

Vier Jahre #IchBinHanna

Wissenschaftspolitische Visionen für das nächste Jahrzehnt

Kristin Eichhorn, Amrei Bahr & Sebastian Kubon

Am 10. Juni 2025 wird die Aktion #IchBinHanna vier Jahre alt. Anlässlich eines Erklärvideos des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) haben wir damit die Prekarität der Arbeitsbedingungen in der deutschen Wissenschaft nachhaltig ins öffentliche Bewusstsein gebracht.¹ Ausgangspunkt waren die hohen Befristungszahlen, die der jüngste *Bundesbericht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase* (BuWiK) erneut eindrücklich dokumentiert: Immer noch sind 90 % der Wissenschaftler*innen ohne Professur unter 45 Jahren befristet angestellt – ein minimaler Rückgang gegenüber dem Vorgänger des BuWiK, dem *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs* (BuWiN) aus dem Jahr 2021.² Damit gilt weiterhin: Die Befristungsquoten in der Wissenschaft übersteigen die des allgemeinen Arbeitsmarkts um Längen – hier sind im Bundesdurchschnitt 7,5 % zu verzeichnen.³ Wir sind im Wissenschaftssystem also nach wie vor weit von dem entfernt, was eigentlich als ›Normalarbeitsverhältnis‹ gilt: die unbefristete Vollzeitstelle.

Zu rechtfertigen sucht man die hohen Befristungsanteile in der Wissenschaft einerseits mit dem Argument, es handle sich hierbei um Personal, das

1 Bahr, Amrei/Eichhorn, Kristin/Kubon, Sebastian: *#IchbinHanna*, Berlin: Suhrkamp 2022.

2 Vgl. Konsortium BuWiK: *BuWiK 2025. Bundesbericht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase*, Bielefeld: wbv Publikation 2025, S. 121.

3 Vgl. Statistisches Bundesamt: »Befristet Beschäftigte«, <https://www.destatis.de/DE/Temen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-4/befristet-beschaeftigte.html>, Zugriff am 24.04.2025.

sich weiterhin in der Qualifikation befinde und dessen Berufsausbildung folglich noch nicht abgeschlossen sei. Andererseits ist Wissenschaft heutzutage häufig projektorientiert; zahlreiche Gelder fließen also zeitlich begrenzt und zweckgebunden, was befristete Anstellungsverhältnisse begünstigt.⁴ Besonders zum ersten Argument haben wir uns in den vergangenen vier Jahren immer wieder geäußert: Während es für Promovierende noch zu einem gewissen Grad einleuchten mag (sofern diese tatsächlich Zeit haben, im Rahmen ihrer Stelle an ihrer Promotion zu arbeiten statt anderen Aufgaben nachzugehen, die zur Begründung einer Befristung nicht geeignet sind), ist es unplausibel, bereits promoviertes wissenschaftliches Personal als sich nach wie vor qualifizierenden ›Nachwuchs‹ zu infantilisieren und dessen Fachexpertise und jahrelange Erfahrung so rhetorisch zu marginalisieren.

Laut dem Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR)⁵ ist die Promotion der höchste berufsqualifizierende Abschluss. Die darauffolgenden Schritte, die zur Berufbarkeit auf eine Professur führen, sind nicht mehr als ›Ausbildung‹ zu betrachten, sondern stellen Formen der Weiterbildung innerhalb des ausgeübten Berufs dar. Sie dienen der brancheninternen Rekrutierung von Führungspersonal. Der unscharfe Qualifikationsbegriff im WissZeitVG umfasst einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts zufolge sämtliche Tätigkeiten, mit denen »eine wissenschaftliche oder künstlerische Kompetenz gefördert wird, die in irgendeiner Form zu einer beruflichen Karriere auch außerhalb der Hochschule befähigt«. ⁶ Dies kann selbst auf das Schreiben eines Drittmittelantrags oder die Konzeption einer Lehrveranstaltung bezogen werden, sodass per Gesetz einer entgrenzten Befristungspraxis Tür und Tor geöffnet wird, die in anderen Bereichen, in denen es kein solches Sonderbefristungsrecht gibt, schlicht illegal ist.

4 Notwendig sind sie gleichwohl auch im Rahmen von Projektforschung nicht, denn aus diesen Mitteln lassen sich ebenfalls unbefristete Stellen schaffen, s. die Diskussionen zu Stellenpools und Drittmittelpooling. Vgl. Deutscher Bundestag: »Überblick und Quellenhinweise zu ausgewählten Fragen betreffend die Drittmittelbefristung nach dem WissZeitVG«, <https://www.bundestag.de/resource/blob/919908/d50d52d3121cbooff06452af8988faad/WD-8-068-22-pdf.pdf>, Zugriff am 16.11.2025.

5 Vgl. dazu die Daten in Europäische Kommission: »Europäischer Qualifikationsrahmen«, <https://europass.europa.eu/de/europass-tools/europaeischer-qualifikationsrahmen>; Zugriff am 17.02.2025.

6 Bundesarbeitsgericht: »Urteil vom 2. Februar 2022 – 7 AZR 573/20«, <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/7-azr-573-20/>, Zugriff am 17.02.2025.

