

Kontakt:

kontakt@netzwerk-mawi.de

www.netzwerk-mawi.de

Anschrift:

*Netzwerk gegen Machtmissbrauch in
der Wissenschaft e.V., Hartmannstr. 7,*

D-02826 Görlitz



Netzwerk gegen
Machtmissbrauch in
der Wissenschaft

16.06.2026

**Stellungnahme des Netzwerks gegen
Machtmissbrauch in der Wissenschaft e.V. zum
„Referentenentwurf eines Gesetzes zur
Modernisierung des Befristungsrechts im
Wissenschaftsbereich“**

Kontext

Das BMFTR legt mit dem Referentenentwurf eine Novelle des WissZeitVG vor. Gerne kommen wir der Einladung des Bundesministeriums für Forschung, Technologie und Raumfahrt zu einer schriftlichen Stellungnahme nach. Im Einklang mit unserer Expertise und Mission beschränken wir uns in unserer Stellungnahme auf ausgewählte Aspekte, die die Themenkomplexe Macht, Machtmissbrauch, Verantwortung und Diskriminierung betreffen.

Globale Stellungnahme

Unseren detaillierten Anmerkungen möchten wir voranstellen, dass wir in dem Referentenentwurf das hochschulpolitische Anliegen der Bundesregierung zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft nicht annähernd umgesetzt sehen. Das Netzwerk gegen Machtmissbrauch in der Wissenschaft e.V. befürwortet ausdrücklich die Notwendigkeit der Sicherung nachhaltig guter Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft. Insbesondere aus unserer Beratungstätigkeit wissen wir, dass die prekären Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft von Vorgesetzten (d.h. i.d.R. Hochschullehrer*innen) und Hochschulleitungen machtmisbräuchlich genutzt werden: Befristet Beschäftigten werden unter Androhung, den Vertrag nicht, wie vorab mündlich vereinbart, zu verlängern, vertragsfremde Aufgaben übertragen; sie werden zu unbezahlter Mehrarbeit genötigt oder aber melden eklatante Verstöße gegen die wissenschaftliche Redlichkeit und/oder Integrität nicht an entsprechenden Stellen, aus Sorge, die Chance auf eine Weiterbeschäftigung zu vertun.

Obwohl das bisherige Gesetz umfassend evaluiert wurde und deutliche Mängel festgestellt wurden, werden diese unserer Ansicht nach im aktuell vorliegenden Entwurf nicht behoben. Der Novellierungsentwurf bietet in unseren Augen nur eine geringfügige Verbesserung in zwei Fällen (bei der Verlängerung der möglichen Vertragslaufzeit auf 8 Jahre bei studentisch Beschäftigten sowie die Einführung der Mindestvertragslaufzeiten bei der Erstbefristung von 3 bzw. 2 Jahren von Pre- bzw. Postdocs), bewirkt insgesamt jedoch sogar eine Verschlechterung der Situation.

Die Argumentation des Entwurfs zielt insgesamt nicht auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft, sondern argumentiert im Sinne des Status

Quo und im Sinne der Universitäten als Arbeitgeber. Es wird weder auf reguläre Abschlusszeiten von Promotionen noch auf die sensible Karrierephase nach der Promotion eingegangen. Dass Kurzzeitbefristungen „eingedämmt“ werden, wird lediglich rhetorisch behauptet. Zahlreiche Formulierungen zeigen, dass nicht im Sinne der Beschäftigten argumentiert wird. Die Wissenschaftler*innen weiterhin als „Nachwuchs“ und die PostDoc-Phase als „Orientierung“ zwischen wissenschaftlichen und außerwissenschaftlichen Karrierewegen zu beschreiben, stellt aus unserer Sicht eine Abwertung der Wissenschaftler*innen und ihrer Leistungen dar und verkennt zudem die Realität der Arbeitsbedingungen und Karrieren in zahlreichen Fächern, besonders den geistes- und sozialwissenschaftlichen.

Die Formulierung „Raum für Mobilität“ ist besonders zynisch, da Personen mit Pflege oder Betreuungsverantwortung sich diese „Flexibilität“ nicht leisten können. Weder eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch eine Erhöhung des Anteils von Professorinnen wird durch diesen Entwurf erreicht.

