

# Stellungnahme der Deutschen Physikalischen Gesellschaft zum Referentenentwurf (26.5.2026) zur Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

Die Arbeitsbedingungen und die Fachkultur in der Physik unterscheiden sich in einigen Punkten spürbar von denjenigen in vielen anderen Fächern: Sie sind beispielsweise durch frühe Einbindung der Wissenschaftler:innen in die Forschung, Drittmittel und die Arbeit in Teams charakterisiert.

Aus ihrer spezifischen Perspektive als physikalische Fachgesellschaft nimmt die Deutsche Physikalische Gesellschaft (DPG) deshalb zum Referentenentwurf zur Novellierung des WissZeitVG, der viele begrüßenswerte, aber auch problematische Regelungen enthält, wie folgt Stellung:

## 1. Ad §2 (1):

Problematisch ist der vorgesehene Wegfall des Satzes „die zulässige Befristungsdauer verlängert sich in dem Umfang, in dem Zeiten einer befristeten Beschäftigung nach Satz 1 und Promotionszeiten ohne Beschäftigung nach Satz 1 zusammen weniger als sechs Jahre betragen haben.“ Dies benachteiligt Personen, die ihre Promotion besonders zügig abschließen bzw. schafft einen Anreiz, Promotionen künstlich in die Länge zu ziehen.

### Vorschlag:

Im Entwurf sollte der Satz „Satz 1 gilt für Promovierte entsprechend“ ergänzt werden durch den aus dem bisherigen Gesetz zu übernehmenden Passus: „die zulässige Befristungsdauer verlängert sich **hier** in dem Umfang, in dem Zeiten einer befristeten Beschäftigung nach Satz 1 und Promotionszeiten ohne Beschäftigung nach Satz 1 zusammen weniger als sechs Jahre betragen haben.“

**Beispiel:** Eine 27-jährige Promovendin könnte ihre Doktorarbeit nach drei Jahren nun zügig abschließen. Gleichzeitig wird ihr angeboten, zwei Jahre zu verlängern, um ihre Ergebnisse in wissenschaftlichen Journalen zu platzieren. Falls sie dieses Angebot ausschlägt, wäre – gemäß der vorgeschlagenen Novellierung – die Zeit, innerhalb derer sie wissenschaftliche Meriten sammeln könnte, um zwei Jahre verkürzt. Entsprechend geringer wären ihre Chancen auf die von ihr angestrebte akademische Festanstellung nach einer Postdoczeit. Sie wäre also gut beraten, das Angebot zur Verlängerung der Doktorarbeit anzunehmen.

## 2. Ad §2 (1): Mindestvertragslaufzeiten

### (i) vor einer Promotion:

Im Allgemeinen ist eine Mindestvertragslaufzeit des Erstvertrags für Promotionen von drei Jahren zu begrüßen. Es gibt jedoch auch Fälle, in denen kürzere Vertragslaufzeiten für die Erreichung des Qualifikationsziels sinnvoll und angemessen sind.

### (ii) nach einer Promotion:

Hier ist der Vorschlag des Referentenentwurfs in doppelter Hinsicht problematisch: Eine Mindestvertragslaufzeit gerade des ersten Postdoc-Vertrags von zwei Jahren geht in vielen Fällen an der Realität vorbei. Umgekehrt wird die Laufzeit von Folgeverträgen im Entwurf gar nicht angesprochen.

### Zu (i) – vor der Promotion:

- Ein dreijähriger Erstvertrag gibt angehenden Promovenden Sicherheit für die Durchführung ihrer Promotion und ist deshalb in der Regel angemessen.
- Gleichzeitig gibt es Fälle, in denen eine kürzere Laufzeit des Erstvertrags sinnvoll ist (s. Beispiel 1). Insbesondere sollte eine Ungleichheit zwischen Promovenden, die angestellt sind, und solchen, die sich über ein Stipendium finanzieren, vermieden werden.

### Zu (ii) – nach der Promotion:

- Gerade in einer frühen Postdocphase (R2 nach der Definition des European Framework for Research Careers; s. Abbildung) sind einjährige Postdoc-Aufenthalte oft sinnvoll (beispielsweise zum Erlernen einer bestimmten Technik/Methodik); es ist außerdem gängige Praxis, Personen direkt nach der Promotion für wenige Monate als Postdocs weiterzubeschäftigen, um Forschungsaufgaben zu Ende zu führen („Wrap-up-Phase“), Anträge auf Finanzierung der eigenen Stelle zu schreiben oder die Zeit bis zum Antritt einer anderen

Stelle zu überbrücken. Die Hürde, Postdocs – gerade bei ersten Arbeitsverträgen – für mindestens zwei Jahre anstellen zu müssen, würde die Möglichkeit, solche Postdoc-Stellen anzubieten, einschränken, oder aber einen Anreiz schaffen, Promotionen künstlich in die Länge zu ziehen (s. Beispiel 2).

