich für die Möglichkeit, den mit Bearbeitungsstand vom **26.05.2026** veröffentlichten Referentenentwurf zur Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) und des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung (ÄArbVtrG) kommentieren zu können. Wir begrüßen, dass das BMFTR mit diesem Entwurf einen Beitrag zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft und der Planbarkeit der Karrierewege für den wissenschaftlichen Nachwuchs anstrebt, indem insbesondere Regelungen vorgesehen werden, die dysfunktionale Auswüchse der gegenwärtigen Befristungspraxis korrigieren sollen.

Insgesamt beurteilen wir die vorgesehenen Änderungen des ÄArbVtrG uneingeschränkt positiv, da sie die Vereinbarkeit einer Weiterbildung von Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten mit einer wissenschaftlichen Qualifizierung erheblich verbessern. Auch den Änderungsentwurf des WissZeitVG beurteilen wir vom Grundsatz her positiv und halten ihn für eine Verbesserung sowohl im Vergleich zum gegenwärtigen Gesetzestext als auch im Vergleich zum Gesetzesentwurf, den die vorherige Regierung im Jahr 2024 vorgelegt hatte. Einige der Neuregelungen, wie zum Beispiel der Entfall der Übertragbarkeit nicht genutzter Befristungszeiten aus der Promotions- in die PostDoc-Phase, bergen aus unserer Sicht allerdings die Gefahr von unerwünschten Nebenwirkungen, die man durch Modifikationen des Entwurfs reduzieren oder verhindern kann. Wir führen dies unten kurz aus, möchten aber zunächst die zahlreichen positiven Beiträge des Referentenentwurfs würdigen.

Folgende **positive Beiträge** des vorgelegten Gesetzesentwurfes begrüßen wir ausdrücklich:

Artikel 1 Änderung des WissZeitVG

- Erhalt der jeweils 6-jährigen Höchstbefristungsdauer in der Promotions- und in der PostDoc-Phase: Mit der Beibehaltung des Befristungsrahmens von insgesamt 12 Jahren bietet der Entwurf einen verlässlichen und angemessenen zeitlichen Rahmen für die wissenschaftliche Qualifizierung bis hin zur Berufbarkeit auf eine Professur (Habilitation oder habilitationsäquivalente Leistungen).
- Verlängerung der zulässigen Befristungsdauer im Falle der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger um zwei Jahre §2(1) Satz 5 (dritter Unterpunkt): Damit wird der gestiegenen und immer noch steigenden gesellschaftlichen Bedeutung der Pflege in angemessener Weise Rechnung getragen.
- Festlegung eines Mindestumfangs für befristete Arbeitsverhältnisse von einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit §2(1) Satz 7: Wir halten dies für eine sinnvolle Maßnahme, um Verträgen mit sehr geringen Stellenumfängen, die zumeist für die Mitarbeitenden sehr ungünstig sind, entgegenzuwirken.

- Verlängerung auf 8 statt 6 Jahre maximale Befristungsdauer für Arbeitsverträge mit Studierenden §6 Satz 1: Wir begrüßen die Änderung, da gerade bei Studierenden, die die Regelstudienzeit überschreiten und zugleich auf eine Nebentätigkeit angewiesen sind, ein befristungsbedingter Wechsel der Nebentätigkeit eine weitere Verlängerung der Studienzeit nach sich ziehen kann.
- Verzicht auf die Möglichkeit, mit tarifvertraglichen Regelungen von den Regelungen des WissZeitVG abzuweichen. Diese Möglichkeit, die im Gesetzesentwurf der vorigen Regierung angelegt war, hätte die deutschlandweite Mobilität des wissenschaftlichen Nachwuchses durch unterschiedliche Befristungsregelungen in den verschiedenen Tarifgebieten erschwert.

