

## Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz

### Latente Widersprüche und offene Konflikte

*Roland Bloch, Freya Gassmann, Georg Jongmanns, Anne K. Krüger, Mathias Kuhnt, Tilman Reitz, Patrick Wöhrle<sup>1</sup>*

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) hat eine schwierige Aufgabe. Es normiert und legitimiert besondere Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft. Zentral legt es fest, dass Wissenschaftler:innen insgesamt für zwölf Jahre (mit einigen ergänzenden Sonderregeln) zum Zweck der Qualifikation befristet beschäftigt werden können. Spätestens nach Ablauf dieser Zeit, so die erklärte Gesetzgebungsabsicht, sollte eine Entscheidung über den Verbleib in der Wissenschaft herbeigeführt werden. Eine befristete Beschäftigung über die zwölf Jahre hinaus ist nur auf drittmittelfinanzierten Stellen möglich. Ziel des Gesetzes ist es, die Qualifizierung wissenschaftlichen Personals im Rahmen befristeter Beschäftigung zu regeln. Nicht geregelt ist jedoch der Übergang in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis. Dies führt in der Praxis dazu, dass an den Universitäten aus der Höchstbefristungsdauer eine ›Restbeschäftigungszeit‹ wird, nach deren ›Aufbrauchen‹ die Betroffenen die Universität verlassen müssen, damit diese sie gerade *nicht* entfristen muss.

---

<sup>1</sup> Dieser Artikel ist Ergebnis einer intensiven Diskussion, die Autor:innen der drei aktuellen Evaluationen zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz (Gassmann 2022; Sommer et al. 2022; Kuhnt, Reitz, Wöhrle 2022) und die seit längerem im Bereich der Hochschul- und Wissenschaftsforschung tätigen Roland Bloch und Anne K. Krüger miteinander geführt haben. Die unterschiedlichen Akzentsetzungen der Evaluationen (Qualifizierungsaspekt, Vertragslaufzeiten, Konsequenzen für die Arbeitswirklichkeit) sind sicherlich auch noch im vorliegenden Artikel erkennbar; im Sinne einer Perspektivenvielfalt sollte dies aber eher als Vorteil denn als Problem verstanden werden.

Dadurch ist das WissZeitVG seit seiner Einführung umstritten und im Spannungsfeld zwischen Gesetz und Beschäftigungsrealität entsteht wiederholt Reformbedarf. Nachdem bereits 2016 eine erste Novelle beschlossen worden war, um längere Vertragslaufzeiten für befristete Wissenschaftler:innen zu erreichen, wird aktuell eine erneute Gesetzesreform angestrebt, die auch die Entscheidung über den langfristigen Verbleib in der Wissenschaft berücksichtigen soll. Ein im März 2023 vorgestelltes Eckpunktepapier der Regierungsparteien (BMBF 2023a) stieß allerdings auf starke Kritik, in die erstmals auch massiv Professor:innen einstimmten. Der im Juni 2023 veröffentlichte Referentenentwurf des BMBF, den SPD und die Grünen bislang nicht mittragen, verfolgt einen noch einmal leicht veränderten Lösungsansatz (BMBF 2023b). Wie schon im Eckpunktepapier sind hier Mindestlaufzeiten für Promovierende vorgesehen. Zudem soll die bisherige Höchstbefristungsdauer nach der Promotion von sechs auf zunächst vier Jahre verkürzt werden, nach denen noch einmal zwei weitere Jahre Befristung mit »Anschlusszusage« möglich sind – eine Vereinbarung, die den Beschäftigten eine Dauerstelle zusichert, wenn sie vorab vereinbarte Bedingungen erfüllen.

Konfliktträchtig sind insbesondere der Zweck und die zulässige Dauer der befristeten Beschäftigung nach der abgeschlossenen Promotion. Während einerseits weiter angenommen wird, dass befristete Beschäftigung in den Anfangsphasen wissenschaftlicher Karrieren unabdingbar sei, soll das Gesetz nun andererseits auch Planungssicherheit für die betroffenen Wissenschaftler:innen herstellen. Umstritten ist insbesondere, wie dies geschehen soll.

Unser Beitrag zeigt, dass sich entsprechende Zielkonflikte auf allen sachlichen Ebenen der Gesetzgebung und der gesetzlich zu regelnden Realität finden: 1.) Die Personalgruppen – allen voran die wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen –, deren Beschäftigung das WissZeitVG regelt, waren im traditionellen akademischen Karrieresystem von (langer) Ausbildung und regulären Professuren nicht vorgesehen. 2.) Im Anwendungsgebiet sollen daher zugleich Qualifizierungsprozesse geregelt und Berufstätigkeiten organisiert werden. 3.) Dabei sollen teils längere, teils kürzere Befristungsobergrenzen die Arbeitnehmerrechte der Wissenschaftler:innen schützen, da sie einerseits Zeit zur Qualifizierung benötigen, andererseits jedoch nicht allzu lange nur befristet beschäftigt sein sollen. 4.) Sogar die angemessenen Qualifizierungszeiten bindet man mal an normativ erwünschte, mal an faktisch feststellbare und mal an bereits länger übliche Werte wie zum Beispiel dreijährige Vertragslaufzeiten. Unsere Teilanalysen zu diesen Punkten legen dar, dass die

fraglichen Antinomien oder Paradoxien entweder institutionelle Bearbeitungsversuche nach sich ziehen (die inhaltlich nicht schlüssig begründet sein müssen) oder auch anhaltende Konflikte produzieren können. Abschließend gehen wir 5.) darauf ein, dass die Diskussion um das WissZeitVG nicht ohne eine Diskussion der aktuellen Personalstruktur auskommt, und nehmen hierzu bereits existierende Initiativen und Konzepte in den Blick. Im Fazit problematisieren wir die möglichen Folgen der anstehenden und vermutlich wieder nur provisorischen Gesetzesnovelle.

## 1. Der »wissenschaftliche Mitarbeiter« – eine hybride Personalkategorie

Historisch betrachtet bestand die Universität mit ihren Aufgaben von Forschung, Bildung und Unterricht aus zwei Gruppen: »Forschern« beziehungsweise »Lehrern« und »Schülern« (Jaspers 1980: 9), also Professoren und Studenten. Wissenschaftliche Mitarbeiter, oder gar Mitarbeiterinnen, gab es in diesen Einrichtungen nicht. Entsprechend ist es auch nicht erstaunlich, dass heute die »Berufskategorie« der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen eine »Zwischenposition« einnimmt, die sich durch eine »unklare Mischung von Zuarbeits- und Qualifizierungsfunktionen« auszeichnet und von Wissenschaftler:innen »unterschiedlicher Qualifizierungsphasen besetzt« wird (Enders 1996: 91). Sie bilden seit längerem die mit Abstand größte Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals (Gassmann 2020) und haben damit für das Funktionieren der Hochschulen eine immense Bedeutung.