- Umgekehrt verhindert der bisherige Entwurf nicht die Möglichkeit von mehreren kurzfristigen Arbeitsverträgen („Kettenverträgen“) nach einem ersten Arbeitsvertrag. Dies kann insbesondere in fortgeschrittenen Postdoc-Phasen (R3), wo die Qualifizierung zur „Berufbarkeit“ auf eine Professur konkret im Vordergrund steht, problematisch sein (s. Beispiel 3).

#### Vorschlag:

Der entsprechende Passus des Entwurfes sollte wie folgt abgeändert werden: „Die vereinbarte Befristungsdauer ist jeweils so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist. Die Dauer **des Arbeitsvertrags** soll **daher** in den Fällen des Satzes 1 **in der Regel drei Jahre für den Erstvertrag** und in den Fällen des Satzes 2 **in der Regel zwei Jahre** nicht unterschreiten. Die nach den Sätzen 1 und 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich...“

#### Beispiel 1 (Promotion):

Eine Person ist nach einem dreijährigen Promotionsstipendium mit ihrer Doktorarbeit sehr weit fortgeschritten, benötigt jedoch noch einige Monate zur Fertigstellung. In diesem Fall wäre ein auf das Stipendium folgender Erstvertrag mit dreijähriger Laufzeit zur Erreichung des Qualifizierungsziels nicht sinnvoll.

#### Beispiel 2 (Postdoc):

Eine Person hat ihre Doktorarbeit abgeschlossen und eine Festanstellung in Aussicht, allerdings erst in vier Monaten. Ihre bisherige Arbeitsgruppe hätte Mittel, sie für bis zu maximal sechs Monate übergangsweise als Postdoc anzustellen, und sie könnte in dieser Zeit noch Veröffentlichungen schreiben und ihr Wissen weitergeben. Beiden Seiten wäre geholfen, wenn eine Postdoc-Vertragslaufzeit von vier bis sechs Monaten möglich wäre.

#### Beispiel 3 (Postdoc):

Eine Person möchte nach einer erfolgreichen dreijährigen Postdocphase nun Klarheit über den künftigen Berufsweg haben. Eine Karriere in der Wissenschaft scheint eine realistische Option, würde aber nochmals eine Phase konzentrierter Arbeit erfordern. Ein weiterer Zweijahresvertrag als Postdoc würde dies ermöglichen; umgekehrt wäre die Verweigerung eines solchen Vertrags ein klares Signal, die Option einer außerakademischen Karriere zu verfolgen. Mehrere „Kettenverträge“ mit Laufzeiten von jeweils wenigen Monaten wären in keinem Fall hilfreich.

### 3. Ad §2 (1) Ende:

Im Prinzip sinnvoll, aber im Einzelfall problematisch ist die Passage „Eine Befristung nach diesem Absatz ist nur zulässig für Arbeitsverhältnisse mit einem zeitlichen Umfang von mindestens einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit.“

Hier sollten Ausnahmeregelungen vorgesehen werden. In der Physik kommt es beispielsweise vor, dass Achtenstellen vergeben werden, um Stipendien aufzustocken; wäre diese Möglichkeit nicht mehr gegeben, würde dies die entsprechenden Stipendiat:innen (die meist besonders qualifiziert sind) benachteiligen.

#### Vorschlag:

Der Passus sollte lauten: „Eine Befristung nach diesem Absatz ist **im Allgemeinen** nur zulässig für Arbeitsverhältnisse mit einem zeitlichen Umfang von mindestens einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit. Ausnahmen bedürfen einer Begründung im Einzelfall.“

**Beispiel:** Eine Person erhält von einer renommierten Einrichtung ein Stipendium. Dies stellt eine Auszeichnung dar und entlastet den Haushalt der Uni. Das monatliche Stipendium beträgt jedoch nur etwa 90 % des Gehalts der regulär angestellten anderen Promovierenden. Bisher kann in solchen Fällen aufgestockt werden, indem ein Vertrag über zum Beispiel eine 12,5 %-Stelle abgeschlossen wird. Die vorgeschlagene Regelung würde das unmöglich machen.

### 4. Ad §6:

Wir begrüßen die geplante Anhebung der Höchstbefristungsdauer für befristete Arbeitsverträge zur Erbringung wissenschaftlicher Hilfstätigkeiten (HiWi-Verträge) auf 8 Jahre.

Gegenüber der bisherigen Regelung schafft dies mehr Flexibilität. In der Physik wird dieses allerdings nur wenig genutzt werden, da Universitäten und HAW ein zügiges Studium befördern und HiWi-Verträge im Promotionsgeschehen kaum eine Rolle spielen.