Dies steht der Zielsetzung des WissZeitVG klar entgegen, das eigentlich einer Eindämmung von Befristung in der Wissenschaft dienen sollte. Es bewirkt aber vielmehr, dass das unbefristete Anstellungsverhältnis an Hochschulen und Forschungseinrichtungen mit wenigen Ausnahmen praktisch nicht (mehr) vorkommt. Wissenschaftliche Arbeitgeber reizen die gesetzlichen Befristungsmöglichkeiten weitestmöglich aus, um in dem Moment, wenn aus ihrer Sicht⁷ der Rechtsanspruch auf eine Entfristung zu befürchten ist, einen neuen Vertragsabschluss zu verweigern. Die Folge: Die meisten wissenschaftlichen Beschäftigten handeln sich (je nach individueller Situation und entsprechenden Befristungsmöglichkeiten) bis ins vierte oder fünfte Lebensjahrzehnt von Zeitvertrag zu Zeitvertrag, um dann – wissenschaftlich hochqualifiziert und hochspezialisiert, aber oft ohne nennenswerte Berufserfahrung in einer anderen Branche – zu einer beruflichen Neuorientierung gezwungen zu sein. Die ist in dieser Situation häufig alles andere als einfach und der späte erzwungene Wechsel auch aus Sicht potentieller Arbeitgeber alles andere als wünschenswert. Dass hier tatsächlich eine berufsqualifizierende Ausbildung stattfindet, die aus diesem Grund mit befristeten Arbeitsverträgen erfolgen darf, ist unter diesen Umständen schlicht eine lächerliche Behauptung.

Die Umbenennung des BuWiN in BuWiK trägt dieser Problematik Rechnung, indem nicht nur der problematische Nachwuchs-Begriff fallen gelassen, sondern auch die Gruppe der betrachteten Wissenschaftler*innen – in Anlehnung an das europäische *Framework for Research Careers* – auf die Gruppe der in den Phasen R1 und R2 befindlichen Personen verengt wurde.⁸ Damit erkennt der BuWiK immerhin an, dass es sich zwar bei Promovierenden (R1) und Wissenschaftler*innen in einer frühen Postdoc-Phase (R2) um Personen ›in einer frühen Karrierephase‹ handelt, nicht jedoch bei »Established Researchers« ohne Lebenszeitprofessur (R3).⁹ Man sieht daran, dass in der Debatte sukzessive

7 Da diese Frage häufiger aufkommt, ist wichtig zu bemerken, dass niemand zum Vertragsabschluss gezwungen werden kann. Auch wenn keinerlei juristische Grundlage für eine Entfristungsklage bestehen würde, kann die Arbeitgeberseite aus dieser Sorge heraus einen (befristeten) Vertrag verweigern, ohne dass sich als Arbeitnehmer*in etwas dagegen tun ließe.

8 Vgl. dazu Konsortium BuWiK: *BuWiK 2025*, S. 66–76.

9 R2- und R3-Phase voneinander abzugrenzen, ist freilich nicht so leicht: Während zum Beispiel Habilitierte eindeutig der R3-Phase zugeordnet werden, orientiert man sich in anderen Fällen an den Jahren der Berufserfahrung oder anderen Kategorien. Vgl. zur Problematik Konsortium BuWiK: *BuWiK 2025*, S. 69–71.

Fortschritte erzielt werden – auch, wenn dies langsamer vonstatten geht, als es wünschenswert wäre.

Es bleibt nun Aufgabe des Gesetzgebers, dieser Einsicht in der Legislative endlich Rechnung zu tragen. Die im November 2024 zerbrochene Ampelkoalition aus SPD, Grünen und FDP hatte zu Beginn ihrer Regierungszeit dazu angesetzt, eine Reform des WissZeitVG auf den Weg zu bringen. In dem Gesetzesentwurf, der nach langem Streit unter den Koalitionspartnern in die erste Lesung des Bundestags gegeben worden war, fanden sich durchaus Verbesserungen wie etwa die Festschreibung von Mindestvertragslaufzeiten.¹⁰ Im Kern jedoch taugte der Entwurf nicht dazu, Befristung wirklich nachhaltig einzudämmen, da er weder den Qualifikationsbegriff präzisierete noch von der Vorstellung abrückte, dass sich wissenschaftliches Personal bis zur Berufbarkeit in einer Phase der Ausbildung als »dringend benötigte [...] Fachkräfte [...] für Gesellschaft, Wirtschaft und den öffentlichen Dienst« befinde.¹¹

Um die Postdoc-Befristung wurde bis zuletzt gerungen. Nachdem zunächst eine Verkürzung der Höchstbefristungsdauer von sechs auf drei Jahre angedacht war, stand schließlich die Variante 4+2 im Gesetzesentwurf – wobei das parlamentarische Verfahren gestartet worden war, in der Hoffnung, diese auch nicht konsensfähige Lösung noch einmal zu überarbeiten.¹² Der

10 Deutscher Bundestag: »Gesetzesentwurf der Bundesregierung. Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft«, Drucksache 20/11559, 29.05.2024, <https://dserver.bundestag.de/btd/20/115/2011559.pdf>, Zugriff am 17.02.2025.