Die Personalstruktur an Universitäten in Deutschland ist entsprechend zweigeteilt:<sup>2</sup> Auf der einen Seite gibt es die in der Regel unbefristet beschäftigten und selbständig forschenden und lehrenden Professor:innen, auf der anderen Seite die in der Regel befristet und abhängig beschäftigten Wissenschaftler:innen. Von letzteren wird angenommen, dass sie sich in der Qualifikationsphase befinden (Kreckel 2016). Zwischen diesen beiden Gruppen besteht ein erhebliches zahlenmäßiges Ungleichgewicht: 2021 standen an

---

<sup>2</sup> Auch an den Fachhochschulen ist die Personalstruktur zweigeteilt, allerdings zwischen Professor:innen und Lehrbeauftragten (Bloch et al. 2014). Unter anderem aufgrund des erst in jüngster Zeit und teilweise unter starken Auflagen gewährten Promotionsrechts existiert ein Mittelbau mit Qualifikationsstellen an Fachhochschulen bislang nur in Ansätzen.

den staatlichen Universitäten und gleichgestellten Hochschulen 27.405 Professor:innen 190.345 wissenschaftliche Mitarbeiter:innen gegenüber. Von den Professor:innen waren 83 Prozent (22.840) unbefristet tätig, während 83 Prozent (157.985) der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen befristet beschäftigt waren.<sup>3</sup> Es gibt somit ein deutliches Missverhältnis zwischen denjenigen, die sich mutmaßlich wissenschaftlich qualifizieren, und den nach der Qualifikation zur Verfügung stehenden Stellen, selbst wenn viele direkt nach der Promotion die Wissenschaft verlassen. Nur eine Minderheit der an den Universitäten beschäftigten Postdoktorand:innen wird einen Ruf auf eine Professur erhalten, die Mehrheit wird früher oder später aus der Wissenschaft ausscheiden (BuWiN 2021).<sup>4</sup>

Qualifikation und Beschäftigung sind in der Personalstruktur der Universitäten und den entsprechenden Personalkategorien zudem nur lose miteinander gekoppelt (vgl. Bloch, Würmann 2021). So wird zum Beispiel nicht zwischen Doktorand:innen und Postdoktorand:innen unterschieden; beide werden meistens als wissenschaftliche Mitarbeiter:innen beschäftigt, wie auch Habilitierte. Ihre Stellen sind oft zum Zweck der Qualifizierung befristet; gleichzeitig übernehmen sie auf diesen Stellen aber auch Daueraufgaben in Forschung, Lehre und Verwaltung. Allein ihre schiere Zahl zeigt, dass sie heutzutage unverzichtbar für die Aufrechterhaltung des Lehr- wie des Forschungsbetriebs sind. Die Bezeichnung als Qualifikationsstellen ermöglicht jedoch ihre Befristung.

Diese Entwicklung geht zurück auf den Umgang mit der in den 1960er Jahren an den westdeutschen Universitäten beginnenden Hochschulexpansion.<sup>5</sup> Zu dieser Zeit wurde noch strikt zwischen befristeten Qualifikationsstellen und unbefristeten Funktionsstellen unterschieden. Auf ersteren habilitierten promovierte wissenschaftliche Assistent:innen, letztere waren wissenschaftliche Mitarbeiterstellen, von denen es nur wenige gab. Die Hochschulexpansion versuchte man zunächst mit dem Ausbau der Assistentenstellen zu bewältigen, für die es aber bald an Qualifizierten fehlte, denn die Promotion als Regelabschluss wurde zunehmend durch Diplom, Staatsexamen und den neu eingeführten Magister ersetzt. Zwar wurden die Stellen in

---

<sup>3</sup> Die Personaldaten beruhen auf der amtlichen Hochschulpersonalstatistik. Die in diesem Artikel referierten Auswertungen wurden mit Hilfe des Informationssystems ICEland durchgeführt (Bestand 60402, <https://iceland.dzhw.eu/>).

<sup>4</sup> Es gibt zwar auch unbefristete Positionen neben der Professur; doch dies sind vergleichsweise wenige, deren Zugang nicht formal geregelt ist.

<sup>5</sup> Siehe zum Folgenden Bloch (2015: 187 ff.).

Vertretung mit Nicht-Promovierten besetzt, diese konnten aber nicht habilitieren, so dass für die Besetzung der gleichermaßen steigenden Zahl von Professuren ebenfalls ein Mangel an Qualifizierten drohte. Um die Assistentenstellen wieder zu entlasten, mussten die Nicht-Promovierten mit einer eigenen Personalkategorie in die Personalstruktur eingepasst werden. Hierfür nutzte man die Position der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen. Dies waren Funktionsstellen, auf denen Nicht-Promovierte in der Lehre zur Bewältigung steigender Studierendenzahlen eingesetzt werden konnten. Zugleich erlaubten die Landeshochschulgesetze, diese Stellen auch zum Zweck der Qualifizierung zu befristen. Ihre Zahl explodierte innerhalb kürzester Zeit. Seit den 2000er Jahren werden zunehmend auch promovierte Wissenschaftler:innen auf solchen Mitarbeiterstellen beschäftigt, die universitäre Kernaufgaben in Forschung und Lehre erfüllen, aber zum Zwecke der individuellen Qualifizierung befristet sind.

Diese personalstrukturelle Grundlage entspricht dem aktuellen institutionellen Selbstverständnis der Universitäten, die sich selbst primär als Qualifizierungsinstanz betrachten – für *andere* Universitäten oder auch insgesamt für Wirtschaft und Gesellschaft (Bloch, Krüger 2023). In der Tradition des sogenannten Hausberufungsverbots<sup>6</sup> gehen sie davon aus, dass der Ruf auf eine Professur nicht an der eigenen Universität erfolgen wird. Innerhalb eines bis an die Spitze der Karrierehierarchie auf Fluktuation und Mobilität ausgelegten Systems sehen die Universitäten ihre Aufgabe primär in der Ausbildung und Qualifizierung. Sie halten Befristung für systemnotwendig; unbefristete Beschäftigung hingegen verhindere Fluktuation und gefährde somit die Qualifizierungsfunktion (Hochschulrektorenkonferenz 2022).

---

<sup>6</sup> Das gegen den im 19. Jahrhundert an den Universitäten vorherrschenden Nepotismus eingeführte Hausberufungsverbot wurde mittlerweile in den Landeshochschulgesetzen abgeschwächt, um die Berufung von Tenure-Track-Professor:innen zu ermöglichen (die zum Zeitpunkt ihrer potentiellen Berufung bereits mehrere Jahre an derselben Universität beschäftigt sind).

## 2. Der unbestimmte Qualifizierungsbegriff und seine Konsequenzen

Grundsätzlich ist die Befristung nach WissZeitVG möglich, wenn »die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt« (WissZeitVG §2, Abs. 1) oder die »Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird« (WissZeitVG § 2, Abs. 2). Dabei muss es sich bei der ersten Qualifizierung nicht um eine Promotion handeln, denn

»auch da, wo üblicherweise im ersten Teil der Qualifizierungsphase eine Promotion angestrebt wird, war es weder bislang so, noch ist dies für die Zukunft gewollt, dass das Anstreben einer Promotion als obligatorisches Element der wissenschaftlichen Qualifizierung festgeschrieben wird«. (Deutscher Bundestag 2015: 10)

