

An die
Bundesministerin Frau Dorothee Bär
Bundesministerium für Forschung,
Technologie und Raumfahrt
Kapelle-Ufer 1
10117 Berlin

Deutsche Vereinigung für
Sportwissenschaft (dvs)
DER PRÄSIDENT
Prof. Dr. Ansgar Schwirtz
dvs-Geschäftsstelle
Bei der Neuen Münze 4a
22145 Hamburg
Tel.: (040) 67941212
info@sportwissenschaft.de
www.sportwissenschaft.de

Fakultätentag Sportwissenschaft
DER VORSITZENDE
Prof. Dr. Christopher Heim
Goethe-Universität Frankfurt
Institut für Sportwissenschaften
Ginnheimer Landstraße 39
60487 Frankfurt
Tel.: (069) 79824557
c.heim@sport.uni-frankfurt.de
www.fakultaetentag-sportwissenschaft.de

Hamburg & Frankfurt, 16.06.2026

Gemeinsame Stellungnahme der „Sportwissenschaft“ (Deutsche Vereinigung für Sportwissenschaft und Fakultätentag Sportwissenschaft) zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Befristungsrechts im Wissenschaftsbereich (Bearbeitungsstand 26.05.2026)

Sehr geehrte Frau Bundesministerin Bär,

der Fakultätentag Sportwissenschaft (FSW) und die Deutsche Vereinigung für Sportwissenschaft (dvs) begrüßen die im Koalitionsvertrag festgehaltene Absicht zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft ausdrücklich. Über den zentralen Punkt der Schaffung von mehr Dauerstellen neben der Professur, wie von Wissenschaftsrat (2025) sowie HRK (2025) gefordert und auch von der dvs (2025) für die Sportwissenschaft bereits ausformuliert, hinaus sind die durch das WissZeitVG vorgegebenen Rahmenbedingungen ein wichtiger Aspekt für die Attraktivität einer wissenschaftlichen Karriere. Dieser *Lenkungsfunktion* konnte das WissZeitVG in seinen bisherigen Ausformulierungen jedoch nicht in positiver Weise gerecht werden, wie die mehrfach belegten hohen Befristungsquoten, nur langsam steigenden Vertragslaufzeiten und das hohe Erstberufungsalter zeigen (vgl. Evaluation WissZeitVG, Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs bzw. BuWiK).

Das Erstberufungsalter auf eine Professur lag 2022 – leicht differierend zwischen W2 und W3 – bei rund 43 Jahren. Damit stehen einer langen Ausbildungs- und Qualifizierungsphase von durchschnittlich etwa 37 Jahren lediglich rund 24 Jahre Tätigkeit auf einer Professur gegenüber. Zugleich ist das deutsche Wissenschaftssystem gerade in den für Familiengründung und langfristige Lebensplanung zentralen Lebensphasen durch einen hohen Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse geprägt: Rund 90 % der Wissenschaftler:innen unter 45 Jahren ohne Professur sind befristet beschäftigt. Die damit verbundene geringe Planbarkeit trägt nicht nur zum Verlust hochqualifizierter Wissenschaftler:innen für das Wissenschaftssystem bei, sondern wirkt sich auch negativ auf die Chancengleichheit aus. Sichtbar wird dies unter anderem am Rückgang des Frauenanteils von 52 % bei den Studierenden auf lediglich 30 % bei den Professuren (destatis, 2025).

Die vorgelegte Novellierung des WissZeitVG hält weiterhin an einer insgesamt zwölfjährigen Qualifizierungsphase (sechs Jahre vor und sechs Jahre nach der Promotion) fest, ohne sich dabei eines weiteren Steuerungselements zu bedienen. Sie bleibt damit sogar hinter Instrumenten zurück, die im Gesetzgebungsverfahren 2023/24 bereits diskutiert wurden (Abminderung Tarifsperre, 4+2 mit Anschlusszusage), und ist unserer Ansicht nach daher wenig geeignet, die selbst gesteckten Ziele zur Verbesserung der Attraktivität wissenschaftlicher Karrierewege im deutschen Wissenschaftssystem, insbesondere im internationalen Vergleich, zu erreichen.

Der im Referentenentwurf geforderte *Kulturwandel* in der Wissenschaft ist hierin kaum zu erkennen. Die Chance, ihn durch gesetzliche Rahmenbedingungen zu unterstützen, sollte stärker genutzt werden. Insbesondere sollten – wenn der Gesetzgeber weiterhin von einer zwölfjährigen wissenschaftlichen Qualifizierungsphase ausgeht – die hierfür vorgesehenen Beschäftigungsverhältnisse so ausgestaltet werden, dass sie verlässliche und planbare Qualifizierungsverläufe ermöglichen.