11 Mit dieser Aussage wurde die Qualifikationsbefristung von Seiten der Kanzlerinnen und Kanzler deutscher Universitäten 2028 in ihrer *Bayreuther Erklärung* pauschal als unabdingbar herausgestrichen – ohne Unterscheidung zwischen Studierenden, Promovierenden und erfahrenen Postdocs und unter Ausblendung der Tatsache, dass dem Fachkräftemangel leichter abgeholfen werden kann, wenn die benötigten Arbeitskräfte frühzeitig – und nicht erst nach jahrzehntelanger universitärer Anstellung – in den genannten Berufsfeldern tätig werden können (Die Kanzlerinnen und Kanzler der Universitäten Deutschland: »Bayreuther Erklärung zu befristeten Beschäftigungsverhältnissen mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal in Universitäten«, September 2019, https://www.uni-kanzler.de/fileadmin/user_upload/05_Publikationen/2017_-_2010/20190916_Bayreuther_Erklaerung_der_Universitaet_skanzler_brfp.pdf, Zugriff am 17.02.2025).

12 Zum Verlauf des Reformprozesses vgl. Bahr, Amrei: »4+2 oder zurück zu 6? Weder noch!«, in: *Arbeit in der Wissenschaft*, <https://arbeitinderwissenschaft.substack.com/p/42-oder-zurueck-zu-6-weder-noch>, Zugriff am 24.04.2025.

Vorschlag sah konkret vor, die Höchstbefristungsdauer für Promovierte zunächst auf vier Jahre abzusenken, dann aber eine weitere Befristung von zwei Jahren zu ermöglichen, sofern diese mit einer Anschlusszusage auf Entfristung verknüpft ist. Das Instrument der Anschlusszusage könnte in der Tat greifen, wenn es frühzeitig genug implementiert wird. Im Anschluss an eine bedingungslose vierjährige Befristungsmöglichkeit jedoch ist es ein stumpfes Schwert: Es war zu erwarten, dass die Institutionen kaum derartige Verträge ausgestellt hätten, sondern stattdessen auf andere Befristungsoptionen ausgewichen wären, während sich der zeitliche Druck auf die Beschäftigten nur erhöht hätte.¹³

Nach dem Scheitern der festgefahrenen Reformbemühungen bietet sich der neuen schwarz-roten Bundesregierung, die das Thema wieder auf die Agenda gesetzt hat, nun die Chance, den Prozess neu zu starten und zu dem Systemwechsel und der großen Reform anzusetzen, die es dringend braucht, um die beschriebenen Probleme zu lösen und die deutsche Wissenschaft zukunftsfähig wie krisenfest zu machen. Zunächst ist zu betonen, dass es dazu eine mutige Entscheidung zu solchen großen Reformen braucht, um die noch etwas vagen Formulierungen im Koalitionsvertrag mit Leben zu füllen:

»Wir verbessern die Arbeitsbedingungen für Forschende, Lehrende und Studierende nachhaltig, machen Karrierewege verlässlicher und bilden dies in der Förderung des Bundes ab. Wir novellieren das Wissenschaftszeitvertragsgesetz bis Mitte 2026. Mindestvertragslaufzeiten vor und nach der Promotion werden wir einführen und Schutzklauseln auf Drittmittelbefristungen ausweiten. Mit einer Mittelbau-Strategie straffen wir die Projektförderung, sorgen grundsätzlich für längere Programmlaufzeiten, setzen Anreize für Departmentstrukturen und zur Entwicklung von Stellenprofilen. Wir bauen das Tenure-Track-Programm aus und verbessern die Rahmenbedingungen für mehr Dauerstellen. Wir wollen den Anteil von Frauen an wissenschaftlichen Führungspositionen weiter erhöhen – wir unterstützen das Kaskadenmodell und verstärken das Professorinnenprogramm. Wir gestalten die Regelungen zur Arbeitszeiterfassung an Hochschulen rechtssicher und praktikabel. Wir schaffen eine Regelung im

13 Vgl. unsere Stellungnahme zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft vom Juli 2023, abrufbar unter: Bahr, Amrei/Eichhorn, Kristin/Kubon, Sebastian: »6 Forderungen von #IchbinHanna an die demokratischen Parteien im Bundeswahlkampf 2025«, <https://ichbinhanna.wordpress.com/stellungnahme/>, Zugriff am 16.11.2025.

Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), die Arbeitsverhältnisse während eines Studiums vom Anschlussverbot ausnimmt.«¹⁴

Es ist eine Frage des politischen Willens und der Entschlussbereitschaft, die eingefahrenen Wege zu verlassen, wenngleich sie einige von denen, die vom derzeitigen System noch individuell profitieren, nach wie vor verteidigen mögen. Denn der Widerstand gegen eine substantielle Verkürzung oder Abschaffung der Postdoc-Befristung kommt primär aus den Leitungen der Hochschulen und Forschungseinrichtungen, die das befristete Personal als Verhandlungsmasse nutzen. Das Wissenschaftssystem ist aktuell stark hierarchisch organisiert und fast ausschließlich auf die Professur ausgerichtet. Renommiertere Wissenschaftler*innen will man für Professuren gewinnen – und bietet ihnen deshalb als ›Wettbewerbsvorteil‹ neben finanziellen Zulaugen die Möglichkeit, ihr eigenes Personal auszuwählen. Unbefristete Stellen würden den Spielraum der Leitungen hier empfindlich beschneiden, aber eben auch die Macht der direkten Vorgesetzten, der berufenen Professor*innen selbst. Denn solange man eigenes Personal als ›Ausstattung‹ erhält und dieses aufgrund befristeter Anstellungsverhältnisse seine Rechte gegenüber Chef*innen eher nicht durchsetzt, um die eigene Karriere nicht zu gefährden, haben Führungskräfte eine enorme Macht über ihr Team und können jedes nicht gewünschte Verhalten sanktionieren, ohne dass eine übergeordnete Kontrollinstanz die Sanktionen prüfen kann.

In welchem Ausmaß befristetes wissenschaftliches Personal der Willkür von einzelnen Professor*innen ausgeliefert ist, zeigt sich, wenn die Übergriffe so krasser Natur sind, dass sie schließlich an die Medienöffentlichkeit gelangen. In den letzten Jahren haben immer wieder Fälle von sexualisierter Gewalt für Aufsehen gesorgt.¹⁵ Doch die anonymen Fälle, die das Netzwerk gegen Machtmissbrauch in der Wissenschaft (MaWi) auf seiner Homepage sammelt,¹⁶ zeigen ein viel breiteres Spektrum: Mitarbeiter*innen werden mit-

14 CDU/CSU/SPD: »Verantwortung für Deutschland. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD. 21. Legislaturperiode«, https://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Koalitionsvertrag2025_bf.pdf, Zugriff am 25.04.2025, S. 75.

15 Vgl. etwa Niemann, Heidi: »Doktorandinnen geschlagen und begripscht? Uni-Professor aus Göttingen vor Gericht«, in: *Göttinger Tageblatt* vom 06.06.2019, <https://www.goettinger-tageblatt.de/lokales/goettingen-1k/goettingen/doktorandinnen-geschlagen-und-begrapscht-uni-professor-aus-goettingen-vor-gericht-5AJHX2UMYCZG4D3KPJYCZBH05Y.html>, Zugriff am 19.02.2025.

16 Siehe dazu: <https://www.netzwerk-mawi.de/>.

tels Sanktionsandrohungen zu unbezahlter Mehrarbeit gezwungen, auch im Urlaub und am Wochenende. Sie verzichten darauf, Verstöße gegen wissenschaftliches Fehlverhalten durch ihre Vorgesetzten (zum Beispiel Fälschung von Ergebnissen, Plagiate, Zuschreibungen eigener Autorschaft bei Texten, die faktisch von anderen geschrieben wurden) zu melden. Machtmissbrauch ist an Institutionen oft längst bekannt, wird aber kaum je offen angeprangert, weil die Betroffenen die Erfahrung gemacht haben, dass die Strukturen die Täter*innen schützen, während sie selbst mit Nachteilen rechnen müssen, sollten sie sich gegen Übergriffe zur Wehr setzen.¹⁷

Es braucht also, will man wirklich eine Verbesserung der Bedingungen erreichen, die Bereitschaft, die bestehenden Machtstrukturen aufzubrechen und das gesamte System zu enthierarchisieren. Dazu ist der Abbau von Befristung ein wichtiger Schritt, aber bei weitem nicht der einzige. Aus diesem Grund ist der neuen Bundesregierung ein Gesamtkonzept anzuraten, das auch die Einbindung der Länder berücksichtigt, in deren Verantwortung ein großer Teil der Hochschulpolitik liegt. An vielen Stellen ist die Debatte in der Vergangenheit ins Stocken geraten, weil einzelne Akteur*innen auf die Komplexität der Verantwortlichkeiten verwiesen haben. Diese ist für einen funktionierenden Reformansatz zweifellos zu berücksichtigen, darf aber nicht – wie bisher zu oft – als Ausrede herhalten, warum man letzten Endes doch alles beim Alten belässt. Es lassen sich Verbesserungen erreichen, doch dazu muss neben der nötigen Kompetenz in der Leitung des zuständigen Bundesministeriums auch diplomatisches Geschick und Durchhaltevermögen gegeben sein. Die Zeiten sind zu ernst, um Angst vor der eigenen Verantwortung zu haben. Damit lässt man Chancen ungenutzt und übersieht die eigenen Handlungsoptionen – das gilt für die allgemeine politische Bühne wie für die Wissenschaftspolitik im Speziellen.