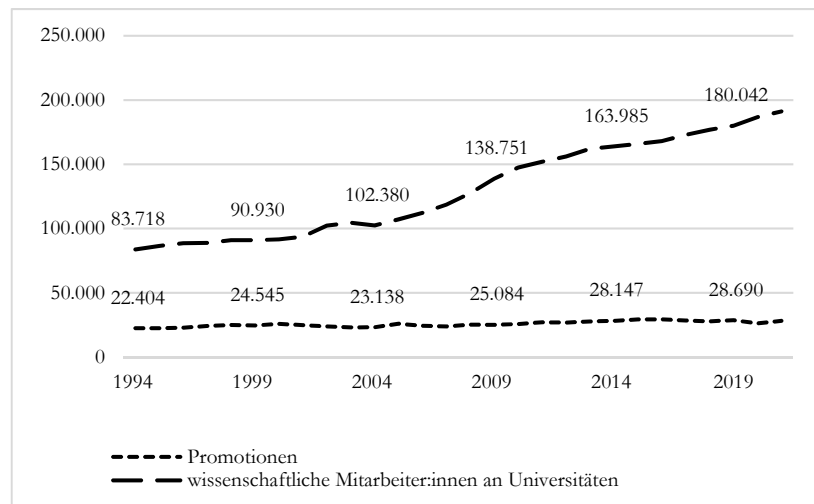
Im Mittelpunkt soll somit der »Erwerb wissenschaftlicher Kompetenzen« stehen, da »nur ein kleiner Teil der wissenschaftlich Qualifizierten auf Dauer in der Wissenschaft verbleiben kann«. Somit »muss Qualifizierung in der Wissenschaft zu einer erfolgreichen beruflichen Karriere auch und gerade außerhalb der Wissenschaft befähigen, sei es in der Wirtschaft, als Selbständiger oder in anderen gesellschaftlichen Lebens- und Arbeitsbereichen« (ebd.). Entsprechend kann unter »Qualifizierung« Etliches wie beispielsweise die Vorbereitung einer Promotion oder Habilitation, die Mitarbeit an einer Publikation oder einem Projekt, das Management in einem Labor, der Erwerb von Fähigkeiten im Projektmanagement, der Transfer von Forschungsergebnissen in die Praxis oder schlicht die Vorbereitung auf eine Karriere außerhalb der Wissenschaft subsumiert werden (Gassmann 2020: 87; vgl. auch Sommer et al. 2022: 103).

Interessant ist in diesem Zuge, dass die Erlangung der Promotion sich im Sinne einer Weiterbeschäftigung nach WissZeitVG positiv auswirken kann. Damit werden Personen, die in der ersten Phase nicht promoviert wurden und ein anderes Qualifizierungsziel erfolgreich erreicht haben, im Sinne der Verwehrung der Option der Weiterbeschäftigung schlechter gestellt als Personen, die promovieren konnten (Gassmann 2020). Daraus lässt sich eine gewisse Widersprüchlichkeit zwischen der Offenheit des Qualifizierungsbegriffs einerseits und der Verknüpfung der Promotion mit der Möglichkeit zur Weiterbeschäftigung andererseits ablesen.

Entsprechend den vielfältigen Qualifizierungsmöglichkeiten ist es nicht über die Maßen erstaunlich, dass der Zusammenhang zwischen der Anzahl wissenschaftlicher Mitarbeiter:innen und der Zahl der abgeschlossenen Pro-

promotionen äußerst gering ist, auch wenn die vielfältigen Qualifizierungsmöglichkeiten sicherlich nicht alleine für die Auseinanderentwicklung verantwortlich sein können. In den letzten 15 Jahren, seit 2007, ist eine zunehmende Entkopplung zu erkennen: Während sich die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen von 1994 bis 2014 verdoppelte, stieg die Zahl der Promotionen im gleichen Zeitraum von 22.404 lediglich auf 28.147 an (Abbildung 1, vgl. auch Gassmann, Emrich 2018). Dies ist vor allem vor dem Hintergrund erstaunlich, dass die Befristungsquote in diesem Zeitraum ebenfalls anstieg, sodass etliche Stellen immer wieder neu besetzt werden konnten, und dass etwa zwei Drittel der Beschäftigten noch nicht promoviert sind.<sup>7</sup>

Abbildung 1: Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen an Universitäten und Zahl der Promotionen



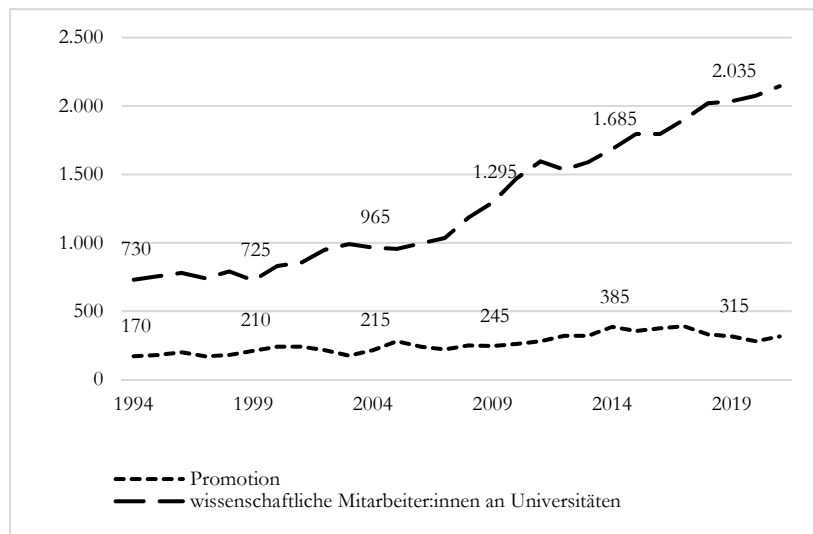
Quelle: Gassmann (2020), erweitert um die Jahre 2020 und 2021

Der Lehr- und Forschungsbereich »Sozialwissenschaften/Soziologie«, der unter anderem aus den Fachgebieten Sozialkunde, Sozialwissenschaften und Soziologie besteht und zahlenmäßig deutlich von letzterem Fach dominiert wird, stellt hier keine Ausnahme dar; auch hier ist eine vergleichbare Entkopplung zu beobachten.

<sup>7</sup> Die genannten Werte der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen schließen die Dauerbeschäftigten ein. Das Auseinanderdriften zeigt sich jedoch auch bei der Betrachtung des befristeten wissenschaftlichen Personals und der Anzahl der Promotionen (Gassmann 2020: 152, Abb. 32).

Ein Mehr an befristeten Mitarbeiter:innen führt offensichtlich nicht zu einem Mehr an Promotionen. Aus diesen Zahlen kann geschlossen werden, dass ein Großteil der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen an Universitäten eine Promotion entweder nicht anstrebt oder sie nicht abschließt. Inwieweit das WissZeitVG, das mit der Qualifizierungsfunktion legitimiert wird und das im Arbeitsrecht ein Sonderbefristungsgesetz darstellt, vor diesem Hintergrund gerechtfertigt werden kann, ist eine politische, aber auch eine juristische Frage. Das Bundesverwaltungsgericht hat argumentiert, dass die Promotion auch auf dem außeruniversitären Arbeitsmarkt von großer Bedeutung sei und Universitäten durch die grundgesetzlich verankerte Berufsfreiheit die Aufgabe hätten, Promotionsmöglichkeiten zu bieten (BverwG 2015). Dies bedeutet jedoch nicht, dass zum einen im Rahmen von Arbeitsverhältnissen promoviert werden muss und dass zum anderen – wie Arpac und Pschorr (2023) ausführen – alle Stellen befristet sein müssen. Vielmehr bestehe die Anforderung, einen »Ausgleich zwischen Zugangschancen auf der einen und Beschäftigungsperspektiven im staatlich weitgehend monopolisierten Wissenschaftsbetrieb auf der anderen Seite« zu schaffen (ebd.).

Abbildung 2: Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen an Universitäten (ohne gleichgestellte Hochschulen) und Zahl der Promotionen, jeweils im Lehr- und Forschungsbereich »Sozialwissenschaften/ Soziologie«



Quelle: DZHW-ICEland, Datenbestand: 35901 und 3202.