Die Verantwortung für eine gute und professionelle Personalführung wird im vorliegenden Entwurf nicht bei den Hochschulen verankert, sondern systematisch auf die Schultern derjenigen abgewälzt, die sich in einem Abhängigkeitsverhältnis befinden und stellt so einen Risikofaktor für Machtmissbrauch dar. Ausgerechnet von Personen mit Pflege oder Betreuungsverantwortung, die mit größerer Wahrscheinlichkeit als diejenigen ohne solche Verantwortung länger brauchen werden, um die Promotion abzuschließen, wird zusätzlich erwartet, dass sie mögliche Vertragsverlängerungen verhandeln. Vor diesem Hintergrund kann die auf 2 Jahre unter dem Durchschnitt angesetzte Befristung von Promotionsstellen nicht anders als eine Einladung zum Machtmissbrauch verstanden werden. Hier wird der als „Bedarfsfall“ und Ausnahme dargestellte „spezifische individuelle zeitliche Mehrbedarf“ als Waffe eingesetzt gegen die vulnerabelsten Mitglieder von Hochschulen.

Die Empfehlungen und Expertise der im Vorfeld angehörten und um Stellungnahme gebetenen Akteur*innen wurden offenkundig nicht berücksichtigt. Das unablässige Engagement verschiedenster Akteur*innen für gute Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft möchten wir an dieser Stelle ausdrücklich betonen und unsere Wertschätzung dafür ausdrücken.

Die vorgeschlagenen Neuregelungen haben das Potenzial, die Attraktivität des Wissenschaftsstandorts Deutschland nachhaltig zu beschädigen. Wir halten es zusammenfassend für dringend geboten, die Notwendigkeit eines Sonderbefristungsrechts in der Wissenschaft grundlegend zu überdenken.

Detaillierte Stellungnahme des Netzwerks gegen Machtmissbrauch in der Wissenschaft e.V.

Umgang mit Kurzzeitbefristungen

Aus dem Entwurf geht nicht hervor, wie Kurzzeitbefristungen „eingedämmt“ werden sollen. Zwar stellt die Verpflichtung einer Mindestvertragslaufzeit der Erstbefristung von 3 Jahren vor der Promotion bzw. von 2 Jahren nach der Promotion eine Verbesserung dar, allerdings gibt es weiterhin keine verpflichtende Mindestvertragslaufzeit für Verträge von Studierenden oder wissenschaftlichen Mitarbeitenden, die nach diesem Erstvertrag liegen. Auch werden sogar für die Erstbefristung „Ausnahmefälle“ erlaubt.

Wie die Evaluation des WissZeitVG zeigt, gibt es weiterhin einen „hohen Anteil an Verträgen mit weniger als einem Jahr Laufzeit“. Wie der Entwurf anmerkt, liegt die durchschnittliche Dauer von Promotionen weit über der Erstvertragslaufzeit von 3 Jahren, sodass die für den Abschluss der Qualifikation notwendige Verlängerung des Vertrags weiterhin nicht klar geregelt ist. Ebenso wenig erschließt sich daher, wieso eine Mindestbefristungsdauer bei einem ersten Arbeitsvertrag für die Promotion nicht von vornherein mindestens 4 Jahre umfasst. Es ist diese Lücke im Gesetz, die es anfällig macht für einen möglichen Machtmissbrauch durch Betreuende von Qualifikationsarbeiten.

Darüber hinaus braucht es dringend eine Quotierung von Befristungen im Gesamten. Hochschulen machen von der Möglichkeit, Wissenschaftler*innen, die Daueraufgaben erbringen, zu entfristen, bisher kaum Gebrauch. Eine positive Entwicklung in diesem Bereich ist ohne entschiedene, gesetzgeberische Regulierung nicht zu erwarten.

Pflege und Kinderbetreuungszeiten

Zwar ist es begrüßenswert, dass der Gesetzgeber Pflege und Kinderbetreuungszeiten als Verlängerungsgrund regelt. Jedoch sehen wir es kritisch, dass der Arbeitgeber zu einer Verlängerung des Vertrags in diesen Fällen nicht verpflichtet wird. Die Prekarität der Beschäftigungsbedingungen für Wissenschaftler*innen mit Sorgeaufgaben ist eklatant. Aus unserer Sicht geht der Entwurf hier nicht weit genug und unterläuft grundlegende Bemühungen für mehr Chancengerechtigkeit in der Wissenschaft in Deutschland.