Der Fakultätentag Sportwissenschaft und die Deutsche Vereinigung für Sportwissenschaft fordern daher:

1. Eine Präzisierung und stärkere Eingrenzung des Qualifikationsbegriffs, insbesondere vor der Promotion.
2. Regelungen zur Qualifizierungsbefristung vor der Promotion, die einerseits ausreichende Planungssicherheit gewährleisten, andererseits aber die Vielfalt wissenschaftlicher Beschäftigungs- und Finanzierungsformen berücksichtigen.
3. Regelungen zur Qualifizierungsbefristung nach der Promotion, die den unterschiedlichen Karrierewegen und Fachkulturen Rechnung tragen und eine angemessene Planbarkeit wissenschaftlicher Laufbahnen ermöglichen.
4. Eine Überarbeitung des vorgesehenen Vorrangs der Qualifizierungs- vor der Drittmittelbefristung, um unbeabsichtigte negative Auswirkungen auf drittmittelfinanzierte Forschungsvorhaben zu vermeiden.
5. Die Beibehaltung der Möglichkeit, nicht ausgeschöpfte Befristungszeiten aus der Promotionsphase auf die Postdoc-Phase zu übertragen.
6. Einen Mindeststellenumfang von 50 % bei Qualifizierungsbefristungen, der eine substanzielle wissenschaftliche Qualifizierung sowie die eigenständige Sicherung des Lebensunterhalts ermöglicht.

Zu Punkt 1: Präzisierung und Eingrenzung des Qualifizierungsbegriffs

Die fehlende Definition der Ziele, die zur Qualifizierungsbefristung berechtigen, hat in der Vergangenheit – nicht zuletzt durch unterschiedliche Interpretationen an den Hochschulen – zu starker Verunsicherung in allen Bereichen der Wissenschaft geführt. Der Referentenentwurf erlaubt in der vorgelegten Fassung nach wie vor kurzzeitige Befristungen mit sehr unterschiedlichen und teilweise nur unscharf definierten Qualifizierungszielen.

Die Promotion stellt die zentrale formale wissenschaftliche Qualifikation dar und ist zugleich ganz überwiegend Voraussetzung für eine weitere Karriere in der Wissenschaft. Drittmittelbefristungen und Befristungen nach Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) bleiben unbenommen möglich. Aus Sicht des FSW und der dvs sollte der Qualifikationsbegriff daher im WissZeitVG klarer gefasst und stärker an wissenschaftlich anerkannten Qualifikationszielen ausgerichtet werden. Dabei sollte die

Promotion als zentrale wissenschaftliche Qualifikation den maßgeblichen Bezugspunkt für Qualifizierungsbefristungen vor dem Eintritt in die Postdoc-Phase bilden.

Zu Punkt 2: Qualifizierungsbefristung vor der Promotion

Die Vertragslaufzeit ist ein wesentlicher Faktor für Planungssicherheit und damit für die Attraktivität wissenschaftlicher Karrierewege. Der FSW und die dvs begrüßen daher ausdrücklich die im Referentenentwurf vorgesehene Mindestvertragslaufzeit von drei Jahren als Regelfall für Qualifizierungsbefristungen vor der Promotion. Gegenüber den bislang vielfach anzutreffenden kurzen Vertragslaufzeiten stellt dies einen wichtigen Fortschritt dar und kann zu einer Verbesserung der Planbarkeit wissenschaftlicher Qualifizierungswege beitragen.

Gleichzeitig erscheint eine Mindestvertragslaufzeit von drei Jahren nicht ausreichend, um das Ziel einer verlässlichen und planbaren Promotionsphase vollständig zu erreichen. Die durchschnittliche Dauer einer Promotion liegt laut BuWiK (2025) bei 5,1 Jahren. Auch bei einer dreijährigen Erstbefristung bleibt damit in vielen Fällen die Notwendigkeit einer Vertragsverlängerung während der laufenden Promotion bestehen. Die damit verbundenen Unsicherheiten werden zwar reduziert, jedoch nicht grundsätzlich beseitigt.

