

# Wenn nicht jetzt, wann dann?

## Zur Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

Margarete Menz und Jessica Wilzek

### 1. Something's changed (Sharon Jones & The Dap-Kings)

Nachdem der erste Entwurf für die Neufassung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) innerhalb von nur zwei Tagen veröffentlicht und – nach massivem Protest auch und insbesondere durch Professor\*innen unter dem Hashtag #ProfsfürHanna#ProfsfürReyhan – wieder ‚in die Montagehalle‘ geschickt wurde, liegt seit Ende Juni ein neuer Referentenentwurf vor. Die Kritik und die Debatten dazu reißen allerdings nicht ab, über 70 Organisationen haben bis Ende September 2023 Stellungnahmen veröffentlicht. Im Mittelpunkt der Kritik steht hierbei die bisherige Praxis der ‚6+6‘ Sonderbefristung vor allem für Post-Docs, d.h. Wissenschaftler\*innen mit Promotion. Der erste Entwurf enthielt noch eine Verkürzung der Sonderbefristungsdauer auf drei Jahre, nun sind 4+2 Jahre vorgesehen, wobei die zusätzlichen zwei Jahre Beschäftigungszeit allerdings nur mit einer zugesagten Entfristung möglich sind. Ein Streit um zwei oder vier Jahre Post-Doc Befristung oder um die Frage nach der Höhe der Entfristungsquote geht allerdings an dem grundlegenden Reformbedarf von Universitäten und Wissenschaft vorbei. Wir plädieren daher dafür – wie auch z.B. das Netzwerk für gute Arbeit in der Wissenschaft – , die aktuelle Debatte als Chance zu sehen, sich selbstkritisch mit dem eigenen System und den darin herrschenden Narrativen und Imaginationen auseinanderzusetzen, in die auch wir als Wissenschaftlerinnen sozialisiert und verstrickt sind. Schon fast parodiehafte Selbstbestätigungsemails, wie zuletzt von Dieter Lenzen (der vor seinem 30. Lebensjahr quasi im Vorbeigehen verbeamtet wurde) in der FAZ vom 13.09.23, sind da nicht hilfreich. Gerade *weil* wir davon überzeugt sind, dass ‚Wissenschaft‘ ein



**Dr. Margarete Menz**

Akademische Oberrätin im Institut für Erziehungswissenschaft  
Pädagogische Hochschule Schwäbisch Gmünd



**Dr. Jessica Wilzek**

Referentin für Nachwuchsförderung und Karriereentwicklung  
Pädagogische Hochschule Schwäbisch Gmünd

besonderer Beruf ist, braucht sie Rahmenbedingungen und Freiräume, in und mit denen Wissenschaftler\*innen tatsächlich Zeit und Raum haben, so etwas wie eine unbedingte Universität (Derrida 2001), einen Ort, an dem nichts außer Frage steht, zu realisieren. Die aktuell in der Wissenschaftspolitik vorherrschenden Überzeugungen aber verhindern genau dies.

## 2. I'm on vacation every single day 'cause I love my occupation (Dirty Heads)

Eine grundlegende Annahme für die Eignung zur Wissenschaftler\*in ist die hohe intrinsische Motivation: Wissenschaft mache man nicht des Geldes oder Ruhmes, sondern um der Sache willen. Verlockend sind die freie Zeiteinteilung und das Versprechen an eigenen Forschungsthemen zu arbeiten und sich damit nicht nur persönlich, intellektuell und für die eigene Karriere weiterzuentwickeln, sondern auch an gesellschaftlich relevanten Diskursen teilzunehmen und zum gesamtgesellschaftlichen Erkenntnisgewinn beizutragen. Früh wird angehenden Wissenschaftler\*innen beigebracht, dass all dies wichtiger sein sollte als die Arbeitsbedingungen unter denen sie ihre Forschung betreiben. Für die Wissenschaft dürfen und sollen insofern alle leben. Langfristig von der Wissenschaft leben zu können aber ist für den Großteil der in Deutschland arbeitenden Wissenschaftler\*innen zur Utopie geworden. Über 90% sind befristet beschäftigt (BUWIN 2021, S. 29). Sicherheit bietet nur eine Professur, von der es systemisch zu wenige gibt.

Was den meisten also passiert, die motiviert in die Wissenschaft einsteigen, ist vor allem in den Debatten rund um die Reform des WissZeitVG und #ichbinhana#ichbinreyhan noch einmal ausführlich beschrieben wurden: Kurzzeitverträge, Teilzeitarbeit, Machtmissbrauch, Überarbeitung, Erreichen der Befristungsgrenze und Ende der Arbeit in der Wissenschaft nach Jahrzehnten des engagierten Mitgestaltens von Lehre und Forschung und höchstqualifiziert.

Dass das System dennoch (noch) funktioniert, hat viel mit dem Selbstbild von Wissenschaftler\*innen zu tun. Wissenschaftliche Arbeit wird am Wochenende, im Urlaub und abends gemacht. Kristin Eichhorn (2021) bezeichnet dies als Privileg, aber auch „implizite Pflicht, die habituell über die Zugehörigkeit Einzelner zur Community entscheidet“ (S. 43). Denjenigen, die sich davon abwenden, keine Arbeit mit in den Urlaub nehmen, keine Überstunden machen möchten, wird schnell mangelndes Interesse an wissenschaftlicher Karriere und fehlende intrinsische Motivation unterstellt.

