

Kommentar

Berlin, 16.06.2026

Kommentar zum Referentenentwurf des BMFTR zur Reform des WissZeitVG Artikel 1

Zur Zielsetzung und Reichweite des Referentenentwurfs

Die Junge Akademie begrüßt grundsätzlich die Zielsetzung des Referentenentwurfs, die Beschäftigungsbedingungen im Wissenschaftssystem verlässlicher zu gestalten. Insbesondere die Begrenzung von Kurzzeitbefristungen, die Einführung von Mindestvertragslaufzeiten in den Phasen vor und nach der Promotion sowie die bessere Berücksichtigung von Mutterschutz, Elternzeit, Krankheit und Pflege sind wichtige und überfällige Schritte. Wissenschaftliche Qualifizierung kann nur dann gelingen, wenn Vertragslaufzeiten nicht systematisch hinter den Qualifikationszielen zurückbleiben, die sie ermöglichen sollen. Positiv ist zudem, dass Schutzregelungen auch im Bereich drittmittelfinanzierter Beschäftigung gestärkt werden sollen.

1/5

Gleichzeitig zeigt der Entwurf auch sehr deutlich die gezogenen Grenzen bei der angestrebten Reform des Befristungsrechts. Verlässlichere Vertragslaufzeiten sind wichtig, lösen aber das strukturelle Grundproblem eines auf Unsicherheit gestellten Karrieremodells nicht allein. Aus Sicht der Jungen Akademie muss die Reform daher in eine breitere Diskussion über Personalstrukturen, transparente Karrierewege und dauerhafte Perspektiven im Wissenschaftssystem eingebettet werden und hier zukünftig konkretere Weichen stellen, um genau solche Perspektiven zu ermöglichen. Unsere Kritik und Forderungen erläutern wir im Folgenden detailliert.

Kernkritik und Kernforderungen

Befristungsrecht ersetzt keine Strukturreform

Die Junge Akademie teilt die im Entwurf formulierte Zielsetzung, mehr Verlässlichkeit in frühen Karrierephasen zu schaffen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern und damit zugleich die Attraktivität wissenschaftlicher Arbeit sowie die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit des Wissenschaftssystems zu stärken. Diese Zielsetzung ist richtig. Zugleich muss deutlich bleiben, dass das Befristungsrecht keine umfassende Reform des akademischen Arbeitsmarkts ersetzen kann. Solange Dauerperspektiven neben und unterhalb der Professur fehlen, verschieben Mindestlaufzeiten vielfach nur den Zeitpunkt, an dem qualifizierte Wissenschaftler*innen die Wissenschaft oder den Standort Deutschland verlassen. Besonders betroffen sind Wissenschaftler*innen mit Sorgeverantwortung, internationale Forschende, Akademiker*innen der ersten Generation und Personen, die nicht über informelle Netzwerke abgesichert sind.

Verantwortung der Einrichtungen und Grenzen des Bundesgesetzes

Problematisch ist zudem, dass der Entwurf stark auf die Verantwortung der Einrichtungen verweist, ohne ausreichend verbindliche Instrumente vorzusehen. Wenn Hochschulen und außeruniversitäre Einrichtungen keine transparenten Karrierepfade, überprüfbaren Personalentwicklungskonzepte und klaren Zielvorstellungen für Dauerstellen entwickeln müssen, droht die Reform auf eine Verlängerung befristeter Unsicherheit hinauszulaufen. Zwar

kann ein Bundesgesetz Personalstrukturen nicht in jeder Hinsicht unmittelbar regeln; gleichwohl bleibt es erforderlich, die Reform des Befristungsrechts mit strukturellen Veränderungen in der Personalentwicklung zusammenzudenken. Ohne solche flankierenden Maßnahmen bleibt die Reform administrativ, aber nicht transformativ.

Zu § 2 Absatz 1 des Referentenentwurfs

Mindestvertragslaufzeiten als notwendiger Schritt

Die Festschreibung von Mindestvertragslaufzeiten ist ausdrücklich zu begrüßen. Sie setzt einer Praxis sehr kurzer Befristungen Grenzen und verbessert die Planbarkeit in frühen wissenschaftlichen Karrierephasen. Auch die Verankerung von Verlängerungsmöglichkeiten ist sinnvoll, weil sie den tatsächlichen Bedingungen wissenschaftlicher Qualifizierungsverläufe eher gerecht wird.