Die Befristungen im Rahmen des WissZeitVG wirken sich nicht nur in arbeitsrechtlich relevanter Weise auf die betroffenen Personen aus, sondern auch auf das Wissenschaftssystem selbst. Die Äußerung von Kritik an mutmaßlichem Wissen kann nicht nur im Rahmen des kritischen Rationalismus (Popper 2003) als Basis der Wissenschaft verstanden werden. Nach den Ergebnissen von Kuhnt, Reitz und Wöhrle (2022) führt jedoch die Befristung und damit die Unsicherheit über den Verbleib in der Wissenschaft zu einer selbstauferlegten Zurückhaltung bei der Äußerung von Kritik. So halten sich 39 Prozent der befragten, befristeten Beschäftigten mit Kritik auf Tagungen und in Publikationen immer, häufig oder teilweise zurück, während dies bei den auf Dauer beschäftigten Mitarbeiter:innen nur bei 27 Prozent der Fall ist. Geht man davon aus, dass die kritische Diskussion für Erkenntnisgewinn essenziell ist, da Wissenschaft eine »open-ended task« ist (Clark 1983: 15) und jede Erkenntnis zur nächsten Frage führt (Emrich 2006: 153 f.), kann dies als Hemmnis für Erkenntniserweiterung angesehen werden. Damit führt Befristung eher zu einer Verhinderung neuer Impulse als zu einem »laufenden Zustrom neuer Ideen« (Deutscher Bundestag 2015: 7).

### 3. Institutionalisation und verdeckte Widersprüche von Vertragslaufzeiten und Tenure Track

Anlass für die gesetzlichen Änderungen im Jahr 2016 war der Befund, dass ein großer Teil der befristeten Arbeitsverträge eine kurze bis sehr kurze Laufzeit hatte. Die Evaluation des WissZeitVG in der ursprünglichen Fassung von 2007 zeigte, dass ungefähr die Hälfte der binnen eines Jahres abgeschlossenen befristeten Arbeitsverträge kürzer als ein Jahr lief.<sup>8</sup> Der Gesetzgeber sah darin eine nicht mehr qualifikationsadäquate Befristungspraxis.<sup>9</sup> Mit der Novelle im Jahr 2016 war die Erwartung verbunden, dass sich die Situation zugunsten sachgerechter Befristungen verbessert.

---

<sup>8</sup> Siehe Jongmanns (2011). Dieses Ergebnis bedeutet nicht, dass die Hälfte der betroffenen Wissenschaftler:innen zu einem beliebigen Zeitpunkt eine so kurze Vertragslaufzeit hat. Denn die zu einem gegebenen Zeitpunkt laufenden Arbeitsverträge schließen nicht alle in einem Jahr abgeschlossenen Arbeitsverträge ein.

<sup>9</sup> Dies ergibt sich aus der folgenden Stelle der Gesetzesbegründung: »Unsachgemäße Kurzbefristungen sollen im WissZeitVG künftig unterbunden werden. Die Befristungsstatistiken werden um Aussagen ergänzt, dass bei der sachgrundlosen Qualifikationsbefristung die Befristungsdauer so zu bemessen ist, dass sie der angestrebten Qualifizierung

Die Evaluation des novellierten WissZeitVG hat gezeigt, dass sich die Befristungspraxis zwar geändert hat – allerdings nicht so durchgreifend wie erhofft. Den größten Effekt auf die Vertragslaufzeiten hatte die Zunahme dreijähriger Arbeitsverträge. Die drei Jahre finden sich nun im Vorschlag des BMBF zur neuerlichen Novelle als Mindestlaufzeit für Erstverträge wieder (BMBF 2023b). Der Entwurf sieht vor, dass der erste befristete Arbeitsvertrag mit nichtpromovierten Mitarbeiter:innen, der die Qualifizierung ermöglicht, mindestens drei Jahre laufen soll. Dies ist eine interessante, alles andere als zufällige Entwicklung. Der Vorschlag ist vielmehr das Ergebnis von Aushandlungs- und Entscheidungsprozessen, die insbesondere in den Universitäten und hochschulübergreifend in den Bundesländern stattgefunden und bereits vor der Novelle des WissZeitVG im Jahr 2016 begonnen haben.<sup>10</sup> Dreijährige Laufzeiten sind auch bei akademischen Ratsstellen auf Zeit oder als Abschnitte von Juniorprofessuren geläufig. Zudem sind die drei Jahre eine etablierte Förderdauer für Forschungsprojekte.

In der dreijährigen Laufzeit bildet sich die doppelseitige Erwartung ab, dass eine Promotion in dieser Zeit einerseits möglich sein soll und andererseits auch verlangt werden kann. Diese Erwartung, sich in drei Jahren qualifizieren *können zu sollen*, entspricht indes weder dem Befund, dass die Promotionsdauer üblicherweise mehr Zeit beansprucht (BuWiN 2021), noch entspricht sie der gesetzlichen Bestimmung, die Vertragslaufzeit möge sich an der angestrebten Qualifizierung orientieren. Sie folgt vielmehr den bereits etablierten Vertragslaufzeiten im Bereich wissenschaftlicher Qualifizierung. In diesem Sinne ist die dreijährige Laufzeit (für den Erstvertrag) ein Norm(al)maß des wissenschaftlichen Zeitregimes, das nun offenbar zum arbeitsrechtlichen Standard werden soll.

Die Begründung des ministeriellen Vorschlags für die gesetzliche Veränderung lautet nicht, dass drei Jahre im Regelfall auskömmlich seien oder dass es zweckmäßig sei, der Qualifizierung zunächst ein zeitliches Limit vorzugeben. Stattdessen soll mit »einer Mindestvertragslaufzeit [...] einer Kurzzeitbe-

---

angemessen ist [...]. Aus dem WissZeitVG soll sich künftig klar ergeben, dass die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrages nur zulässig ist, wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt« (Deutscher Bundestag 2015: 8). Das festgestellte Ausmaß an Kurzbefristungen erschien dem Gesetzgeber offensichtlich nicht mehr als angemessen.

<sup>10</sup> Zu beachten ist, dass die dreijährigen Laufzeiten nicht in allen Ländern und Einrichtungen unabhängig von der Finanzierung gelten. Teilweise beziehen sich entsprechende Regelungen nur auf haushaltsfinanzierte Stellen. Der Referentenentwurf unterscheidet hier nicht.

fristung des Erstvertrags und insbesondere einer Segmentierung eines übergeordneten Qualifizierungsziels, insbesondere der Promotion, in einzelne Qualifizierungsschritte mit entsprechend kürzeren Vertragslaufzeiten begegnet werden.« Der gewählte Zeitraum trage »den Erfordernissen einer substantiellen akademischen Erstqualifizierung Rechnung« (BMBF 2023b: 11).

Die gesetzliche Anforderung bleibt bestehen, dass die Laufzeit der angestrebten Qualifizierung entsprechen soll. Die dreijährige Laufzeit wird als funktionales Mindestmaß für einen wissenschaftlichen (oder künstlerischen) Qualifizierungsprozess interpretiert, das »als probates Mittel« (ebd.) Zustimmung findet, um Kurzbefristungen einzudämmen und mehr Verlässlichkeit zu bieten. Worin die eigentliche Qualifikation, die Gegenstand und Ziel des Prozesses ist, konkret besteht, soll das WissZeitVG aus ministerieller Sicht weiterhin nicht vorgeben. Obwohl drei Jahre für eine solche substantielle Erstqualifizierung genügen mögen, für eine Promotion vielfach jedoch nicht, kann man annehmen, dass die dreijährige Laufzeit in den Hochschulen zur Norm wird.