Wir schlagen daher vor, die bisher häufig anzutreffende Praxis einer Beschäftigung über zunächst drei und anschließend weitere zwei Jahre durch ein „1+5-Modell“ zu ersetzen. Dabei soll das erste Jahr als einmalige, personenbezogene und auf die Befristungshöchstdauer anzurechnende Orientierungsphase dienen. Eine solche Orientierungsphase kann dazu beitragen, die Passung zwischen Promotionsvorhaben, Betreuungssituation und Beschäftigungsverhältnis zu prüfen und damit die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Promotion zu verbessern. Nach Abschluss dieser Orientierungsphase sollte die Qualifizierungsbefristung auf Grundlage einer Betreuungsvereinbarung in der Regel unmittelbar bis zum Ablauf des sechsten Jahres verlängert werden. Auf diese Weise könnte die Planungssicherheit für Promovierende deutlich erhöht werden, ohne die notwendige wissenschaftliche Qualitätssicherung zu Beginn des Promotionsvorhabens einzuschränken.

Das vorgeschlagene Modell bedeutet dabei ausdrücklich nicht, dass Promotionen grundsätzlich sechs Jahre dauern sollen. Ein früherer Abschluss bleibt jederzeit möglich und wünschenswert. Ziel des Modells ist vielmehr, die für viele Promotionsvorhaben erforderliche Zeit verlässlich abzusichern und unnötige Unsicherheiten durch wiederholte Vertragsverlängerungen zu vermeiden.

Wichtig ist uns hervorzuheben, dass sich die vorstehenden Überlegungen ausdrücklich auf *Qualifizierungsbefristungen auf Landesmittelstellen* beziehen, deren zentrale Zielsetzung in der wissenschaftlichen Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses liegt. Für diese Stellen halten wir eine stärkere Orientierung der Vertragslaufzeiten an der tatsächlichen Dauer von Promotionsvorhaben für sachgerecht. Hiervon zu unterscheiden sind Beschäftigungsverhältnisse im Rahmen drittmittelfinanzierter Forschungsvorhaben, bei denen zusätzliche Anforderungen aus den jeweiligen Förderlogiken und Projektlaufzeiten zu berücksichtigen sind. Auf diese Besonderheiten gehen wir unter Punkt 4 gesondert ein.

Zu Punkt 3: Qualifizierungsbefristung nach der Promotion

Die Phase nach der Promotion dient im deutschen Wissenschaftssystem weiterhin der wissenschaftlichen Profilbildung, der Entwicklung eigenständiger Forschungsschwerpunkte, der Einwerbung von Drittmitteln sowie der Vorbereitung auf Professuren und andere wissenschaftliche Karrierewege. Diese Entwicklungsschritte benötigen Zeit und lassen sich vielfach nicht innerhalb weniger Jahre

realisieren. Hinzu kommt, dass die Postdoc-Phase häufig mit Familiengründung, Betreuungspflichten und anderen langfristigen Lebensentscheidungen zusammenfällt, sodass verlässliche und planbare Beschäftigungsperspektiven in dieser Karrierephase von besonderer Bedeutung sind. Die entsprechenden Regelungen des WissZeitVG sollten daher den unterschiedlichen Karrierewegen und Fachkulturen angemessen Rechnung tragen und die hierfür erforderlichen Entwicklungsschritte unterstützen.

Wenn der Gesetzgeber weiterhin von einer sechsjährigen Qualifizierungsphase nach der Promotion ausgeht, sollten die hierfür vorgesehenen Beschäftigungsverhältnisse auch so ausgestaltet werden, dass diese Qualifizierungsphase planbar und sinnvoll genutzt werden kann. Die im Referentenentwurf vorgesehene Mindestvertragslaufzeit von zwei Jahren bleibt hierfür deutlich zu kurz. Insbesondere in Fächern, in denen Habilitationen, Juniorprofessuren oder vergleichbare Qualifikationsschritte weiterhin eine wichtige Rolle spielen, sind längere Planungshorizonte erforderlich.

Wir schlagen daher vor, *Qualifizierungsbefristungen auf Landesmittelstellen* nach der Promotion grundsätzlich als 3+3-Modell auszugestalten. Auf diese Weise würde die vom Gesetzgeber vorgesehene sechsjährige Qualifizierungsphase in zwei verlässliche Beschäftigungsabschnitte gegliedert. Die erste Phase von drei Jahren sollte der wissenschaftlichen Profilbildung, der Entwicklung eigenständiger Forschungsschwerpunkte sowie der Karriereorientierung dienen. Daran sollte sich in der Regel eine weitere dreijährige Beschäftigungsphase anschließen, um die wissenschaftliche Weiterqualifizierung, die Einwerbung von Drittmitteln sowie die Vorbereitung auf Professuren und andere wissenschaftliche Karrierewege zu unterstützen. Eine solche Ausgestaltung erscheint geeignet, um die notwendige Planbarkeit mit den Anforderungen wissenschaftlicher Karrierewege in Einklang zu bringen.

