



Ausschussdrucksache 21(18)94a
vom 29. Oktober 2026

Schriftliche Stellungnahme
der Max-Planck-Gesellschaft e. V.

Öffentliche Anhörung

zu dem

Gesetzentwurf der Bundesregierung
Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Befristungsrechts im Wis-
senschaftsbereich
BT-Drucksache 21/8281

Stellungnahme der Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e.V.

zum Gesetzentwurf der Bundesregierung „Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Befristungsrechts im Wissenschaftsbereich“ (BT-Drs. 21/8281) zur öffentlichen Anhörung im Ausschuss für Forschung, Technologie, Raumfahrt und Technikfolgenabschätzung des Deutschen Bundestages am 4. November 2026

Wissenschaftliche Karrieren verlässlich gestalten – Forschungsfreiheit und internationale Wettbewerbsfähigkeit sichern

Hintergrund

Die Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e.V. steht mit 31 Nobelpreisträgerinnen und -trägern auf Augenhöhe mit den weltweit besten Forschungsinstitutionen. Die derzeit 85 Max-Planck-Institute und Einrichtungen betreiben Grundlagenforschung in den Natur, Bio-, Geistes- und Sozialwissenschaften. Sie entstehen um weltweit führende Spitzenforschende herum. Diese bestimmen ihre Themen selbst, erhalten beste Arbeitsbedingungen und haben freie Hand bei der Auswahl ihrer Mitarbeitenden.

In der Max-Planck-Gesellschaft sind rund 27.000 Personen tätig, über 63 Prozent davon im wissenschaftlichen Bereich. Dazu zählt die Max-Planck-Gesellschaft ihre Direktorinnen und Direktoren, die Forschungsgruppenleitungen, wissenschaftliche Mitarbeitende, Postdocs, Doktorandinnen und Doktoranden, wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte und sogenannte Forschungsstipendiatinnen und -stipendiaten sowie Gastwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler. Zu den nichtwissenschaftlich Beschäftigten gehören fast 9.200 Mitarbeitende in Technik und Administration.

Unter den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern beträgt der Frauenanteil 35,7 Prozent, im nichtwissenschaftlichen Bereich 54,9 Prozent. Der Frauenanteil liegt insgesamt bei rund 45,4 Prozent. Des Weiteren haben 45,6 Prozent der Direktorinnen und Direktoren einen nicht-deutschen Pass, bei den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern liegt der Anteil bei 58,6 Prozent. Bei den Doktorandinnen und Doktoranden mit Fördervertrag beträgt der Auslandsanteil 63,6 Prozent. Insgesamt beschäftigt die Max-Planck-Gesellschaft derzeit Mitarbeitende aus 136 Nationen.

Stellungnahme

Die Max-Planck-Gesellschaft begrüßt das Ziel der Bundesregierung, mit der Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes die Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft zu verbessern, Karrierewege verlässlicher und transparenter zu gestalten und unangemessen kurze Vertragslaufzeiten sowie Kettenbefristungen einzudämmen. Attraktive wissenschaftliche Karriereperspektiven sind zudem eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass Deutschland auch künftig im internationalen Wettbewerb um die besten Talente bestehen kann.

Eine erfolgreiche Reform muss dabei zwei Anforderungen gleichermaßen gerecht werden: Sie muss Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern verlässliche Rahmenbedingungen und echte

Entwicklungsperspektiven bieten und zugleich die Forschungsfreiheit, internationale Mobilität und personelle Erneuerungsfähigkeit des Wissenschaftssystems sichern. Gute Beschäftigungsbedingungen und wissenschaftliche Exzellenz sind keine Gegensätze, sondern bedingen einander.

Verantwortung für verlässliche wissenschaftliche Karrierewege

Die Max-Planck-Gesellschaft versteht die Gestaltung attraktiver und transparenter Karrierewege als zentrale institutionelle Verantwortung. Sie hat deshalb bereits in den vergangenen Jahren verbindliche Standards etabliert, die über gesetzliche Mindestanforderungen hinausgehen.

Für Promovierende gilt seit 2015 eine Mindestlaufzeit von drei Jahren für den Erstvertrag verbunden mit strukturierten Betreuungsangeboten und der Möglichkeit einer Verlängerung. Mit dem 2025 eingeführten Max Planck Postdoc-Programm wurde auch für die erste Beschäftigung nach der Promotion eine dreijährige Mindestvertragslaufzeit etabliert. Ergänzend unterstützen Karriereberatung, Mentoring und regelmäßige Standortbestimmungsgespräche die individuelle Entwicklung und eine frühzeitige Orientierung über wissenschaftliche und außerwissenschaftliche Karriereperspektiven.