Ein Gesamtpaket muss verschiedene Aspekte angehen. Um mit dem WissZeitVG zu beginnen: Selbstredend braucht es hier einen neuen Anlauf, mit mutigeren Entscheidungen. Promovierende sollten regulär auf 100-Prozent-Stellen angestellt sein und ihr Erstvertrag eine Laufzeit von mindestens vier Jahren umfassen. Wichtig ist an dieser Stelle, dass die direkt vom Bund

17 Vgl. dazu Muršov, Eva/Warnecke, Tilmann: »Sexuelle Belästigung in der Wissenschaft: ›Es gibt an Hochschulen eine Ignoranz-Kultur« (Interview mit Heike Pantelmann), in: *Tagesspiegel* vom 03.07.2023, <https://www.tagesspiegel.de/wissen/sexuelle-belastigung-in-der-wissenschaft-es-gibt-an-hochschulen-eine-ignoranz-kultur-10255576.html>, Zugriff am 17.02.2025.

beeinflussbaren Fördergeber von Projektgeldern – allen voran das BMBF und andere Bundesministerien sowie die zum allergrößten Teil aus Mitteln von Bund und Ländern finanzierte Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) – ihre Förderpraxis so ausgestalten, dass entsprechende Vertragskonstellationen auch aus Drittmitteln realistisch sind. Dies betrifft zunächst die Anpassung der Förderdauer (aktuell oft drei Jahre). Eine häufige (aber unnötige) weitere Hürde besteht darin, dass Projekte zu einem fixen Datum beginnen und dadurch bei einer verzögerten Stellenbesetzung nicht mehr die volle Laufzeit angeboten werden kann. Hier sollten die Förderinstitutionen schlicht flexibler agieren, wie es private Förderer teils bereits tun. 100-Prozent-Stellen werden als Regelfall in der Promotionszeit aktuell durch die Empfehlungen der DFG ausgebremst, die vielfach auch in nicht DFG-finanzierten Projekten als Maßgabe verwendet werden und eklatante Ungleichheiten zwischen den Fächern schaffen: Während für Promovierende in der Informatik selbstverständlich 100-Prozent-Stellen empfohlen werden, müssen sich ihre Kolleg*innen in anderen Fächern mit 65 oder 75 Prozent zufriedener geben – obwohl in der Regel von allen Vollzeitarbeit erwartet wird.¹⁸ Derartige Ungerechtigkeiten schlagen in interdisziplinären Projekten besonders durch, wo die Beschäftigten mit verschiedenen Stellenumfängen direkt aufeinandertreffen. Diese unfaire Festlegung von Stellenumfängen nach Fachdisziplin ist aufzugeben.

Bei einer Reform des WissZeitVG gilt es überdies zwingend den Qualifikationsbegriff zu schärfen und auf die Promotion zu begrenzen. Promovierte Wissenschaftler*innen haben ihre wissenschaftliche Ausbildung abgeschlossen; es besteht keine Rechtfertigung für eine weitere Abweichung vom allgemeinen Arbeitsrecht, das die unbefristete Beschäftigung als Normalfall betrachtet. Stattdessen braucht es Konzepte zur Etablierung unbefristeter Stellen in der Wissenschaft. Zwar kann man sich hier grundsätzlich am Papier orientieren, das Hochschulrektorenkonferenz (HRK) und Junge Akademie im Jahr 2024 vorgelegt haben und das zweifelsohne den Hochschulen, die von sich aus aktiv werden wollen, Rückendeckung verschafft.¹⁹ Verfährt man aber

18 Vgl. Deutsche Forschungsgemeinschaft: »Hinweise zur Bezahlung von Promovierenden«, DFG-Vordruck 55.02 – 10/24, <https://www.dfg.de/resource/blob/168400/d5af6551485925f9beb27f3735db79cd/55-02-de-data.pdf>, Zugriff am 19.02.25.

19 Hochschulrektorenkonferenz/Junge Akademie: »Leitlinien für unbefristete Stellen neben der Professur. Beschluss der Mitgliedergruppe der Universitäten in der Hochschulrektorenkonferenz vom 3.6.2024 und der Jungen Akademie vom 22.6.2024«, <https://www.hrk.de/positionen/beschluss/detail/leitlinien-fuer-unbefristete-stellen-an-universitaeten-neben-der-professur/>, Zugriff am 19.02.2024.

so wie derzeit üblich, besteht indes die Gefahr von ›Sackgassenstellen‹: Es werden aus aktueller Sicht Zuschnitte gewählt, die im Laufe der Zeit obsolet werden könnten. Momentan reagiert man auf solche Veränderungen in den Bedarfen durch Befristung: Man kann beim Personal- und Stellenwechsel Inhalte und Profile neu definieren. Damit Entfristung in der Breite also funktionieren kann, müssen die Stellenprofile – nicht ihre Inhaber*innen! – flexibler werden. Die bisherige Kopplung von Befristung und Weiterentwicklung sorgt dafür, dass auf unbefristeten Positionen – als Gegenpol zum sich bewährenden ›Nachwuchs‹ – keine echte Weiterentwicklung mehr vorgesehen ist. Das führt in der Tat zu einer zu starren Struktur, die letztlich auch für die Beschäftigten nicht attraktiv ist. Wer einmal auf einer Hochdeputatsstelle gelandet ist, hat kaum Chancen, sich weiterzuentwickeln und so auf andere (unbefristete) Stellen oder gar Professuren zu wechseln.