Berücksichtigung von Mutterschutz, Elternzeit, Krankheit und Pflege

Positiv zu bewerten ist insbesondere, dass Belastungen und Unterbrechungen durch Mutterschutz, Elternzeit, Krankheit und Pflege stärker berücksichtigt werden. Gerade mit Blick auf die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie ist dies ein notwendiger Schritt. Zugleich sollte in der weiteren Ausarbeitung geprüft werden, ob die Bezugnahme auf die Voraussetzungen des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes in allen Betreuungskonstellationen praktikabel ist, etwa bei veränderten Sorgeverhältnissen oder geteilten Haushalten.

Fehlanreize durch den Wegfall des Übertrags von Promotionszeiten

Kritisch ist hingegen, dass nicht ausgeschöpfte Befristungszeiten aus der Promotionsphase nicht in die Postdoc-Phase übertragen werden sollen. Diese Regelung setzt problematische Anreize. Sie benachteiligt diejenigen, die früh promovieren, und kann dazu führen, dass Promotionszeiten eher ausgedehnt werden, um den zulässigen Befristungsrahmen möglichst vollständig auszuschöpfen. Eine solche Anreizstruktur ist nicht überzeugend. Wer zügig promoviert, sollte daraus für den weiteren wissenschaftlichen Weg keinen Nachteil haben.

Zur Ausgestaltung der ersten Postdoc-Phase

Auch die vorgesehene Ausgestaltung der Postdoc-Phase wirft Fragen auf. Die stärkere Differenzierung dieser Phase ist im Grundsatz nachvollziehbar. Zugleich erscheint die erste Entwicklungsphase mit einer Mindestvertragslaufzeit von zwei Jahren vielfach als zu kurz. Für viele Postdocs dürfte es in diesem Zeitraum schwierig sein, ein eigenständiges wissenschaftliches Profil aufzubauen, das für Evaluationen, Berufbarkeit oder Bewerbungen auf Tenure-Track-Stellen und entfristete Professuren erforderlich ist. Das betrifft insbesondere den Aufbau eines belastbaren Publikationsportfolios, die Entwicklung eigener Forschungsschwerpunkte, die Einwerbung von Drittmitteln sowie die Übernahme von Lehr- und Betreuungsverantwortung.

Zur Heterogenität der R2-Kategorie

Zugleich ist anzuerkennen, dass die Situation zwischen Fächern und Beschäftigungskontexten unterschiedlich ist. In einzelnen Bereichen können zweijährige Mindestlaufzeiten an bestehende Projekt- und Förderlogiken anschließen. Gerade diese Heterogenität zeigt jedoch, dass starre Vorgaben den unterschiedlichen Entwicklungsdynamiken wissenschaftlicher Karrieren nur begrenzt gerecht werden. Darin zeigt sich zugleich eine grundlegende Herausforderung der R2-Kategorie: Sie umfasst sehr unterschiedliche wissenschaftliche Entwicklungsstände, Qualifizierungsziele und Beschäftigungskontexte. Eine weitergehende Differenzierung dieser Phase erscheint deshalb sinnvoll.

Übergänge und Berufungsverfahren besser berücksichtigen

Hinzu kommt, dass starre Befristungshöchstgrenzen die Realität von Berufungsverfahren in Deutschland nur unzureichend berücksichtigen. Zwischen erreichter Berufbarkeit und dem Abschluss eines Berufungsverfahrens liegen häufig lange Zeiträume. Daraus können Beschäftigungslücken entstehen, die hochqualifizierte Wissenschaftler*innen in unnötige



Unsicherheit bringen. Dies kann die Attraktivität wissenschaftlicher Karrierewege in Deutschland weiter schwächen, Abwanderungstendenzen verstärken und dem Wissenschaftsstandort schaden.