Aus diesen Erfahrungen spricht sich die Max-Planck-Gesellschaft dafür aus, auch im WissZeitVG eine grundsätzliche Mindestvertragslaufzeit von drei Jahren für Erstverträge in der Postdoc-Phase vorzusehen. Die im Gesetzentwurf vorgesehenen zwei Jahre bleiben hinter den Standards zurück, die wir für eine nachhaltige wissenschaftliche Qualifizierung als sinnvoll erachten.

Wissenschaftliche Qualifizierung endet nicht mit der Postdoc-Phase

Ein zentrales Anliegen der Max-Planck-Gesellschaft ist die differenzierte Berücksichtigung wissenschaftlicher Karrierephasen im WissZeitVG. Wissenschaftliche Karriereentwicklung verläuft in mehreren, aufeinander aufbauenden, aber in ihren Anforderungen unterschiedlichen Phasen. Während die Promotionsphase (S1) der ersten eigenständigen wissenschaftlichen Qualifizierung dient, steht in der anschließenden Postdoc-Phase (S2) die Entwicklung eines individuellen wissenschaftlichen Profils und die Befähigung zu unabhängiger Forschung im Mittelpunkt.

Daran kann sich eine weitere, qualitativ eigenständige Qualifizierungsphase (S3) anschließen, in der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler beispielsweise als Forschungsgruppenleitungen oder im Rahmen von Tenure-Track-Programmen eigenverantwortlich forschen, eigene Teams aufbauen, Personal- und Budgetverantwortung übernehmen und sich für dauerhafte wissenschaftliche Leitungspositionen qualifizieren. Diese dritte Qualifizierungsphase ist kein bloßes Fortsetzen der Postdoc-Zeit, sondern ein eigenständiger Entwicklungsschritt auf dem Weg zur wissenschaftlichen Berufungsfähigkeit.

Die derzeitige gesetzliche Zusammenfassung der S2- und S3-Phase innerhalb eines gemeinsamen postdoktoralen Befristungsrahmens wird diesen unterschiedlichen Anforderungen nur unzureichend gerecht. Insbesondere in Disziplinen mit langen Forschungszyklen kann der verfügbare Zeitraum zu kurz sein, um zunächst ein eigenständiges wissenschaftliches Profil zu entwickeln und anschließend die für eine Leitungsposition erforderlichen Kompetenzen zu erwerben.

Die Max-Planck-Gesellschaft setzt sich daher für eine explizite rechtliche Berücksichtigung der S3-Phase als eigenständige wissenschaftliche Qualifizierungsphase ein. Ein entsprechend differenzierter Rechtsrahmen würde Qualifizierungsziele und Karriereübergänge transparenter gestalten, Planungssicherheit schaffen und den Weg zu dauerhaften wissenschaftlichen Leitungspositionen und Professuren wesentlich unterstützen. Auch das PostdocNet als Vertretung der Postdocs in der Max-Planck-Gesellschaft unterstützt ausdrücklich die Notwendigkeit einer dritten Qualifizierungsphase hin

zu selbständiger Forschung und verweist in diesem Zusammenhang auf das veröffentlichte Statement vom 15. Juni 2026.

Dass solche Karrierewege erfolgreich sein können, zeigen die Erfahrungen der Max-Planck-Gesellschaft mit ihren wettbewerblich vergebenen Forschungsgruppenleitungen. Die Programme verbinden wissenschaftliche Unabhängigkeit mit einer klar definierten Qualifizierungsphase, regelmäßiger externer Evaluation und international anschlussfähigen Karriereperspektiven. Ein großer Teil der ehemaligen Gruppenleitungen wechselt im Anschluss unmittelbar auf unbefristete wissenschaftliche Leitungspositionen im In- und Ausland.

Unterschiedliche Karrierewege brauchen einen differenzierten Rechtsrahmen

Die deutsche Forschungslandschaft zeichnet sich durch eine besondere Vielfalt an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen aus. Ihre unterschiedlichen Aufgaben und Profile sind eine Stärke des Wissenschaftssystems und müssen daher auch bei der Ausgestaltung des Befristungsrechts berücksichtigt werden.