Nicht ausgeschöpfte Befristungszeiten während der Promotion

Auch die Streichung eines möglichen Übertrags von nicht in Anspruch genommenen Vertragslaufzeiten vor der Promotion in die Phase nach der Promotion stellt aus unserer Sicht eine Verschlechterung dar und wird dazu führen, dass Promotionen verzögert werden, um die volle Vertragslaufzeit auszuschöpfen. Dies ist nicht im Sinne von Promovierenden, da auch die Betreuer*innen und Arbeitgeber Druck ausüben könnten, Abgaben zu verzögern. Der Entwurf unterstreicht zwar, dass es sich bei zusätzlichen Befristungszeiten nach der Promotion nicht um einen „Bonus“ handelt. Allerdings führt das Versäumnis, mit einer klaren Regelung die Verantwortlichkeit beim Arbeitgeber zu verankern, dazu, dass Wissenschaftler*innen individuell verhandeln müssen. Dabei befinden sie sich in einer Abhängigkeitssituation und sind auf den guten Willen ihrer*ihres Vorgesetzten angewiesen. In der Systematik von Machtmissbrauch stellt sich die Verlängerung der Befristungszeit darum noch immer als „Bonus“ dar.

Qualifikationsziele

Dass befristete Verträge mit einem adäquaten Qualifikationsziel begründet werden müssen und hierfür die Vertragsdauer im Einzelfall einzuschätzen ist, öffnet in unserer Erfahrung nach Willkür Tür und Tor. Aus der Praxis der Vertragsabschlüsse wissen wir, dass Qualifikationsziele beliebig erdacht werden und wenig mit der Realität der Arbeitsaufgaben zu tun haben, zumal Beschäftigte keinerlei Möglichkeit

haben, sich gegen die Forderungen von Vorgesetzten oder Arbeitgebern zur Wehr zu setzen. Mit der Promotion ist die Qualifizierung abgeschlossen.

Darüber hinaus muss die Qualifizierung garantiert in der Arbeitszeit erfolgen können. Momentan ist es gängige Praxis, dass die Qualifizierung außerhalb bzw. zusätzlich zur Arbeitszeit erbracht wird.

Studentische Beschäftigte

Die bereits benannte Verbesserung der Arbeitsbedingungen studentischer Beschäftigter, die wir in der Befristungshöchstdauer von 8 Jahren verwirklicht sehen, wird aus unserer Sicht durch eine fehlende Mindestvertragslaufzeit von bspw. 1 Jahr aufgehoben. Gleichzeitig stellt sich die Frage, ob eine Höchstbefristung für studentische Beschäftigte überhaupt angebracht ist. Ein Großteil der Studierenden muss neben dem Vollzeitstudium arbeiten, um sich diese Art der Ausbildung überhaupt leisten zu können. Gleichzeitig sind die Lebenshaltungskosten massiv gestiegen; eine Erhöhung des BAföG wird seit Jahren versäumt. Diese Doppelbelastung trifft Bildungsaufsteiger*innen besonders hart.

Studentische Beschäftigte erbringen vielfältige Leistungen in der Unterstützung von Forschung und Lehre. Zudem ist eine studentische Beschäftigung vielfach der Einstieg in die wissenschaftliche Laufbahn. Wenn man daran interessiert ist, gute Arbeitsbedingungen für verschiedenste Beschäftigungsgruppen an Hochschulen zu etablieren, verfehlt der Entwurf sein Ziel. Das Ziel des Entwurfs scheint eher zu sein, mit der Nicht-Regelung einer Mindestvertragslaufzeit studentische Beschäftigte von vornherein an die Prekarität von Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft zu gewöhnen. Im Kontext von Machtmissbrauch ist Prekarität zu vermeiden, statt diese schon auf der Ebene von studentisch Beschäftigten im System zu verankern.

Tarifsperre

Wie in anderen Branchen auch sollte es Gewerkschaften und Arbeitgeber*innen möglich sein, in Tarifverträge vom Gesetz abweichende Regelungen zu vereinbaren. Die Tarifsperre sollte abgeschafft werden.