Zu § 2 Absatz 2 des Referentenentwurfs

Verbesserungen im Drittmittelbereich

Die Änderungen in § 2 Absatz 2 sind im Grundsatz sinnvoll. Es ist richtig, auch im Bereich drittmittelfinanzierter Beschäftigung verbindlichere Standards zu setzen und Schutzregelungen besser abzusichern. Gerade hier zeigen sich die Probleme prekärer Beschäftigung in besonderer Deutlichkeit.

Verlässliche Förderpraxis als Voraussetzung

Damit diese Regelung in der Praxis wirksam werden kann, müssen jedoch auch die administrativen Rahmenbedingungen angepasst werden. Aus Sicht der Jungen Akademie ist es erforderlich, dass Projektträger und insbesondere das zuständige Bundesministerium Förderbescheide rechtzeitig erlassen. Wenn Mittelbewilligungen weiterhin erst kurzfristig erfolgen, wird die Einhaltung gesetzlicher Mindeststandards erschwert. Eine Verbesserung des Befristungsrechts im Drittmittelbereich kann daher nur dann greifen, wenn auch die Förderpraxis verlässlicher ausgestaltet wird.

Zu § 2 Absatz 3a des Referentenentwurfs

Risiken der Ausweitung sachgrundloser Befristungen

Besonders kritisch bewertet die Junge Akademie die in § 2 Absatz 3a vorgesehene Ausweitung sachgrundloser Befristungen. Die Regelung würde wissenschaftliche oder künstlerische Hilfstätigkeiten im Sinne des § 6 WissZeitVG beim selben Arbeitgeber vom Vorbeschäftigungsverbot nach § 14 Absatz 2 Satz 2 TzBfG ausnehmen. Damit besteht die Gefahr, dass die sachgrundlose Befristung im Wissenschaftsbereich erheblich an Bedeutung gewinnt.

Gefahr einer neuen Einstiegsbefristung

Gerade weil Hochschulen von sachgrundlosen Befristungen bislang auch aufgrund rechtlicher Unsicherheiten eher zurückhaltend Gebrauch gemacht haben, könnte diese Regelung dazu führen, dass sich eine neue Form der Einstiegsbefristung etabliert. Dies wäre besonders problematisch, weil damit die Soll-Vorgabe längerer Promotionsverträge faktisch unterlaufen werden könnte. Es entstünde die Möglichkeit, Personen zunächst sachgrundlos befristet zu beschäftigen und sie in dieser Zeit bereits Vorarbeiten für eine spätere Promotion leisten zu lassen, bevor anschließend eine weitere Befristung nach § 2 Absatz 1 anschließt. Auf diese Weise würde Unsicherheit nicht abgebaut, sondern in eine vorgelagerte Phase verlagert.

Einzelne Flexibilitätsargumente ändern nichts an der Gesamtbewertung

Zwar mag es einzelne Konstellationen geben, in denen flexiblere Übergänge hilfreich erscheinen. Insgesamt überwiegen hier jedoch die Risiken deutlich. Die vorgesehene Erweiterung geht zu weit und steht dem Ziel verlässlicher Qualifizierungswege entgegen.

Zu § 2 Absatz 5 des Referentenentwurfs

Schutzregelungen stärken

Soweit der Referentenentwurf in § 2 Absatz 5 Schutzregelungen im Zusammenhang mit familiären Belastungen, Krankheit und Pflege stärkt, ist dies ausdrücklich zu begrüßen. Solche Regelungen sind unverzichtbar, weil Unterbrechungen im Wissenschaftssystem bislang häufig zu strukturellen Nachteilen führen. Positiv ist insbesondere, dass diese Schutzmechanismen auch für drittmittelfinanzierte Beschäftigungsverhältnisse klarer abgesichert werden sollen.

Wirksamkeit in der Praxis sicherstellen

Entscheidend wird allerdings sein, dass diese Rechte in der Praxis tatsächlich wirksam werden. Schutzbestimmungen dürfen nicht von informellen Aushandlungen oder der jeweiligen



Haushaltslage abhängen. Sie müssen verlässlich handhabbar sein und dürfen nicht im administrativen Alltag ins Leere laufen.

