

Stellungnahme der Deutschen Gesellschaft für Medizinische Soziologie (DGMS) zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Befristungsrechts im Wissenschaftsbereich (WissZeitVG)

Stand: Juni 2026

Einordnung und Würdigung des Gesetzesvorhabens

Aus Sicht der DGMS setzt der Referentenentwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Befristungsrechts im Wissenschaftsbereich (WissZeitVG) ein wichtiges Signal, um die seit langem diskutierten Herausforderungen des Befristungsrechts im Wissenschaftsbereich aufzugreifen und Reformbedarf zu adressieren. Positiv hervorzuheben ist die Berücksichtigung von familien- und pflegebedingten Ausfallzeiten, insbesondere bei Drittmittelstellen. Dies trägt den tatsächlichen Lebensrealitäten wissenschaftlich Beschäftigter Rechnung und leistet einen wichtigen Beitrag zur Chancengleichheit und Vereinbarung von beruflicher Tätigkeit und Familie bzw. Care-Arbeit.

Die vorgeschlagenen Änderungen hinsichtlich der Befristungszeiten erscheinen aus Sicht der DGMS allerdings nicht ausreichend geeignet, die zentralen Herausforderungen wissenschaftlicher Beschäftigung nachhaltig zu lösen. Insbesondere besteht die Gefahr, dass die vorgesehenen Regelungen die Attraktivität wissenschaftlicher Karrierewege weiter verringern und die Gewinnung qualifizierter Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler zusätzlich erschweren.

Bereits heute stehen Hochschulen und Forschungseinrichtungen vor erheblichen Herausforderungen bei der Rekrutierung und Bindung wissenschaftlichen Personals. Die vorgeschlagenen Änderungen drohen diese Entwicklung eher zu verstärken und damit mittelbar auch die Leistungsfähigkeit und Kontinuität von Forschung und Lehre sowie die internationale Wettbewerbsfähigkeit des Wissenschaftsstandorts Deutschland zu beeinträchtigen.

Wegfall des Zeitübertrags und unzureichende Befristungsdauer

Kritisch zu bewerten ist aus unserer Sicht die Abschaffung des Übertrags nicht genutzter Promotionszeiten in die Post-Doc-Phase. Eine kürzere Promotionsdauer wird somit nicht mehr incentiviert, weil sie faktisch dazu beiträgt entsprechend früh aus dem Wissenschaftssystem auszuscheiden.

Zudem wird die vorgesehene Befristungsdauer nach Promotion von maximal zwei Jahren den Anforderungen wissenschaftlicher Karrierewege nur eingeschränkt gerecht. Die Post-Doc-Phase dient nicht allein der weiteren wissenschaftlichen Qualifizierung für eine Professur, sondern auch dem Erwerb wissenschaftlicher, organisatorischer und didaktischer Kompetenzen für langfristige Tätigkeiten in

DEUTSCHE GESELLSCHAFT FÜR MEDIZINISCHE SOZIOLOGIE E.V.

Schriftführerin: Vert.-Prof.in Dr.in Anja
Knöchelmann
Institut für Medizinische Soziologie
Universitätsmedizin Halle
Magdeburger Str. 8
06112 Halle (Saale)

Telefon: 0345 557 1161
Website: www.dgms.de
E-Mail: admin@dgms.de
Bankverbindung:
IBAN: DE92 6305 0000 0000 0179 07
BIC: SOLADES1ULM

Eingetragen beim Amtsgericht Hamburg, Nr. VR 7892

Sitz des Vereins (Gerichtsstand): Hamburg

Vorstand i. S. d. § 26 BGB (einzelvertretungsberechtigt):

Prof. Dr. Lena Ansmann, Prof. Dr. Nico Dragano,
Prof. Dr. Katharina Rathmann, Dr. Nico Vonneilich, Vert.-Prof.in Dr.in
Anja Knöchelmann

Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement. Hierzu gehören neben der Durchführung eigener Forschung auch die Betreuung von Studierenden und Unterstützung von Promovierenden, die Lehrverpflichtung sowie die Einwerbung von Drittmitteln. Allein die Beantragung und Bewilligung kompetitiver Drittmittel für die Post-Doc-Phase beansprucht oftmals einen Zeitraum von deutlich mehr als einem Jahr. Dies wird in der angestrebten zeitlichen Befristung von zwei Jahren in keinsten Weise berücksichtigt.

Der Entwurf berücksichtigt zudem die zentrale Rolle des wissenschaftlichen Mittelbaus (Post-Doc) für die Kontinuität von Forschung und Lehre nur unzureichend. Eine verkürzte Beschäftigungsdauer von zwei Jahren führt zu Wissens- und Transferverlusten, erschwert den Aufbau wissenschaftlicher Expertise und kann die Qualität der Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses und Durchführung hochqualitativer Lehre beeinträchtigen. Zudem kann die kurze Befristungsdauer die Bereitschaft zu innovativer und langfristig angelegter Forschung ebenso beeinträchtigen wie den Aufbau eigenständiger Forschungsprofile und Arbeitsgruppen.