Analog zu Punkt 2 beziehen sich diese Überlegungen ausdrücklich auf Qualifizierungsbefristungen auf Landesmittelstellen. Die besonderen Rahmenbedingungen drittmittelfinanzierter Forschungsvorhaben werden unter Punkt 4 gesondert behandelt.

Über die konkrete Ausgestaltung der Vertragslaufzeiten hinaus erscheint es aus unserer Sicht sinnvoll, die Rolle und Funktion weiterer wissenschaftlicher Qualifizierungsphasen grundsätzlich zu diskutieren. Diese grundsätzliche Debatte sollte von der Frage angemessener Vertragslaufzeiten nach der Promotion getrennt betrachtet werden. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass die Promotion nach dem Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) ebenso wie nach dem Qualifikationsrahmen für deutsche Hochschulabschlüsse die höchste formale wissenschaftliche Qualifikation darstellt.

Zu Punkt 4: Überarbeitung des Vorrangs der Qualifizierungs- vor der Drittmittelbefristung

Wir erkennen die Intention der Maßnahme an, weisen jedoch (in Ergänzung zu Punkt 2, siehe oben) als Spezifikum unseres Fachs auf die sicherlich nicht intendierte, aber mit der Maßnahme verbundene Schwächung der Leistungs- und Spitzensportforschung in Deutschland hin, die nicht in Einklang mit den Zielen der Bundesregierung zur Stärkung des Sports stünde (Bundesregierung, 2025).

Die Maßnahme würde Wissenschaftler:innen sowohl vor als auch nach der Promotion von Drittmittelprojekten mit Laufzeiten unter drei Jahren weitgehend ausschließen. Bei einer Umsetzung befürchten wir erhebliche Einschnitte in der Leistungs- und Spitzensportforschung in Deutschland. Von den 535 zwischen 2016 und 2025 vom Bundesinstitut für Sportwissenschaft (BISp) geförderten Forschungsprojekten weisen lediglich 6,9 % eine Laufzeit von mindestens drei Jahren auf, 52,2 % der

Projekte sind nur für bis zu einem Jahr finanziert (SPOFOR, 2026). Diese Projekte leisten jedoch gleichzeitig einen entscheidenden Beitrag, die internationale Anschlussfähigkeit des deutschen Spitzensports sicherzustellen, und werden zu einem hohen Anteil von Nachwuchswissenschaftler:innen durchgeführt.

Der im Referentenentwurf vorgesehene Vorrang der Qualifizierungs- vor der Drittmittelbefristung sollte daher überarbeitet werden. Ziel muss es sein, die angestrebte Verbesserung der Planbarkeit wissenschaftlicher Qualifizierungswege mit den spezifischen Anforderungen drittmittelfinanzierter Forschungsvorhaben in Einklang zu bringen. Parallel könnte die familien- und behindertenpolitische Komponente auf Drittmittelbefristungen ausgeweitet werden. Insbesondere sollten staatliche Drittmittelgeber in ihren Förderregularien Mindestvertragslaufzeiten sowie Regelungen zur Berücksichtigung familien-, pflege- und behinderungsbedingter Unterbrechungen vorsehen.

Zu Punkt 5: Übertrag von Befristungszeiten

Der im Referentenentwurf vorgesehene Wegfall des Übertrags von Befristungszeiten, die vor der Promotion nicht in Anspruch genommen wurden, stellt aus unserer Sicht Fehlanreize. Da kaum jemand auf mögliche Beschäftigungszeiten verzichten wird, entsteht ein Anreiz, den Promotionsabschluss bis zur Ausschöpfung der Befristungshöchstdauer hinauszuzögern – statt verkürzte Qualifikationszeiten zu fördern, dürfte somit das Gegenteil erreicht werden. Darüber hinaus würde der Wegfall der Übertragungsmöglichkeit Wissenschaftler:innen benachteiligen, die ihre Promotion besonders zügig abschließen, und damit gerade jene Verhaltensweisen sanktionieren, die eigentlich gefördert werden sollten. Die Übertragungsmöglichkeit von nicht genutzten Befristungszeiten vor der Promotion sollte daher unbedingt beibehalten werden.