Die dreijährige Laufzeit für Erstverträge bildet einen Attraktor der Verständigung, was zu ihrer Institutionalisierung beiträgt. Politisch umstrittener ist die befristete Beschäftigung der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen nach abgeschlossener Promotion. Der Vorschlag des BMBF zur Änderung des WissZeitVG sieht – wie bereits erläutert – eine verkürzte Befristungsdauer nach der Promotion sowie eine ergänzende Befristungsmöglichkeit vor, mit der eine dauerhafte Perspektive verknüpft ist. Dieser Vorschlag kann – gemessen an den sehr unterschiedlichen Erwartungen, die im Laufe der politischen Debatte geäußert wurden – durchaus als schwach und – gemessen an den personalstrukturellen Effekten, die er beabsichtigt – als wenig weitreichend beschrieben werden. Mit ihm scheint das BMBF auf das Problem zu antworten, dass die Beschäftigungssituation der Postdoktorand:innen insgesamt eher von Unklarheit denn von Klarheit geprägt ist. (Sommer et al. 2022: 168 f.). Das Ministerium schlägt für das WissZeitVG eine Zäsur vor, bis zu der über den weiteren Weg der (ggf. noch nicht als voll berufungsfähig angesehenen) Postdoktorand:innen entschieden werden kann und zu der eine Entscheidung fällig werden soll. Insoweit entwickelt das BMBF das geltende Befristungsregime weiter, ohne es zu beenden.

Wie auch bei der dreijährigen Vertragslaufzeit werden bereits bekannte Elemente (Leistungs- oder Zielvereinbarung, Verstetigungsoption) aufgenommen und mit einem zeitlichen Rahmen kombiniert, an den – sollte der Vorschlag gesetzliche Realität werden – etablierte Förderformate, die Dauer von

Nachwuchsgruppen sowie von entsprechenden Modellen in den Universitäten und Forschungseinrichtungen, die zeitliche Struktur von Habilitationen, hochschulrechtliche Bestimmungen der Länder, Evaluationsverfahren und anderes mehr angepasst werden müssten. Insofern ist mit der Anschlusszusage die Erwartung verbunden, dass sich auch Versteigerungsoptionen institutionalisieren werden – wenn auch nicht über Nacht. Man kann den Gesetzentwurf als Versuch verstehen, den Tenure Track – also die von vereinbarten Leistungen abhängige dauerhafte Weiterbeschäftigung – als Standardmodell im deutschen Wissenschaftssystem zu etablieren. Dies würde jedoch die Einrichtung entsprechender Tenure-Track-Positionen voraussetzen, bei denen bislang nicht klar ist, ob sie auf eine Professur oder auch auf Stellen neben der Professur führen sollen – was die noch näher zu behandelnde Frage nach der Notwendigkeit einer Personalstrukturreform aufwirft.

#### 4. Die Ambiguität der Höchstbefristungsdauer – sozialpolitischer und befristungsrechtlicher Regelungsbedarf im Konflikt

Die Auseinandersetzungen um die Arbeitsbedingungen, die im WissZeitVG ihre arbeitsrechtliche Grundlage finden, haben sich – wie bereits angesprochen – jüngst noch einmal verschärft. Sowohl die Eckpunkte (BMBF 2023a) als auch der Referentenentwurf (BMBF 2023b) wurden höchst kritisch beurteilt: Die Absenkung der Höchstbefristungsdauer nach erfolgter Promotion von sechs auf drei Jahre (Eckpunkte) beziehungsweise vier Jahre (Referentenentwurf) verstärkte den Druck auf die Beschäftigten immens, da sie – so war oftmals zu lesen – nun bereits in der Hälfte beziehungsweise in zwei Dritteln der Zeit ihre sogenannte Berufungsfähigkeit erlangen müssten.

Diese aktuellen Konfliktlinien verweisen auf einen Widerspruch in der Gesetzeskonzeption, der in *alle* bisherigen Fassungen des WissZeitVG eingewoben war und bis zu den Anfängen des Sonderbefristungsrechts in Wissenschaft und Forschung zurückreicht (Kuhnt, Reitz, Wöhrle 2022: 11 ff.). Von Beginn an wurde argumentationslogisch mit der aus dem allgemeinen Arbeitsrecht übernommenen Unterstellung gearbeitet, nach der an eine befristete Tätigkeit ein Normalarbeitsverhältnis (in Vollzeit und unbefristet) anschließt. Andernfalls wäre nicht ersichtlich, warum eine Höchstbefristungsgrenze eine *Schutzfunktion* für die Arbeitnehmer:innen haben sollte, wie es die Väter des Sonderbefristungsrechts Thomas Dieterich und Ulrich Preis behaupten (etwa

Dieterich, Preis 2001: 51, 108). Diese vermeintliche Schutzfunktion prallt jedoch an der Professur zentrierten Personalstruktur von Universitäten und ihren Rekrutierungsweisen<sup>11</sup> ab und wird dadurch zur Fiktion.

Wie sehr dieser Grundwiderspruch auch die aktuelle Debatte prägt, lässt sich an der Auseinandersetzung um die »Eckpunkte« demonstrieren, die nach erfolgtem Protest wieder »in die Montagehalle« (Döring 2023) verfrachtet wurden: Das BMBF muss bei der geplanten Verkürzung der Befristungsdauer von sechs auf drei Jahre für Postdocs von der Annahme ausgegangen sein, dass die entsprechende Reduktion *arbeitnehmerfreundlich* sei, weil der zeitliche Rahmen befristeter Beschäftigung eingeschränkt wird und schneller zu einem Normalarbeitsverhältnis führt. Die Protestierenden jedoch interpretierten aufgrund ihrer Erfahrung, dass die Regelung faktisch nicht in Normalarbeitsverhältnisse führt, sondern eine Beschäftigungsaltersgrenze für akademische Tätigkeit darstellt, die Regelung als *arbeitnehmerfeindlich*. Tatsächlich spielt das Erreichen der Höchstbefristungsdauer für die etwaige Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis nahezu keine Rolle (vgl. Kuhnt, Reitz, Wöhrle 2022: 57 f.). Wohl auch deshalb wird das WissZeitVG oft irrtümlich als Wissenschaftszeitgesetz und nicht als Wissenschaftszeitvertragsgesetz bezeichnet.

Dass diese entgegengesetzten Lesarten nicht einfach einer Uninformiertheit entspringen, sondern auf der besagten Widersprüchlichkeit des Gesetzes selbst beruhen, lässt sich auch anhand der familienpolitischen Komponente zeigen: Sie *verlängert* aus vermeintlicher Rücksicht auf die Arbeitnehmer:innen die zulässige Höchstbefristungsdauer, obwohl sie diese nach der doppeldeutigen Gesetzeslogik zum gleichen Zweck ebenso *verkürzen* könnte, um die Zulässigkeit atypischer Beschäftigungsverhältnisse im Falle der Familiengründung weiter einzuschränken. Es scheint fraglich, ob ein Gesetz, unter dem komplett gegensätzliche Maßnahmen *zugleich* als Garanten des Arbeitnehmer:innenschutzes firmieren können, dem verfassungsrechtlich zwingenden Bestimmtheitsgebot genügt, dem zufolge es den Betroffenen möglich sein muss, die Rechtslage zu erkennen und ihr Verhalten danach auszurichten.

Vor diesem Hintergrund stellt sich umso dringlicher die Frage, was die promovierten Beschäftigten ohne Professur von der im Referentenentwurf jetzt vorgeschlagenen 4-plus-2-Regelung zu erwarten haben. Im Verhältnis zu ihren akademischen Arbeitgeber:innen würde sich für sie wenig ändern. Die vorgesehene Aufteilung der Fristen nach der Promotion lässt sich nicht

---

<sup>11</sup> Stichwort Hausberufungsverbot

wesentlich anders erklären, als dass man insgesamt bei den auch bisher gewährten sechs Jahren bleiben und vor der halbherzig zugestandenen bedingten Anschlusszusage möglichst lange bedingungslose Befristungen erlauben will. Das Ministerium betont, dass das entworfene Gesetz auch mit Tenure-Track-Professuren und Gruppenleitungen kompatibel sein soll; jenseits der kleinen Gruppe an Postdoktorand:innen, die zurzeit diese Positionen erreichen kann, würden promovierte Wissenschaftler:innen aber weiterhin nur auf Bewährung und mit geringen Bleibechancen beschäftigt. Entsprechend lassen sich, wie für die Generationen zuvor bereits empirisch belegt wurde, destruktive Folgen für die Lebensgestaltung und -planung der Beteiligten, für selbstständige wissenschaftliche Arbeit, wissenschaftliche Kritik und sogar den Output formaler Abschlüsse erwarten (vgl. Kuhnt, Reitz, Wöhrle 2022: 62 ff., 70 ff., 82 ff.; Gassmann 2020: 44 ff.).