Es braucht also letztlich ein Personalkonzept, das eine regelmäßige Neuausrichtung der Stellenprofile in Absprache mit den Wünschen und Kenntnissen der Beschäftigten implementiert. So könnte es etwa im Abstand von fünf Jahren Gespräche über Arbeitsaufgaben, Lehrdeputate und Entwicklungsperspektiven geben. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen vor allem in den Landeshochschulgesetzen sind entsprechend auszugestalten, um eine solche Flexibilisierung der Stellenprofile zu ermöglichen. Die Vorteile liegen auf der Hand: Beschäftigte können ihrer Arbeit mit mehr Motivation nachgehen und sich in Forschung, Lehre und Verwaltung weiterentwickeln. Die so ermöglichten Erfahrungen qualifizieren sie für andere Stellen und Leitungspositionen. Auf diese Weise wird eine Personalentwicklung hin zu Führungspositionen auf unbefristeten Stellen ermöglicht. Zudem dürfte eine solche Konstellation verstärkt dazu führen, dass Beschäftigte aus eigenem Wunsch Stellen wechseln. So wird einer ›Verstopfung‹ für Jahrzehnte effektiv vorgebeugt: Wenn es mehr attraktive unbefristete Stellen gibt, werden diese in gewissen Abständen auch wieder frei, womit nachkommende Wissenschaftler*innen die Option zum Einstieg haben. Dies gilt umso mehr, wenn ein Wechsel zwischen wissenschaftlichen und Stellen in anderen Branchen erleichtert wird, der aktuell (abgesehen von wenigen Ausnahmen wie Professuren an Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW), wo Berufserfahrung außerhalb der Hochschulen notwendig ist) nur in sehr geringem Maße stattfindet.

Um Befristung in der Wissenschaft nachhaltig abzubauen, ist aufgrund der starken Projektorientierung zwingend auch eine Begrenzung von Befristung bei Drittmittelbeschäftigten nötig. Wie bereits erwähnt, müssen Drittmittel nicht zwingend mit befristeten Anstellungen einhergehen; auch in

andere Branchen ist es durchaus üblich, dass Beschäftigte dauerhaft angestellt sind und nacheinander verschiedene Projekte bearbeiten. Damit dies funktioniert, müssen Einrichtungen die Möglichkeiten des Drittmittelpoolings ausloten und Auffangfinanzierungen bereitstellen, die eventuelle Ausfälle externer Geldgeber vorübergehend kompensieren können. Eindämmen lässt sich Befristung besonders effektiv mittels einer Befristungshöchstquote.²⁰ Hier wird eine bestimmte Quote an befristet Beschäftigten festgelegt, die eine Institution nicht überschreiten darf. Das Instrument ist verfassungskonform und könnte auch im WissZeitVG verankert werden, ebenso aber auch in Form von Tarifverträgen. Für Letzteres gibt es bereits ein Vorbild in Hessen.²¹

Eine große wichtige Aufgabe der nächsten Jahre wird der generelle Abbau von hierarchischen Machtstrukturen in der Wissenschaft. Eine deutliche Erhöhung unbefristeter Stellen wird diesem Ziel zuarbeiten, weil Beschäftigte sich so besser für ihre Rechte einsetzen sowie ihre Interessen und Perspektiven (zum Beispiel in Gremienarbeit) einbringen können. Zusätzlich gilt es, über die Einführung echter Departmentstrukturen die Abhängigkeiten der Beschäftigten von einzelnen Personen zu verringern. Ein nachahmenswerter Ansatz ist aus dem Institut für Philosophie der Humboldt-Universität zu Berlin bekannt, wo man sich entschieden hat, vormals einzelnen Lehrstühlen zugeordnete Stellen zu entfristen und formal der Institutsleitung zu unterstellen.²² Auch die Verteilung von Betreuung und Benotung von Qualifikationsarbeiten (insbesondere Promotionen) auf verschiedene Personen ist ein wichtiger Schritt in diese Richtung, der international längst gängige Praxis ist. Nordrhein-Westfalen hat mit dem Entwurf zu seinem

20 Vgl. Bahr, Amrei/Eichhorn, Kristin/Kubon, Sebastian: »Quote für befristete Uni-Stellen. Und es gibt doch ein Leben nach dem Dr.«, in: *Frankfurter Allgemeine Zeitung* vom 06.12.2023, <https://www.faz.net/aktuell/karriere-hochschule/hoersaal/quote-fuer-befristete-uni-stellen-reformbedarf-der-deutschen-wissenschaft-19359644.html>, Zugriff am 24.04.2025.

21 Vgl. Wiarda, Jan-Martin: »Eine Chance für die Quote?«, in: *Der Wiarda Blog* vom 18.03.2024; <https://www.jmwiarda.de/2024/03/18/eine-chance-f%C3%BCr-die-quote/>, Zugriff am 19.02.2025.