Artikel 2 Änderung des ÄArbVtrG

- Einbezug einer gleichzeitigen wissenschaftlichen Qualifizierung als rechtfertigender sachlicher Befristungsgrund §1 (1).
- Erweiterung der Formulierungen in § 1 (4) Nummer 1, 3, 5 und 6.
- Möglichkeit einer Verlängerung der Befristung zum Zweck des Abschlusses der angestrebten Qualifizierung um bis zu zwei weitere Jahre und die dafür definierten Voraussetzungen einer zur Weiterbildung parallelen wissenschaftlichen Qualifizierung an einer nach bundes- oder landesrechtlichen Vorschriften als Hochschule oder Forschungseinrichtung anerkannten Einrichtung oder an einer Hochschulklinik nach § 108 Nummer 1 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch (Absatz 4a). Der höhere Zeitbedarf, den eine parallele oder konsekutive wissenschaftliche und klinische Qualifizierung (Weiterbildung) mit sich bringt, wird dadurch in angemessener Weise berücksichtigt. **Wir möchten anregen, dass die Verlängerungsmöglichkeit auf bis zu drei Jahre erweitert werden sollte, da dies nach unserer Einschätzung den besonderen Bedürfnissen im Falle einer Kombination von wissenschaftlicher Qualifizierung und Weiterbildung besser gerecht werden würde.**
- Aufhebung des Vorrangs des WissZeitVG vor dem ÄArbVtrG §1 (6), die Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten eine befristete Beschäftigung an Universitäten zur Weiterbildung zur Fachpsychotherapeutin oder zum Fachpsychotherapeuten ermöglicht. Wir sehen hierin einen deutlichen Fortschritt hin zu sachlich angemessenen Befristungsregelungen für diesen Personenkreis. Der Wegfall des Anwendungsvorrangs des WissZeitVG ermöglicht zudem den Hochschulen, ihre auch in den Heilberufekammergesetzen der Länder ausdrücklich hervorgehobene Rolle als Einrichtungen der klinischen Weiterbildung wahrzunehmen. **Ergänzend bitten wir darum, die Formulierung „Weiterbildung nach § 95c Absatz 1 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch“ zu ersetzen durch „Weiterbildung zum Fachpsychotherapeuten“, da es sich bei „Fachpsychotherapeut“ um einen mittlerweile etablierten Begriff handelt, der in Weiterbildungsordnungen und Heilberufekammergesetzen Verwendung findet.** Es ist nicht einsichtig, warum für Ärztinnen und Ärzte der Begriff „Facharzt“ verwendet wird, während für Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten auf eine Hilfskonstruktion über eine Definition im Sozialgesetzbuch zurückgegriffen wird (die es für Ärztinnen und Ärzte ja ebenfalls gäbe).

Redaktioneller Änderungsbedarf:

- In der Begründung der Gesetzesänderungen heißt es auf Seite 27, letzter Absatz zu Nummer 3:

Die Änderung führt zudem zu dem Ergebnis eines Gleichklangs der Befristungsmöglichkeiten von in Summe zehn Jahren, die sich nach dem ÄArbVtrG auf regelhaft acht plus zwei Jahren und nach dem WissZeitVG auf sechs plus vier Jahre erstrecken.

Dieser Satz enthält eine sachlich falsche Aussage zur Befristungsdauer nach WissZeitVG. Möglicherweise ist er versehentlich als Textbaustein aus dem Referenten- oder Regierungsentwurf der vorherigen Bundesregierung übernommen worden.

Eingeschränkt positiv sehen wir folgende Punkte im **Artikel 1 Änderung des WissZeitVG**:

- Festlegung einer Minstdauer des ersten Arbeitsvertrages für Promovierende von drei Jahren und für PostDocs von zwei Jahren §2(1) Satz 4. Grundsätzlich begrüßen wir, dass dem wissenschaftlichen Nachwuchs hier in beiden Qualifizierungsphasen ausreichende Mindestlaufzeiten für Erstverträge gesichert werden sollen; die negativen Auswüchse der gegenwärtigen Befristungspraxis bedürfen auch unserer Ansicht nach einer Korrektur. Wir sehen allerdings das Problem, dass durch die generelle Vorgabe einer dreijährigen Mindestlaufzeit für den Erstvertrag in der Promotionsphase die Besetzung von Stellen in Drittmittelprojekten, die kürzere Laufzeiten aufweisen oder die aufgrund des vorzeitigen Ausscheidens einer Stelleninhaberin bzw. eines Stelleninhabers kürzere Restlaufzeiten aufweisen, deutlich erschwert werden kann. **Daher möchten wir anregen, solche Fälle explizit als Ausnahmefälle aufzunehmen, in denen von der gesetzlichen Soll-Regelung abgewichen werden kann. Als weitere Ausnahme sollten aus unserer Sicht kürzere Überbrückungsfinanzierungen bei feststehender Anschlussfinanzierung (z. B. bis zum Anlauf eines Projekts) aufgenommen werden.** Die Aufnahme dieser Ausnahmen wäre aus unserer Sicht nicht nur im Interesse derjenigen, die Forschungsprojekte eingeworben haben, sondern auch im Interesse der sich Qualifizierenden.
- Vorrang der Qualifizierungs- vor der Drittmittelbefristung §2 Abs. 2: Auch hier stimmen wir mit dem Ziel, welches durch diese Regelung erreicht werden soll, überein. Aus Drittmitteln beschäftigte Personen sollten dieselbe Sicherheit wie Personen in der Grundfinanzierung haben, dass familienbedingte Ausfallzeiten kompensiert werden. Allerdings ergibt sich aus unserer Sicht das Problem, dass Universitätseinrichtungen in einer Zeit, in der die Haushalte zum Teil empfindlich gekürzt werden (und das bei bereits zuvor nicht hinreichender Grundfinanzierung), oftmals nicht die Möglichkeit haben werden, Rücklagen für solche Fälle zu bilden. **Aus unserer Sicht könnte daher erwogen werden, ob nicht alternativ zumindest alle diejenigen Drittmittelgeber, die steuerfinanziert sind, gesetzlich verpflichtet werden, nach dem Vorbild der DFG im Rahmen der Drittmittelförderung zusätzliche Mittel für solche Nachholzeiten bereitzuhalten** (selbst wenn das zu Lasten der Anzahl der insgesamt zu fördernden Projekte gehen sollte).

