



**Stellungnahme des
Netzwerks Mutterschaft und Wissenschaft
zum
Referentenentwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Befristungsrechts im
Wissenschaftsbereich (Stand: 26.05.2026)**

Für die Möglichkeit zur Stellungnahme zu dem oben genannten Referentenentwurf des Bundesministeriums für Forschung, Technologie und Raumfahrt möchten wir uns herzlich bedanken.

Als Netzwerk bieten wir ein Forum für Mütter*, die in der Wissenschaft arbeiten und setzen uns für deren Belange ein. Unser Fokus liegt auf den Bereichen Forschung und Weiterbildung zu Mutterschaft/Elternschaft und unbezahlte Sorgearbeit in der Wissenschaft. In unserer täglichen Arbeit begegnen wir sehr häufig den strukturell bedingten Problemen von wissenschaftlichem Personal mit Familienaufgaben.

Wir begrüßen es sehr, dass das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) reformiert werden soll. Der im Entwurf enthaltene Vorrang der Qualifikationsbefristung vor der Drittmittelbefristung ist aus unserer Sicht positiv zu werten. Ebenso freuen wir uns über die wichtige Erweiterung der sogenannten familienpolitischen Komponente um die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger in § 2 Abs. 1 S. 5 Nr. 3 WissZeitVG-E. Auch die Mindestvertragslaufzeit für den ersten Arbeitsvertrag von drei Jahren vor Abschluss der Promotion und zwei Jahren in der PostDoc-Phase ist ein guter erster Schritt, um Kurzzeitbefristungen entgegenzuwirken.

Insgesamt bleibt der Reformvorschlag jedoch hinter dem zurück, was erforderlich wäre, um das selbst gesetzte Ziel "mehr Verlässlichkeit und Transparenz für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in frühen Karrierephasen sowie (...) eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie" zu erreichen (RefE, S. 1).

Im Einzelnen nehmen wir wie folgt Stellung:

1. Unbefristete Verträge mit Kündigungsmöglichkeit als Standard, Befristung als Ausnahme

Der Wissenschaftsbetrieb in Deutschland ist in seiner aktuellen Gestaltung familienfeindlich. Dadurch gehen regelmäßig Talente, insbesondere Frauen, verloren. Das Prinzip der Bestenauslese wandelt sich in ein Prinzip der Privilegiertenauslese. Das muss nicht sein - es ginge besser.

Ein wesentlicher Grund für die Familienfeindlichkeit ist die standardmäßige Befristung von Arbeitsverträgen in der Qualifikationsphase. 96% des wissenschaftlichen Personals sind befristet angestellt. Die Jahre, in denen Menschen an ihrer Promotion und ggf. ihrer Habilitation arbeiten, fallen in die Zeit, in der Menschen typischerweise Familien gründen, Angehörige pflegen müssen oder sesshaft werden möchten. Befristungen, insbesondere kurze Kettenbefristungen, sind insbesondere in der Phase der Familiengründung eine große Belastung.

Gerade Eltern haben es häufig schwer, Vertragsverlängerungen zu erhalten. Die als familienpolitische Komponente bezeichnete Verlängerungsmöglichkeit nach § 2 Abs. 1 S. 4 WissZeitVG (§ 2 Abs. 1 S. 5 WissZeitVG-E) ist lediglich eine Option, die Hochschulen gewähren oder verwehren können. Es kommt immer wieder vor, dass die gesetzlich vorgesehenen Verlängerungen nicht gewährt werden und die ohnehin schon aus anderen Gründen häufig diskriminierten Eltern aus der Wissenschaft ausscheiden. Durch die hohe Abhängigkeit während der Qualifikationszeit wird Machtmissbrauch begünstigt. Damit ist die Befristungszeit meistens nicht wie beabsichtigt die Zeit bis zur Entfristung, sondern die maximal verfügbare Zeit bis zur Entlassung.

Unbefristete Stellen sollten daher die Regel, befristete Stellen die zu begründende Ausnahme sein, etwa für die Vertretung einer anderen Person auf einer Stelle.

Anders als häufig behauptet wird, ist es für die gewünschte Fluktuation in der Wissenschaft und damit auch für die Gewährleistung der Wissenschaftsfreiheit der Hochschulen nicht zwingend erforderlich, die Stellen des wissenschaftlichen Personals stets von vornherein zu befristen. Es wäre stattdessen ebenso denkbar, neue Kündigungsgründe, die an die Qualifikationsarbeit geknüpft sind, einzuführen. Hier könnten die Supervisor*innen/Betreuenden mit in die Pflicht genommen werden: Zielvereinbarungen für Qualifikationsarbeiten und die Ausgestaltung des Betreuungsverhältnisses werden zu Beginn des Arbeitsverhältnisses festgelegt. Erst wenn klar und ggf. durch unabhängige Gutachter*innen bestätigt ist, dass die Zielvereinbarung vonseiten der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers überhaupt nicht mehr eingehalten werden wird, kann eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses ausgesprochen werden.

2. Berechnung der Befristungsdauer

Nicht nur die Befristung an sich, sondern auch ihre konkrete Ausgestaltung sehen wir kritisch. § 2 Abs. 1 S. 1 bzw. 2 WissZeitVG-E erlauben jeweils eine Befristung von maximal sechs Jahren Dauer. Dabei wird nicht danach unterschieden, ob jemand eine Vollzeit- oder eine Teilzeitstelle hat. Sechs Jahre auf einer Vollzeitstelle entsprechen vom Umfang her zwölf Jahren auf einer 50%-Stelle. Ein großer Teil der Beschäftigten (48%) ist in Teilzeit angestellt (vgl. BuWik 2025). Menschen, die aufgrund von Sorgearbeit, aus gesundheitlichen oder anderen Gründen oder aufgrund fehlender Vollzeitstellen in Teilzeit arbeiten, werden dadurch explizit benachteiligt. Von ihnen wird verlangt, dass sie in wesentlich weniger Arbeitszeit und mit wesentlich weniger Entlohnung dieselbe Leistung erbringen wie Personen, die in Vollzeit angestellt sind. Diese Leistung muss dann unbezahlt in der Freizeit geleistet werden, was Personen mit Sorgeverantwortung (insbesondere Eltern kleiner Kinder) kaum schaffen und was vom Gesetzgeber ja nicht gewollt sein kann. Die Berechnung muss proportional zum tatsächlichen Beschäftigungsumfang erfolgen und nicht pauschal nach Kalenderzeit, da dies zu einer strukturellen Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten führt.

Fazit

Wir fordern, dass das Befristungsregime des WissZeitVG grundlegend überarbeitet wird. Befristungstatbestände sollten die Ausnahme von der Regel unbefristeter, aber kündbarer Beschäftigungsverhältnisse sein. Im Falle der Aufrechterhaltung des Befristungsregimes, muss für die Berechnung der maximalen Befristungsdauer der Beschäftigungsumfang zugrunde gelegt werden, um auch Teilzeitstellen zu berücksichtigen und insbesondere Eltern nicht weiter zu benachteiligen.