Die Max-Planck-Gesellschaft betreibt international ausgerichtete Grundlagenforschung. Wissenschaftliche Karrieren sind hier in besonderem Maße von Mobilität, wechselnden institutionellen Kontexten und internationalem Wettbewerb geprägt. Die Qualifizierungsbedarfe unterscheiden sich zudem erheblich zwischen den Fächerkulturen.

Ein moderner gesetzlicher Rahmen muss diesen Unterschieden Rechnung tragen. Eine pauschale Verkürzung der postdoktoralen Qualifizierungsphase wäre daher nicht zielführend. Vielmehr bedarf es ausreichend bemessener Befristungsmöglichkeiten, die auch die eigenständige wissenschaftliche Qualifizierung in der S3-Phase ermöglichen.

Ebenso wichtig ist es, dass der Gesetzentwurf die Übertragbarkeit nicht ausgeschöpfter Qualifizierungszeiten aus der Promotionsphase in die anschließende Qualifizierungsphase zu erhalten vorsieht. Dies trägt unterschiedlichen Promotionsdauern Rechnung und verhindert Fehlanreize, wissenschaftliche Qualifizierungszeiten unabhängig vom tatsächlichen Bedarf auszuschöpfen.

Darüber hinaus muss die Möglichkeit der Drittmittelbefristung praktikabel erhalten bleiben. Drittmittelfinanzierte Forschung ist ein wesentlicher Bestandteil des Wissenschaftssystems. Ihre rechtlichen Rahmenbedingungen müssen verlässlich und handhabbar sein, ohne die Beschäftigungsmöglichkeiten unnötig einzuschränken.

Befristung verantwortungsvoll gestalten – Dauerperspektiven weiterentwickeln

Die Max-Planck-Gesellschaft betrachtet Befristungen nicht als Selbstzweck. Sie sind dort gerechtfertigt, wo sie mit einer nachvollziehbaren wissenschaftlichen Qualifizierung, definierten Entwicklungszielen und einer realistischen Karriereperspektive verbunden sind.

Hierzu gehören transparente Auswahlverfahren, angemessene Vertragslaufzeiten, qualifizierte Betreuung und regelmäßige Evaluationen. Insbesondere frühzeitige Standortbestimmungsgespräche sind wichtig, um wissenschaftliche Entwicklungsmöglichkeiten realistisch einzuschätzen und rechtzeitig Perspektiven innerhalb wie außerhalb der Wissenschaft aufzuzeigen.

Gleichzeitig braucht ein leistungsfähiges Wissenschaftssystem attraktive dauerhafte Beschäftigungsmöglichkeiten für langfristig angelegte Aufgaben. Die Max-Planck-Gesellschaft wird deshalb ihre Personalentwicklung auch mit Blick auf alternative Karrierewege weiterentwickeln. Insbesondere in Bereichen wie den *Staff Scientists* und dem Wissenschaftsmanagement bestehen Potenziale für zusätzliche attraktive Karriereperspektiven.

Dabei gilt: Nicht jede wissenschaftliche Karriere muss in eine Professur münden, und nicht jede wissenschaftliche Tätigkeit ist auf Dauer angelegt. Entscheidend ist, dass Qualifizierungswege und dauerhafte Beschäftigungsperspektiven klar voneinander unterschieden, transparent ausgestaltet und verantwortungsvoll miteinander verbunden werden.

Für ein Wissenschaftszeitvertragsgesetz, das Perspektiven eröffnet

Die Novellierung des WissZeitVG bietet die Chance, das Vertrauen in wissenschaftliche Karrierewege zu stärken und zugleich die Leistungsfähigkeit des deutschen Wissenschaftssystems langfristig zu sichern.

Die Max-Planck-Gesellschaft unterstützt dieses Ziel ausdrücklich. Sie plädiert für verbindliche Mindeststandards bei Vertragslaufzeiten, eine klare Unterscheidung der wissenschaftlichen Qualifizierungsphasen einschließlich einer eigenständigen S3-Phase, ausreichend flexible und international anschlussfähige Qualifizierungszeiträume sowie praktikable Rahmenbedingungen für die Drittmittelforschung.

Ein zukunftsfähiges Wissenschaftszeitvertragsgesetz muss nicht nur Befristungen begrenzen, sondern wissenschaftliche Karriereentwicklung ermöglichen. Es muss Verlässlichkeit für die Forschenden mit der Freiheit und Erneuerungsfähigkeit der Forschung verbinden. Nur so können wir exzellenten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern langfristig attraktive Perspektiven bieten und Deutschland als international wettbewerbsfähigen Wissenschaftsstandort stärken.