Dringend verbesserungsbedürftig sehen wir im **Artikel 1 Änderung des WissZeitVG**:

- **Entfall der Möglichkeit, in der Promotionsphase nicht ausgeschöpfte Befristungszeiten in die PostDoc-Phase zu übertragen.** Die in den Erläuterungen zum Gesetz gegebene Begründung, dass die PostDoc-Phase eine eigene Qualifizierungsphase mit einem eigenen zeitlichen Rahmen sei, ist zwar in der Sache richtig. Ebenso können wir das Bestreben nachvollziehen, einem zu langen befristeten Verbleib im Wissenschaftssystem in der Phase nach der Promotion entgegenwirken zu wollen. Die vorgeschlagene Regelung würde jedoch systematische Fehlanreize setzen: Sowohl diejenigen Promovierenden, die eine wissenschaftliche Laufbahn anstreben, als auch ihre Betreuerinnen und Betreuer werden im Falle einer solchen Regelung auf eine maximale Ausschöpfung der Maximalbefristung vor der Promotion sogar dann hinarbeiten, wenn die Promotion bereits vorher abgeschlossen werden könnte. Denn mit einem Abschluss ihrer Promotion vor Ablauf der sechs Jahre würden diese Promovierenden sich systematisch schlechter stellen, da sie später mit Personen konkurrieren, die mehr Zeit hatten, wissenschaftliche Erfolgsnachweise (wie z.B. Publikationen) zu sammeln. Somit steht zu erwarten, dass diese Regelung die derzeit ohnehin schon langen Promotionszeiten nochmals verlängern würde. **In unserer Abwägung würden diese Nachteile die oben genannten Vorteile weit überwiegen, weshalb wir dringend empfehlen, auf diese Regelung zu verzichten.**

Als Fazit möchten wir festhalten, dass wir die Änderungen des ÄArbVtrG durchweg sehr begrüßen und uns über die erheblichen Verbesserungen freuen, die diese für Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten in Weiterbildung bedeuten. Auch die Veränderungen des WissZeitVG betrachten wir insgesamt als Verbesserung und als Schritte in die richtige Richtung. Einige Detailregelungen bergen jedoch die Gefahr unerwünschter und – zumindest in einem Fall – ggf. auch erheblicher Nebenwirkungen, die durch Nachbesserungen am Entwurf verhindert oder zumindest reduziert werden sollten.

Bei der Erarbeitung weiterer konkreter Vorschläge bietet der FTPs gerne seine Unterstützung an.

Kontakt bei Rückfragen:

Prof. Dr. Stefan Schulz-Hardt

Vorsitzender des Fakultätentages Psychologie
Abteilung für Wirtschafts- und Sozialpsychologie
Georg-August-Universität Göttingen
E-Mail: schulz-hardt@psych.uni-goettingen.de
<https://fakultaetentag-psychologie.de>

Über den Fakultätentag Psychologie:

Der Fakultätentag Psychologie (FTP) ist die hochschulpolitische Vertretung der wissenschaftlichen Psychologie an den deutschen Universitäten. Der Fakultätentag ist Ansprechpartner bei Gesprächen auf politischer Ebene, um die Interessen der psychologischen Institute und Fakultäten deutscher Universitäten gebündelt zu vertreten. Er dient außerdem der Kommunikation und Koordination zwischen den Instituten und Fakultäten, wenn es um die Diskussion und Abstimmung von Fragen z.B. der Organisation von Studium und Lehre, der Inhalte von Studiengängen oder der Schwerpunktsetzungen geht.