Der Entwurf schreibt damit in der Anlage wie auch in der erwartbaren Ausgestaltung die Probleme beziehungsweise die für Arbeitnehmer:innen problematischen Lösungen des bisherigen Gesetzes fort. Die Möglichkeit befristeter Beschäftigung, die nach Belieben auf das (teilweise) große Reservoir qualifizierter Arbeitskräfte zuzugreifen erlaubt, wird nach wie vor durch einen wenig durchdachten weiteren Qualifizierungsbedarf begründet, und ob die Vorgaben auch nur ansatzweise im Sinn der Beschäftigten umgesetzt werden, bleibt dem mehr oder weniger guten Willen von Vorgesetzten, Hochschulen beziehungsweise Forschungseinrichtungen und Ländern überlassen. Verbindliche Schutzregeln für Beschäftigte schafft dieses Arbeitsrecht nicht.

## 5. Weiterführende Reformdiskussionen einer Personalstrukturentwicklung

Die Diskussionen um die Reform des WissZeitVG und mögliche Folgen gehen in die nächste Runde. Komplementär dazu wird zunehmend darüber diskutiert, dass eine solche Gesetzesreform erst zusammen mit einer Reform der Personalstruktur, die aktuell allein auf die Professur ausgerichtet ist, erfolgreich sein kann (siehe unter anderem Bahr et al. 2023; Krausch et al. 2023). Dabei geht es vor allem darum, neue Personalkategorien für jene Positionen zu schaffen, die wie die Professur Daueraufgaben in Forschung *und* Lehre übernehmen, sie auskömmlich zu finanzieren und den Karriereweg

auch faktisch zu schaffen, der im Gesetzentwurf über das Instrument der Anschlusszusage eröffnet werden soll.

Hierzu kursieren bereits seit einiger Zeit politische Forderungen, konkrete Überlegungen und erste Modelle. Schon 2014 hatten sowohl die Hochschulrektorenkonferenz (2014) als auch der Wissenschaftsrat (2014) ausgeführt, wie eine Personalstruktur an Universitäten aussehen könnte, die Wissenschaftler:innen nach der Promotion neben der Professur eine Perspektive bietet. Auch Arbeitnehmer:inneninitiativen wie die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2010, 2017) und das Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft (2020) oder die Junge Akademie (Specht et al. 2017) haben hierzu Vorschläge unterbreitet, deren Gemeinsamkeit insbesondere in der Forderung nach Einführung einer Departmentstruktur besteht, in der das Lehrstuhlprinzip, das heißt die Zuordnung von wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen zu einzelnen Professuren, aufgehoben ist.

Zudem wurde von Bund und Ländern 2017 und 2019 das Tenure-Track-Programm aufgelegt, das nicht nur 1.000 neue Professuren schaffen, sondern auch dazu beitragen soll, »früher als bisher eine Entscheidung über den dauerhaften Verbleib im Wissenschaftssystem« (Gemeinsame Wissenschaftskonferenz 2016: Präambel) zu ermöglichen. Die Mittel sollten unter anderem »zur Weiterentwicklung der Personalstruktur des wissenschaftlichen Personals an der gesamten Universität [eingesetzt werden], so dass der neue Karriereweg [der Tenure-Track-Professur] optimal ergänzt wird« (ebd.: § 3).

Für die Bewerbung musste ein Personalentwicklungskonzept eingereicht werden, das das gesamte wissenschaftliche Personal umfassen sollte. Einige dieser Konzepte gehen dazu auch darauf ein, wie eine Personalstruktur aussehen könnte, die neben der Professur noch weitere entfristete Stellenprofile vorsieht (Krüger 2021; Bloch, Krüger 2023). Eine Personalstruktur mit entfristeten Stellen neben der Professur konzipiert beispielsweise die RWTH Aachen. Vorgesehen ist eine Trennung in *Senior Scientists* und *University Reader*. *Senior Scientists* haben auch Führungsverantwortung und sind für forschungsinhaltliche und organisatorische Aufgaben zuständig. *University Reader* haben dagegen einen Schwerpunkt in selbständiger Lehre (RWTH Aachen 2017: 9). Die Universität Bremen beschreibt in ihrem Personalentwicklungskonzept ebenfalls eine Personalstruktur mit Dauerstellen neben der Professur (Universität Bremen 2018: 11). Auch hier werden die Personalkategorien *Senior Researcher* und *Senior Lecturer* entweder als Stellen für die Forschung oder für die Lehre konzipiert. Im Gegensatz dazu soll im Modell

der Universität Leipzig die Einheit von Forschung und Lehre gewahrt werden (Universität Leipzig 2019: 37 f.). Hier geht es um eine Personalplanung, in der sich die Anzahl der Dauerstellen »nach dem Umfang der Funktionen richten [muss], die kontinuierlich erfüllt werden müssen« (ebd.). Dazu bedarf es einer Tätigkeitsbeschreibung und einer klaren Aufstellung von Daueraufgaben mit einer stellenmäßigen Untersetzung. Zudem sollen die Dauerstellen in erster Linie der Fakultäts- oder Institutsebene zugeordnet werden. Diese Einblicke in unterschiedliche Konzepte machen deutlich, dass an einzelnen Universitäten bereits konkrete Überlegungen existieren, wie eine Personalstruktur mit entfristetem Personal neben der Professur aussehen könnte. Inwieweit sie bereits tatsächlich umgesetzt werden und wie viele entfristete Stellen sie schaffen können, bleibt unklar und müsste in der Evaluation des Tenure-Track-Programms mit erhoben werden.

Neben diesen Konzepten einzelner Universitäten hat es in der letzten Zeit zudem Gesetzesreformen auf Landesebene gegeben. So hat das Land Bremen die oben genannten neuen Personalkategorien in seinem Landeshochschulgesetz verankert (BremHG § 24, Abs. 2). Einen anderen Weg ist die Reform des Berliner Hochschulgesetzes gegangen. Auch wenn aktuell eine Verfassungsbeschwerde anhängig und die Zukunft der Novelle auch politisch ungewiss ist, wurde hier erstmals der Vorstoß qua Landeshochschulgesetz gemacht, Stellen nach der Promotion nur noch mit einer Anschlusszusage zu vergeben, was zu entfristeten Stellen neben der Professur führen würde.

Die teilweise durchaus vielversprechenden Ansätze von Bund, Ländern und Hochschulen stellen jedoch nur *Möglichkeiten* der Neudefinition und Öffnung von Personalkategorien dar. Zu einer signifikanten Änderung der Personalstruktur an Hochschulen haben sie bisher nicht geführt. Diese Folgenlosigkeit lässt sich einerseits mit dem hohen Anteil der Drittmittel an der Hochschulfinanzierung, andererseits mit der weiterhin zentralen Stellung der Professuren in der hochschulischen Organisationsstruktur erklären: An einzelnen Professuren beziehungsweise Arbeitsbereichen – als der aus personalplanerischer Perspektive derzeit einzig relevanten Organisationseinheit – ist der Stellenumfang jeweils zu klein, um Karrierewege tatsächlich zu schaffen, wie sie die Universitäten in politisch verlangten Dauerstellenkonzepten nun theoretisch entwerfen,.