Zu § 8 Evaluation des Referentenentwurfs

Evaluation als wichtiger Schritt

Die vorgesehene Evaluation des Gesetzes im Jahr 2032 ist ein wichtiger neuer Schritt. Positiv ist zunächst, dass die Wirkungen des Gesetzes wissenschaftlich überprüft werden sollen. Zugleich stellt sich bereits jetzt die Frage, wie sichergestellt werden kann, dass die Ergebnisse dieser Evaluation auch tatsächlich ernst genommen und in politisches Handeln übersetzt werden.

Kriterien, Datenbasis und Folgeroutinen

Aus Sicht der Jungen Akademie sollte die Evaluation deshalb von Beginn an mit klaren Kriterien, einer belastbaren Datengrundlage und verbindlichen Folgeroutinen verknüpft werden. Erforderlich ist insbesondere ein Monitoring der Befristungspraxis nach Fächern, Einrichtungen und Karrierephasen. Nur so wird erkennbar, ob die beabsichtigten Verbesserungen tatsächlich greifen oder ob sich neue Fehlanreize und Ausweichbewegungen entwickeln.

Zusammenfassung

Der Referentenentwurf enthält wichtige und richtige Ansätze. Die Begrenzung von Kurzzeitbefristungen, die Einführung von Mindestvertragslaufzeiten sowie die bessere Absicherung von Mutterschutz, Elternzeit, Krankheit und Pflege stellen deutliche Verbesserungen dar. Positiv ist auch, dass diese Schutzlogik ausdrücklich auf drittmittelfinanzierte Beschäftigungsverhältnisse ausgeweitet werden soll.

4 / 5

Gleichzeitig bleibt der Entwurf in zentralen Punkten hinter dem Reformbedarf zurück. Problematisch sind insbesondere der fehlende Übertrag nicht ausgeschöpfter Promotionszeiten in die Postdoc-Phase, die vielfach zu knapp bemessene erste Postdoc-Phase, die unzureichende Berücksichtigung tatsächlicher Übergänge und Berufungsverfahren sowie vor allem die Ausweitung sachgrundloser Befristungen in § 2 Absatz 3a. Diese birgt die Gefahr, neue vorgelagerte Unsicherheitsphasen zu schaffen und die beabsichtigten Mindeststandards zu unterlaufen.

Vor allem aber adressiert der Entwurf das strukturelle Grundproblem nicht hinreichend: die Verstetigung von Unsicherheit als Regelfall wissenschaftlicher Karrieren. Eine wirkliche Modernisierung des Befristungsrechts kann nur gelingen, wenn sie mit einer Reform der Personalstrukturen verbunden wird. Dazu gehören mehr Tenure-Track-Professuren, mehr Dauerstellen für Daueraufgaben (wie z. B. Lehre, Wissenschaftsmanagement, Wissenschaftskommunikation), transparente Karrierewege und ein belastbares Monitoring der Befristungspraxis. Ohne solche flankierenden Maßnahmen bleibt die Reform ein wichtiger, aber begrenzter Schritt.

Bei der Erstellung dieses Kommentars wurde das KI-Tool FindusOne zur Strukturierung und sprachlichen Überarbeitung genutzt. Alle Kernthesen und finalen Formulierungen wurden redaktionell geprüft und freigegeben. Die inhaltliche Verantwortung liegt vollständig bei der Jungen Akademie.

**Die Junge Akademie
an der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften
und der Nationalen Akademie der Wissenschaften Leopoldina**

Die Junge Akademie wurde im Jahr 2000 als weltweit erste Akademie für herausragende junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ins Leben gerufen. Ihre Mitglieder stammen aus allen wissenschaftlichen Disziplinen sowie aus dem künstlerischen Bereich – sie loten Potenzial und Grenzen interdisziplinärer Arbeit in immer neuen Projekten aus, wollen Wissenschaft und Gesellschaft ins Gespräch miteinander und neue Impulse in die wissenschaftspolitische Diskussion bringen. Die Junge Akademie wird gemeinsam von der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften (BBAW) und der Nationalen Akademie der Wissenschaften Leopoldina getragen. Sitz der Geschäftsstelle ist Berlin.