Vorrang der Qualifizierungsbefristung

Der vorgesehene Vorrang von Qualifizierungsstellen gegenüber Drittmittelstellen ist grundsätzlich nachvollziehbar, bildet die Realität wissenschaftlicher Arbeit jedoch nicht ab. Die Annahme einer klaren Trennung zwischen Qualifizierung und Drittmittelforschung entspricht nicht den tatsächlichen Bedingungen wissenschaftlicher Karrieren. Wissenschaftliche Qualifizierung findet häufig innerhalb von Drittmittelprojekten statt – ein Befund, der auch durch die Evaluation des WissZeitVG bestätigt wurde. In vielen Fachbereichen, Instituten und Fakultäten an Hochschulen wäre eine Promotion ohne Drittmittelfinanzierung kaum noch möglich, da haushaltsfinanzierte Promotionsstellen eine Seltenheit sind. Die Folge dieses Eingriffs wäre, dass sich die Zahl der Promovierten - und damit hochqualifizierten Beschäftigten - signifikant verringern würde. Langfristige Folge wird das Fehlen von gut qualifiziertem wissenschaftlichem Nachwuchs auf Post-Doc- und professoraler Ebene sein.

Insbesondere in der Post-Doc-Phase verlaufen Forschung, Qualifizierung und Karriereentwicklung vielfach parallel. Hinzu kommt, dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in dieser Karrierephase regelmäßig eigene Drittmittelanträge stellen und dabei häufig die Finanzierung der eigenen Stelle beantragen. Drittmittelprojekte dienen daher nicht allein der Finanzierung von Forschung, sondern sind vielfach integraler Bestandteil wissenschaftlicher Qualifizierung und Profilbildung.

Die vorgesehene Regelung erschwert zudem Übergangsförderungen sowie die Nachbesetzung laufender Forschungsprojekte. Gerade größere Verbund- und Drittmittelprojekte sind auf die flexible Gewinnung qualifizierten Personals angewiesen. Eine Einschränkung dieser Möglichkeiten kann Projektfortschritte verzögern und die internationale Wettbewerbsfähigkeit deutscher Forschungseinrichtungen beeinträchtigen.

Ohne einen parallelen Ausbau unbefristeter Stellen im Mittelbau führt eine Einschränkung der Befristungsmöglichkeiten nicht zu größerer Beschäftigungssicherheit, sondern wird die Zahl verfügbarer Beschäftigungsmöglichkeiten aus unserer Sicht reduzieren.

Fehlende Lösung struktureller Probleme

Insgesamt sind Mindestvertragslaufzeiten allein nicht geeignet, die bestehenden strukturellen Herausforderungen wissenschaftlicher Beschäftigung an Hochschulen zu lösen. Wesentlich bedeutsamer wären verlässliche Karrierewege, ausreichende Dauerstellen für die Übernahme von Daueraufgaben sowie eine nachhaltige Grundfinanzierung von Hochschulen. Kurze und unsichere Beschäftigungszeiten erschweren wissenschaftliche Neuorientierungen und erhöhen das individuelle Karriere- und Zukunftsrisiko, insofern die strukturellen Gegebenheiten an den Hochschulen im Sinne einer ausreichenden Finanzierung von Daueraufgaben in Forschung und Lehre nicht gewährleistet werden.

Fazit

Der Referentenentwurf enthält einzelne sinnvolle Ansätze, insbesondere bei der Berücksichtigung familien- und pflegebedingter Ausfallzeiten. Insgesamt bleibt er jedoch hinter dem Anspruch zurück, die Arbeits- und Karrierebedingungen des wissenschaftlichen Mittelbaus nachhaltig zu verbessern.

Erforderlich sind aus unserer Sicht stattdessen verlässliche Karrierewege, mehr Dauerstellen für Daueraufgaben, eine stärkere Grundfinanzierung der Hochschulen, langfristige Förderstrukturen sowie ein Befristungsrecht, das den tatsächlichen Bedingungen wissenschaftlicher Arbeit Rechnung trägt. Nur so kann die Wettbewerbsfähigkeit des deutschen Wissenschaftssystems langfristig gesichert werden.

Über die DGMS

Die Deutsche Gesellschaft für Medizinische Soziologie e.V. (DGMS) ist eine wissenschaftliche Fachgesellschaft, die sich für alle medizinsoziologischen Themen und Belange in Forschung, Lehre und Gesellschaft engagiert. Wir setzen uns für bessere Gesundheitschancen für alle ein. Kernthemen unserer wissenschaftlichen Arbeit sind gesellschaftliche Einflüsse auf Gesundheitschancen und Krankheitsrisiken, gesundheitliche Konsequenzen des demografischen Wandels sowie soziale Determinanten der Kranken- und Gesundheitsversorgung (www.dgms.de).

Mit freundlichen Grüßen



Prof. Dr. Lena Ansmann für den Vorstand der DGMS

Prof. Dr. Lena Ansmann
Dr. Nico Vonneilich

Prof. Dr. Nico Dragano
Vert-Prof. Dr. Anja Knöchelmann

Prof. Dr. Katharina Rathmann