22 Vgl. Wagner, Gerald: »Institut ohne Mitarbeiter«, in: *Frankfurter Allgemeine Zeitung* vom 31.05.2024, <https://www.faz.net/aktuell/karriere-hochschule/das-philosophische-institut-der-hu-berlin-schafft-die-lehrstuehle-ab-19748320.html>, Zugriff am 19.02.2025.

neuen Hochschulstärkungsgesetz eine solche Neuregelung bereits ins Spiel gebracht.²³

Mittelfristig ist zwingend eine Umstellung weg von kurzfristigen Projekt- und Exzellenzgeldern²⁴ hin zu einer soliden Grundfinanzierung nötig. Nicht nur führt die zeitliche und thematische Bindung der Geldvergabe aktuell dazu, dass viele Projekte angefangen werden, aber kaum nachhaltige Wirkung entfalten; auch kostet das Schreiben (mehrheitlich erfolgloser!) Anträge Zeit und Geld – Ressourcen, die dringend besser eingesetzt werden sollten, zumal in Zeiten knapper öffentlicher Kassen. Denn die daraus entstehende Konkurrenzsituation führt mitnichten zur gewünschten ›Bestenauslese‹, sondern eher dazu, dass einige Fächer überfinanziert, andere notorisch unterfinanziert sind. Unsere Gesellschaft braucht aber die wissenschaftliche Arbeit *aller* Disziplinen gleichermaßen. Es ist Aufgabe des Staates, ihre grundsätzliche Arbeitsfähigkeit und ihre Unabhängigkeit von externen Einflüssen, Marktinteressen und Trends zu gewährleisten. Vor diesem Hintergrund gilt es nicht zuletzt die Problematik der bröckelnden Bausubstanz anzugehen, die aufgrund des Renovierungsstaus an vielen Hochschulen des Landes alltägliche Realität ist.

Ohne vernünftige infrastrukturelle Ausstattung in Form von Personal und Gebäuden und allen anderen Dingen, die zum Mindestmaß angemessener Arbeitsbedingungen gehören, ist die von der Politik vielbeschworene ›exzellente Forschung‹, die die Wissenschaft zu liefern habe, nicht zu leisten. Beim Personal könnten zumindest gute – beziehungsweise im Vergleich zum außerwissenschaftlichen Sektor *normale* Arbeitsbedingungen – dafür sorgen, dass die Wissenschaft im aufkommenden Fachkräftemangel nicht noch weiter ins Hintertreffen gerät. Dies wäre fatal für die Entwicklungsfähigkeiten des Landes.

Es ist noch nicht zu spät, das deutsche Wissenschaftssystem zeitgemäß und zukunftsfähig umzugestalten. Je mehr Jahre seit Beginn von #IchBinHanna ins Land gehen, desto mehr vielversprechendes potentiell Personal wendet sich jedoch von der deutschen Wissenschaft als Arbeitgeberin ab. Es ist ihr

23 Gesetzentwurf der Landesregierung Nordrhein-Westfalen: »Gesetz betreffend die Stärkung der Hochschullandschaft (Hochschulstärkungsgesetz. Vom X. Monat 2025. Stand: 26.9.2024, §67 (3)«, https://www.mkw.nrw/system/files/media/document/file/refer_hochschulstaerkungsgesetz.pdf, Zugriff am 19.02.2025.

24 Vgl. dazu besonders Reitz, Tilman u.a.: »Hinter der Exzellenzfassade«, in: *Frankfurter Allgemeine Zeitung* vom 21.11.2024, <https://www.faz.net/aktuell/karriere-hochschule/debatte-ueber-sinn-der-exzellenzstrategie-es-fehlt-am-problembewusstsein-der-akteure-110119741.html>, Zugriff am 19.02.2025.

daher zu wünschen, dass es bis zu einer grundlegenden Reform nicht weitere vier Jahre dauert.

Literatur

- Bahr, Amrei/Eichhorn, Kristin/Kubon, Sebastian: *#IchbinHanna*, Berlin: Suhrkamp 2022.
- Bahr, Amrei/Eichhorn, Kristin/Kubon, Sebastian: »Quote für befristete Uni-Stellen. Und es gibt doch ein Leben nach dem Dr.«, in: *Frankfurter Allgemeine Zeitung* vom 06.12.2023, <https://www.faz.net/aktuell/karriere-hochschule/hoersaal/quote-fuer-befristete-uni-stellen-reformbedarf-der-deutschen-wissenschaft-19359644.html>, Zugriff am 24.04.2025.
- Bahr, Amrei/Eichhorn, Kristin/Kubon, Sebastian: »6 Forderungen von #IchbinHanna an die demokratischen Parteien im Bundeswahlkampf 2025«, <https://ichbinhanna.wordpress.com/stellungnahme/>, Zugriff am 16.11.2025.
- Bahr, Amrei: »4+2 oder zurück zu 6? Weder noch!«, in: *Arbeit in der Wissenschaft*, <https://arbeitinderwissenschaft.substack.com/p/42-oder-zurueck-zu-6-weder-noch>, Zugriff am 24.04.2025.
- Bundesarbeitsgericht: »Urteil vom 2. Februar 2022 – 7 AZR 573/20«, <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/7-azr-573-20/>, Zugriff am 17.2.2025.
- CDU/CSU/SPD: »Verantwortung für Deutschland. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD. 21. Legislaturperiode«, https://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Koalitionsvertrag2025_bf.pdf, Zugriff am 25.04.2025.
- Deutsche Forschungsgemeinschaft: »Hinweise zur Bezahlung von Promovierenden«, DFG-Vordruck 55.02 – 10/24, <https://www.dfg.de/resource/blob/168400/d5af6551485925f9beb27f3735db79cd/55-02-de-data.pdf>, Zugriff am 19.02.25.
- Deutscher Bundestag: »Gesetzentwurf der Bundesregierung. Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft«, Drucksache 20/11559, 29.05.2024, <https://dserver.bundestag.de/btd/20/115/2011559.pdf>, Zugriff am 17.02.2025.
- Deutscher Bundestag: »Überblick und Quellenhinweise zu ausgewählten Fragen betreffend die Drittmittelbefristung nach dem WissZeitVG«, <https://www.bundestag.de/resource/blob/919908/d50d52d3121cbooff06452af8988faad/WD-8-068-22-pdf.pdf>, Zugriff am 16.11.2025.