## Generelle Bemerkungen:

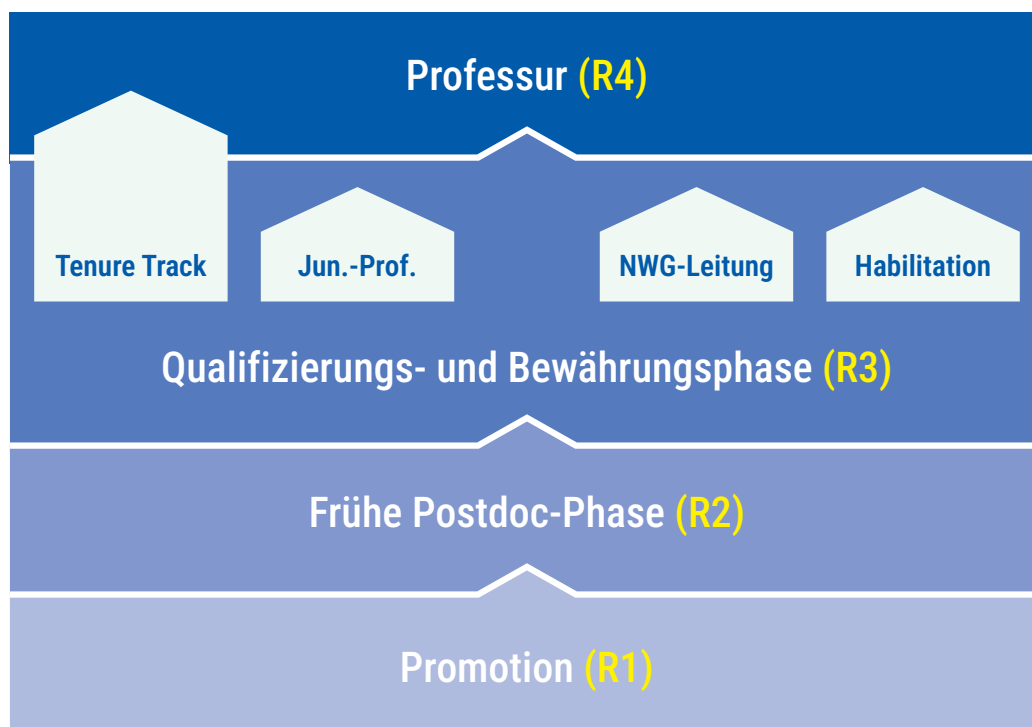
1. Der vorgelegte Entwurf stellt gegenüber früheren Entwürfen einen wesentlichen Fortschritt dar, vor allem weil er einige Passagen fallen lässt, die in früheren Entwürfen enthalten und seitens der DPG kritisiert worden waren.

2. Es ist bedauerlich, dass auch dieser Entwurf nur pauschal zwischen Promotions- und Postdocphase unterscheidet. Gerade in der Physik wäre es hilfreich, innerhalb der Postdocphase zwischen der R2- und R3-Phase (nach der Definition des European Framework for Research Careers; s. Abbildung) zu unterscheiden:

Befristete Arbeitsverhältnisse sind für Forschung und Lehre an Universitäten konstitutiv und für Promovierende (R1) und Postdocs (R2) – im Rahmen typischer Ausbildungs- und Projektdauern – unabdingbar. Für fortgeschrittene Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler (R3), die eine Professur (R4) anstreben, sind dagegen belastbare Entfristungsperspektiven wichtig, um herausragende Talente in der Wissenschaft – und in Deutschland! – zu halten.

3. Ein gutes WissZeitVG ist wichtig, kann aber schwerwiegende strukturelle Probleme in der deutschen Wissenschaft nicht lösen. Hierfür bleiben weitere mutige Reformen unabdingbar. Hierzu zählen etwa:

- Die überfällige BAföG-Reform (Studierende sollten nicht gezwungen sein, neben dem Studium fachfern zu arbeiten);
- Massive Investitionen in die hochschulische Infrastruktur (marode Unigebäude);
- Eine bessere Aустarierung von Grund- und Projektfinanzierung an den Universitäten (Daueraufgaben müssen grundfinanziert sein);
- Mittel für die Schaffung fester Stellen für Daueraufgaben (ein noch so gutes WissZeitVG schafft keine zusätzlichen Stellen);
- Stärkung der Eigenverantwortung der Hochschulen (zum Beispiel größere Spielräume bei Bewirtschaftung eigener Mittel und bei Stellenplänen).



Mögliche Karrierewege Promovierender.

Quelle: Eigene grafische Umsetzung nach TU Braunschweig (o. D.): Forschung & Nachwuchs: Förderung, (<https://www.tu-braunschweig.de/forschung/nachwuchs/foerderung> - abgerufen am 15.06.2026).