Zu Punkt 6: Mindeststellenumfang für Qualifizierungsbefristung

Laut Referentenentwurf ist „das Regelarbeitsverhältnis nach allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen die Vollzeitstelle“. Der definierte Mindeststellenumfang von 25 %, ab dem die Beschäftigungszeiten auch voll auf die Befristungshöchstdauer angerechnet werden, steht hierzu jedoch in einem Spannungsverhältnis. Weder ist damit eine angemessene Beschäftigung mit Promotion oder Habilitation realistisch, noch die eigenständige Finanzierung des Lebensunterhalts möglich. Zugleich würde die Befristungshöchstdauer in vollem Umfang aufgezehrt, während für die wissenschaftliche Qualifizierung nur ein Bruchteil der Arbeitszeit zur Verfügung stünde. Ein Mindeststellenumfang von 50 % stellt demgegenüber sicher, dass die Qualifizierung wesentlich innerhalb der bezahlten Arbeitszeit erfolgen kann und die eigenständige Sicherung des Lebensunterhalts ermöglicht wird, ohne Beschäftigte auf eine Vollzeitstelle zu verpflichten: Teilzeit aus familiären oder anderen Gründen bleibt ebenso möglich wie die Kombination mit Stipendien oder weiteren qualifikationsrelevanten Beschäftigungsverhältnissen.

Qualifizierungsbefristungen mit Stellenumfängen von weniger als 50 % sollten daher im Regelfall nur dann erfolgen, wenn durch weitere qualifikationsrelevante Beschäftigungsverhältnisse, Stipendien oder weitere Förderinstrumente ein Beschäftigungsumfang von mindestens 50 % erreicht wird.

Quellen

- Bundesregierung (2025). *Spitzenförderung für den Spitzensport*. Zugriff unter <https://www.bundesregierung.de/breg-de/bundesregierung/bundeskanzleramt/startseite-staatsministerin-fuer-sport-und-ehrenamt/deutsche-sportpolitik-2348746>
- destatis (2025). *30 % Frauenanteil bei Professuren an Hochschulen 2024*. Pressemitteilung Nr. 442 vom 9. Dezember 2025. Zugriff unter https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/12/PD25_442_213.html
- dvs (2025). *Impulspapier: Unbefristete wissenschaftliche Stellen in der Sportwissenschaft neben der Professur. Stellenprofile – Qualifikationswege – Perspektiven*. Zugriff unter https://www.sportwissenschaft.de/fileadmin/pdf/download/2025_Unbefristete_wissenschaftliche_Stellen_in_der_Sportwissenschaft_an_Universitaeten_neben_der_Professur.pdf
- HRK (2025). *Leitlinien für unbefristete Stellen an Universitäten neben der Professur*. Zugriff unter <https://www.hrk.de/positionen/beschluss/detail/leitlinien-fuer-unbefristete-stellen-an-universitaeten-neben-der-professur/>
- KMK (2017). *Qualifikationsrahmen für deutsche Hochschulabschlüsse*. Zugriff unter https://www.hrk.de/fileadmin/redaktion/hrk/02-Dokumente/02-03-Studium/02-03-02-Qualifikationsrahmen/2017_Qualifikationsrahmen_HQR.pdf
- SPOFOR (2026). *BISp-Datenbank für Forschungsprojekte*. Zugriff unter <https://www.bisp-surf.de>
- Wissenschaftsrat (2025). *Personalstrukturen im deutschen Wissenschaftssystem. Positionspapier*. DOI: 10.57674/j6sf-h296; Zugriff unter <https://www.wissenschaftsrat.de/download/2025/2639-25>

Wir stehen Ihnen für weitere Auskünfte und Rückfragen gerne zur Verfügung.

Mit den besten Grüßen



Prof. Dr. Ansgar Schwirtz
Präsident der Deutschen Vereinigung
für Sportwissenschaft



Prof. Dr. Christopher Heim
Vorsitzender des Fakultätentages Sportwissenschaft

Die Deutsche Vereinigung für Sportwissenschaft e. V. (dvs) ist ein Zusammenschluss von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Sportwissenschaft und verfolgt das Ziel, die Sportwissenschaft zu fördern und weiter zu entwickeln. Sie sieht ihre Aufgaben insbesondere in der Förderung sportwissenschaftlicher Forschung sowie Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis auf der Grundlage berufsethischer Grundsätze (www.sportwissenschaft.de).



Der „Fakultätentag Sportwissenschaft“ (FSW) ist die Vereinigung der sportwissenschaftlichen Hochschuleinrichtungen (Fakultäten, Fachbereiche, Institute, Abteilungen, Fächer, Seminare) der Universitäten und wissenschaftlichen Hochschulen, die der Hochschul-Rektorenkonferenz (HRK) angehören. Der FSW hat das Ziel, die Sportwissenschaft an den Hochschulen in Deutschland als Fachdisziplin in Lehre und Forschung zu erhalten, zu pflegen und zu fördern.