- Die Kanzlerinnen und Kanzler der Universitäten Deutschland: »Bayreuther Erklärung zu befristeten Beschäftigungsverhältnissen mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal in Universitäten«, September 2019, https://www.uni-kanzler.de/fileadmin/user_upload/05_Publikationen/2017_-_2010/20190916_Bayreuther_Erklaerung_der_Universitaetskanzler_brfp.pdf, Zugriff am 17.02.2025.
- Europäische Kommission: »Europäischer Qualifikationsrahmen«, <https://europass.europa.eu/de/europass-tools/europaeischer-qualifikationsrahmen>; Zugriff am 17.02.2025.
- Gesetzentwurf der Landesregierung: »Gesetz betreffend die Stärkung der Hochschullandschaft (Hochschulstärkungsgesetz. Vom X. Monat 2025. Stand: 26.09.2024, §67 (3)«, https://www.mkw.nrw/system/files/media/document/file/refe_hochschulstaerkungsgesetz.pdf, Zugriff am 19.02.2025.
- Hochschulrektorenkonferenz/Junge Akademie: »Leitlinien für unbefristete Stellen neben der Professur. Beschluss der Mitgliedergruppe der Universitäten in der Hochschulrektorenkonferenz vom 3.6.2024 und der Jungen Akademie vom 22.6.2024«, <https://www.hrk.de/positionen/beschluss/detail/leitlinien-fuer-unbefristete-stellen-an-universitaeten-neben-der-professur/>, Zugriff am 19.02.2024.
- IchbinHanna-Kampagne: »Stellungnahme zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft«, Juli 2023, <https://ichbinhanna.wordpress.com/stellungnahme/>, Zugriff am 17.02.2025.
- Konsortium BuWiK: *BuWiK 2025. Bundesbericht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase*, Bielefeld: wbv Publikation 2025.
- Muršov, Eva/Warnecke, Tilmann: »Sexuelle Belästigung in der Wissenschaft: »Es gibt an Hochschulen eine Ignoranz-Kultur« (Interview mit Heike Pantelmann), in: *Tagesspiegel* vom 03.07.2023, <https://www.tagesspiegel.de/wissen/sexuelle-belastigung-in-der-wissenschaft-es-gibt-an-hochschulen-eine-ignoranz-kultur-10255576.html>, Zugriff am 17.02.2025.
- Netzwerk gegen Machtmissbrauch in der Wissenschaft (MaWi): <https://www.netzwerk-mawi.de/>, Zugriff am 17.02.2025.
- Niemann, Heidi: »Doktorandinnen geschlagen und begripscht? Uni-Professor aus Göttingen vor Gericht«, in: *Göttinger Tageblatt* vom 06.06.2019, <https://www.goettinger-tageblatt.de/lokales/goettingen-lk/goettingen-doktorandinnen-geschlagen-und-begrapscht-uni-professor-aus-goettingen-vor-gericht-5AJHX2UMYCZG4D3KPJYCZBHO5Y.html>, Zugriff am 19.02.2025.

- Reitz, Tilman/Hölzel, Christina/Leising, Daniel/Mayer, Ruth/Meinecke, Katharina: »Hinter der Exzellenzfassade«, in: *Frankfurter Allgemeine Zeitung* vom 21.11.2024, <https://www.faz.net/aktuell/karriere-hochschule/debatte-ueber-sinn-der-exzellenzstrategie-es-fehlt-am-problembewusstsein-der-akteure-110119741.html>, Zugriff am 19.02.2025.
- Statistisches Bundesamt: »Befristet Beschäftigte«, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-4/befristet-beschaeftigte.html>, Zugriff am 24.04.2025.
- Wagner, Gerald: »Institut ohne Mitarbeiter«, in: *Frankfurter Allgemeine Zeitung* vom 31.05.2024, <https://www.faz.net/aktuell/karriere-hochschule/das-philosophische-institut-der-hu-berlin-schafft-die-lehrstuehle-ab-19748320.html>, Zugriff am 19.02.2025.
- Wiarda, Jan-Martin: »Eine Chance für die Quote?«, in: *Der Wiarda Blog* vom 18.03.2024; <https://www.jmwiarda.de/2024/03/18/eine-chance-f%C3%BCr-die-quote/>, Zugriff am 19.02.2025.