Ganz im Gegenteil sind viele Professor:innen bemüht, die wenigen Stellen, über die sie direkt verfügen, maximal flexibel einzusetzen. Damit verbundene Fehlentwicklungen gipfeln in immer wieder berichteten Fällen von



Machtmissbrauch (vgl. auch Kuhnt, Reitz, Wöhrle 2022: 68 ff.). Auch wenn Stellen im akademischen Mittelbau durch Drittmittel finanziert werden, »gehören« entsprechend eingeworbene Mittel und Stellen üblicherweise den Einwerber:innen von Drittmitteln – meistens Professor:innen. Die so bedingten, im Einzelfall durchaus verständlichen Widerstände gegen übergreifende Personalentwicklung verstärken sich noch, weil Hochschulen üblicherweise unter der Annahme agieren, dass diese Mittel jederzeit wegfallen könnten. Sie beschäftigen ihr Personal zwar dauerhaft in Drittmittelprojekten, jedoch in der Regel nur auf der Basis aneinandergereihter befristeter Arbeitsverträge.

Solche Drittmittelverträge machen mit gut 39 Prozent (ebd.: 33) einen enormen Anteil der Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen an Universitäten aus. Weil der Anteil der Drittmittel an der Finanzierung des Personals entsprechend hoch ist, beklagen selbst Landesministerien die unzureichende Grundfinanzierung der Hochschulen in Deutschland (BMBF-Konferenz 2022). Dabei ist das Problem hausgemacht. Statt in die Grundfinanzierung zu investieren, geben Bund und Länder öffentliche Mittel zu einem hohen Anteil für Projektfinanzierung durch Ministerien und die Deutsche Forschungsgemeinschaft aus. Auch für den Wissenschaftsrat ist »das aktuelle System der Forschungsfinanzierung, in dem Drittmittel ein ähnliches Gewicht gewonnen haben wie Grundmittel für Forschung, [...] an seine Grenzen gelangt« (Wissenschaftsrat 2023: 8).

## 6. Fazit

Den meisten Beteiligten ist bewusst, dass die Novelle der Novelle des WissZeitVG ohne eine Reform der Personalstruktur nur eine eingeschränkte Wirkung entfalten kann. Der aktuelle Konflikt um die nun anstehende Gesetzesänderung betrifft nicht nur unterschiedliche Vorstellungen über gerechtfertigte Befristungshöchstgrenzen. In ihm zeigen sich auch unterschiedliche Vorstellungen über den Veränderungsdruck, der auf die Länder, Hochschulen und Forschungsförderer ausgeübt werden soll, beziehungsweise über die Handlungsspielräume, die ihnen der Bundesgesetzgeber zubilligen möge. Es ist plausibel anzunehmen, dass die Novelle einen starken Einfluss darauf haben wird, welche Schritte auf den unterschiedlichen Ebe-

nen unternommen werden, um personalstrukturelle Veränderungen herbeizuführen. Die geschilderte Lock-In-Situation lässt sich jedenfalls nicht ohne eine signifikante Änderung der im WissZeitVG fixierten Rahmenbedingungen überwinden. Je nachdem, wie künftig die Höchstbefristungsdauer des wissenschaftlichen Personals im Bundesgesetz geregelt wird, könnte dies die ohnehin erforderliche Reform der Personalstruktur unabdingbar machen oder eben auch gerade nicht.

Vor diesem Hintergrund wird die nächste Novelle des WissZeitVG beurteilt werden müssen. Ihr Erfolg wird nicht nur davon abhängen, dass die gesetzlichen Bestimmungen rechtssicher sind, die Hochschulen die Vertragslaufzeiten verantwortlich im Sinne des WissZeitVG gestalten und die Beschäftigungspraxis insgesamt attraktive und verlässliche Bedingungen für die wissenschaftliche Qualifizierung schafft. Es ist unabweisbar, dass das WissZeitVG einen starken Effekt auf die Personalstruktur der Hochschulen hat – und diesen Effekt wird die künftige Evaluation, die der Referentenentwurf zum Jahr 2030 vorsieht, reflektieren müssen. Es wird zu fragen sein, ob die angestrebte frühere Entscheidung für einen Verbleib in der Wissenschaft tatsächlich zustande kommt, wann, unter welchen institutionellen Bedingungen und mit welchen Auswirkungen auf die Beschäftigten sie erfolgt, wie die Anschlusszusagen, die Leistungsvereinbarungen sowie die Bewertung der erreichten Ziele ausgestaltet sein werden, welche und wie viele Wissenschaftler:innen den Weg zu einer Dauerbeschäftigung erfolgreich absolvieren,<sup>12</sup> inwieweit sich Tendenzen einer Personalstrukturentwicklung abzeichnen und was schließlich die anderen verantwortlichen Akteur:innen dazu beitragen.

Mit Blick auf die in diesem Beitrag akzentuierten Widersprüche und Konflikte bleibt ebenso zu prüfen, ob die bisherigen Coping-Strategien der Hochschulen nicht doch weitergeführt werden. Dies wäre etwa dann der Fall, wenn die Postdoc-Phase von den Universitäten faktisch von sechs auf vier Jahre reguläre ›Restbeschäftigungszeit‹ reduziert wird, um dann mit einem Ausweichen auf eine Drittmittelbefristung oder auf eine weitere befristete Anstellung als Juniorprofessor:in ohne Tenure-Track den neuartigen Mechanismus der Anschlusszusage zu umgehen. In ähnlicher Weise würde die Anschlusszusage auch dann neutralisiert, wenn sie lediglich in den wenigen Situationen angewandt würde, in denen ohnehin eine Dauerbeschäftigung erfolgt wäre, oder wenn sie dazu genutzt würde, die bereits jetzt ver-

---

<sup>12</sup> Mit oder ohne Anschlusszusage für eine Professur oder eine andere Position.

wischte Grenzlinie zwischen wissenschaftlichem und (wissenschafts-)verwaltendem Personal weiter aufzuweichen, indem sie entgegen der Gesetzesintention den Übergang von Wissenschaftler:innen auf nichtwissenschaftliche Stellen moderiert. Es bedarf folglich eines Zusammenspiels auf allen Ebenen – mit einem starken Impuls von der Bundesebene –, damit die eingeübten Handlungswege im Umgang mit den Wissenschaftler:innen jenseits der Professur verlassen und flächendeckend neue entfristete Beschäftigungsoptionen in Forschung und Lehre eingeführt werden.

## Literatur

- Arpaci, Arnold / Pschorr, Simon 2023: Befristungshöchstquote und Anschlusszusage auf dem grundrechtlichen Prüfstand. JuWissBlog Nr. 19/2023, 19. April 2023, <https://www.juwiss.de/19-2023/>. Letzter Aufruf am 28. Juli 2023.
- Bahr, Amrei / Pschorr, Simon / Rauch, Geraldine / Rosefeldt, Tobias 2023: Jetzt nicht das Ziel aus den Augen verlieren. Gastbeiträge auf dem Wiarda-Blog vom 16. Mai 2023, <https://www.jmwiarda.de/2023/05/16/jetzt-nicht-das-ziel-aus-den-augen-verlieren/>. Letzter Aufruf am 28. Juli 2023.
- Bloch, Roland 2015: Exzellenzkarrieren? Die Graduiertenschulen der Exzellenzinitiative und ihre Bedeutung für akademische Karrieren. In Julia Reuter, Oliver Berli, Manuela Tischler (Hg.), *Wissenschaftliche Karriere als Hasard. Eine Sondierung*. Frankfurt am Main, New York: Campus, 185–210.
- Bloch, Roland / Krüger, Anne K. 2023: Das Personalentwicklungsparadox in der Wissenschaft. *Polarisierte Welten. Verhandlungen des 41. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie 2022*, im Erscheinen.
- Bloch, Roland / Lathan, Monique / Mitterle, Alexander / Trümpler, Doreen / Würmann, Carsten 2014: *Wer lehrt warum? Strukturen und Akteure der akademischen Lehre an deutschen Hochschulen*. Leipzig: Akademische Verlagsanstalt.
- Bloch, Roland / Würmann, Carsten 2021: Prekär, aber frei? Arbeitsbedingungen und Karrierewege in der Wissenschaft und ihre Konsequenzen für die Wissenschaftsfreiheit. *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 71. Jg., Heft 46, 48–54.
- BMBF 2023a: Reform des WissZeitVG (17. März 2023).
- BMBF 2023b: Referentenentwurf des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts in der Wissenschaft. Bearbeitungsstand vom 5. Juni 2023.
- BMBF-Konferenz 2022: Gute Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft. Auf dem Weg zu einer Reform des WissZeitVG. Konferenz vom 27. Juni 2022. BMBF, Berlin. <https://www.bmbf.de/bmbf/>. Letzter Aufruf am 28. Juli 2023.
- BuWiN – Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021: *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021*. Bielefeld: wbv.

- BVerwG 2015: Entziehung eines Doktorgrades wegen Täuschung über strafrechtliche Unbescholtenheit. Urteil vom 30. September 2015 – BVerwG 6 C 45.14.
- Clark, Burton R. 1983: The higher education system. Academic organization in cross-national perspective. Berkeley: University of California Press.
- Deutscher Bundestag 2015: Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Drucksache 18/6489 vom 28. Oktober 2015.
- Dieterich, Thomas / Preis, Ulrich 2001: Befristete Arbeitsverhältnisse in Wissenschaft und Forschung. Konzept einer Neuregelung im Hochschulrahmengesetz. Köln: Verlag Dr. Otto Schmidt.
- Döring, Sabine 2023. Tweet 19. März 2023. <https://twitter.com/sabinedoering/status/1637506765108523008>. Letzter Aufruf am 28. Juli 2023.
- Emrich, Eike 2006: Sportwissenschaft zwischen Autonomie und außerwissenschaftlichen Impulsen. *Sportwissenschaft*, 36. Jg., 151-170.
- Enders, Jürgen 1996: Die wissenschaftlichen Mitarbeiter. Ausbildung, Beschäftigung und Karriere der Nachwuchswissenschaftler und Mittelbauangehörigen an den Universitäten. Frankfurt am Main: Campus.
- Gassmann, Freya 2020. Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Eine erste Evaluation der Novellierung von 2016. Frankfurt am Main: GEW.
- Gassmann, Freya / Emrich, Eike 2018. Wirkt die Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes? Erste Evaluation der Wirkung des neuen WissZeitVG auf Vertragslaufzeiten. *SOZIOLOGIE*, 47. Jg., Heft 1, 7–25.
- Gemeinsame Wissenschaftskonferenz 2016: Bekanntmachung der Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern gemäß Artikel 91b Absatz 1 des Grundgesetzes über ein Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses vom 19. Oktober 2016, <https://www.gwk-bonn.de/>. Letzter Aufruf am 28. Juli 2023.
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft 2010: Templiner Manifest: Traumjob Wissenschaft. Für eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung, <https://www.gew.de/>. Letzter Aufruf am 28. Juli 2023.
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft 2017: Wissenschaft als Beruf. Personal- und Karrierestruktur an Universitäten – ein Reformvorschlag der Bildungsgewerkschaft GEW, <https://www.gew.de/>. Letzter Aufruf am 28. Juli 2023.
- Hochschulrektorenkonferenz 2014: Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur. Empfehlung der 16. Mitgliederversammlung der HRK am 13. Mai 2014 in Frankfurt am Main, <https://www.hrk.de/>. Letzter Aufruf am 28. Juli 2023.
- Hochschulrektorenkonferenz 2022: Zur Weiterentwicklung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes Diskussionsvorschlag der Mitgliedergruppe Universitäten der Hochschulrektorenkonferenz, <https://www.hrk.de/>. Letzter Aufruf am 28. Juli 2023.
- Jaspers, Karl 1980 [1946]: Die Idee der Universität. Reprint. Berlin: Springer.

- Jongmanns, Georg 2011: Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (Wiss-ZeitVG). Gesetzesevaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Hannover: HIS.
- Krausch, Georg / Kreutz-Gers, Waltraud / Rosenthal, Walter / Schleiff, Enrico / Schütte, Georg 2023: Die Reformbedürftigkeit universitärer Beschäftigungsstrukturen. VW-Stiftung, <https://www.volkswagenstiftung.de/>. Letzter Aufruf am 28. Juli 2023.
- Kreckel, Reinhard 2016: Zur Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses an Universitäten: Deutschland im Vergleich mit Frankreich, England, den USA und Österreich. Beiträge zur Hochschulforschung, 38. Jg., Heft 1–2, 12–40.
- Krüger, Anne K. 2021: Personalentwicklung in der Wissenschaft. Eine Untersuchung der Personalentwicklungskonzepte für das wissenschaftliche Personal von im Tenure-Track-Programm erfolgreichen Hochschulen. In Roland Bloch / Anne K. Krüger / Jakob Hartl / Carsten Würmann (Hg.), Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen in Deutschland. Politische Steuerungsversuche und ihre Effekte seit 2006. Bielefeld: wbv.
- Kuhnt, Mathias / Reitz, Tilman / Wöhrle, Patrick 2022: Arbeiten unter dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Eine Evaluation von Befristungsrecht und -realität an deutschen Universitäten. <https://doi.org/10.25368/2022.366>.
- Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft 2020: Personalmodelle für Universitäten in Deutschland. Alternativen zur prekären Beschäftigung, <https://mittelbau.net/>. Letzter Aufruf am 28. Juli 2023.
- Popper, Karl R. 2003 [1958]: Die offene Gesellschaft und ihre Feinde. 8. Aufl. Tübingen: Mohr Siebeck.
- RWTH Aachen 2017: Personalentwicklung an der RWTH, <https://www.rwth-aachen.de/>. Letzter Aufruf am 28. Juli 2023.
- Sommer, Jörn / Jongmanns, Georg / Book, Astrid / Rennert, Christian 2022: Evaluation des novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Berlin, Hannover: InterVal, HIS-HE.
- Specht, Jule / Hof, Christian / Tjus, Julia / Pernice, Wolfram / Endesfelder, Ulrike 2017: Departments statt Lehrstühle: Moderne Personalstruktur für eine zukunftsfähige Wissenschaft. Debattenbeitrag der AG Wissenschaftspolitik der Jungen Akademie, <https://www.diejungeakademie.de/>. Letzter Aufruf am 28. Juli 2023.
- Universität Bremen 2018: Konzept zur Entwicklung des wissenschaftlichen Personals an der Universität Bremen. Bremen.
- Universität Leipzig 2019: Personalentwicklungskonzept der Universität Leipzig, <https://www.uni-leipzig.de/>. Letzter Aufruf am 28. Juli 2023.
- Wissenschaftsrat 2014: Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten. Köln: Wissenschaftsrat.
- Wissenschaftsrat 2023: Strukturen der Forschungsfinanzierung an deutschen Hochschulen. Positionspapier. Köln: Wissenschaftsrat.