Und zugleich ist das Wissenschaftssystem in seiner jetzigen Form kaum noch aufrecht zu erhalten. Stellen bleiben unbesetzt, Drittmittelprojekte, von denen die wissenschaftliche Forschung im zunehmenden Maße abhängig ist, leiden unter hoher Personal- und damit Wissensfluktuation und drop out. Nicht zufällig sind es insbesondere Wissenschaftlerinnen, die im Laufe der Zeit aus dem System aussteigen. Die Gründe dafür sind nicht nur im allgemeinen Fachkräftemangel zu suchen, sondern wesentlich in der Struktur und der Praxis wissenschaftlicher Institutionen.

### 3. You've got to learn (Nina Simone)

Getragen wird das Bild der intrinsischen Motivation, der Wissenschaftlerin, die sich mit Haut und Haaren ihrem Forschungsfeld verschrieben hat, von dem Nimbus der Exklusivität und einer fast religiös anmutenden Leidensgeschichte, die der Professur vorangestellt ist. Nur wer es wirklich wollte und sich ganz und gar der Sache verschrieb, würde am Ende mit einer Professur belohnt werden. Zudem ist eine Professur aktuell fast die einzige Möglichkeit, unbefristet auf hohem Niveau zu forschen, was das Ziel umso wichtiger werden lässt. Für die Wissenschaft zu leben heißt daher auch, sich ihren starren Hierarchien in der Hoffnung zu unterwerfen, einmal Teil des exklusiven Kreises zu sein. Universität, so die dahinterliegende Imagination, sei ein singulärer Raum, für den andere, oder weniger arbeitsrechtliche Regelungen gälten. Zuletzt wurde dieses Diktum bei der Debatte um die Arbeitszeiterfassung sichtbar. Denn laut derzeitiger Bundeswissenschaftsministerin Bettina Stark-Watzinger darf „ambitionierte Wissenschaft nicht durch bürokratische Hürden ausgebremst werden“ (in Wiarda 2023).

Zentral für dieses hierarchische Verhältnis ist der auch jetzt wieder hochgehaltene Qualifikationsbegriff und die Bezeichnung aller außerhalb der Professur als ‚wissenschaftlicher Nachwuchs‘, ob ein Jahr oder 20 Jahre als Wissenschaftler\*in tätig. Der ‚Nachwuchs‘ befindet sich in einer sehr ambivalenten Situation. Einerseits ist er nicht qualifiziert, eigenständig zu lehren, kann – je nach Drittmittelgeber – keine eigenständigen Anträge abgeben, ist durch die personale und vertragliche Situation abhängig von konkreten Personen, die zum Teil recht willkürlich über Vertragsverlängerungen und -aufstockungen entscheiden können. Zugleich können wissenschaftliche Institutionen ohne den großen Anteil des Mittelbaus gar nicht existieren, der damit faktisch den Kern universitärer Arbeit trägt. Sie lehren, forschen, schreiben Artikel und Bücher, stellen Forschungsanträge und recherchieren für ihre Vorgesetzten; und, wenn sie Glück haben, auch für sich. Dies alles widerspricht der Annahme einer noch fehlenden Qualifikation. Unter der Logik des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes ist es allerdings genau diese, die die Sonderbefristung rechtfertigt.

Zudem sind nicht auf allen Stellen überhaupt Zeitkontingente für Qualifikationen vorgesehen. In Drittmittelprojekten sind Stellenanteile, insbesondere in den Geistes- und Sozialwissenschaften, konstitutiv zu gering angesetzt. Zwar gibt es inzwischen Bestrebungen z.B. von der DFG, Stellenanteile zu erhöhen, vorrangig aber für die Projektarbeit. Konkret bedeutet dies, die für eine wissenschaftliche Karriere unbedingt notwendige wissenschaftliche Leistung, wie schon oben formuliert, in der Freizeit anzufertigen.

Natürlich brauchen Mitarbeiter\*innen, die direkt nach dem Hochschulabschluss auf eine Forschungs- und Lehrstelle kommen, Anleitung und Unterstützung. Wissenschaft ist eine Praxis; Schreiben und Denken sind etwas, was mit und von anderen gelernt und entwickelt werden kann. Das ist klassisch Aufgabe der Personalentwicklung. Warum aber nach der Promotion, die doch eindeutig ein berufsqualifizierender Abschluss ist, weiterhin von Qualifikationsstellen und Nachwuchs gesprochen wird, ist nicht nachzuvollziehen, darauf hat Amrei Bahr schon 2021 hingewiesen. Was unterscheidet einen wissenschaftlichen Mitarbeiter, der auf immer wieder erneut be-

fristeten Stellenanteilen forscht, von einer langjährigen Professorin? Eigentlich nichts. Oder, vielleicht doch? Wenn man dem Deutschen Hochschulverband (2020) folgt, ist die stetige personelle Erneuerung das „Schwungrad der Wissenschaft“. So gesehen wäre die Innovationskraft des wissenschaftlichen Mittelbaus wohl um ein Vielfaches höher als das der entfristeten Professor\*innen, reformiert werden müsste vielmehr das blockierende Schwungrad der Lebenszeitprofessuren.

#### 4. You can get it if you really want (Jimmy Cliff)

In den Erwartungen und Ansprüchen an den ‚wissenschaftlichen Nachwuchs‘, an die Bereitschaft und Möglichkeit, alles für die Wissenschaft zu tun, findet sich eine grundlegende Exklusion derjenigen, die aus verschiedenen Gründen diesen Erwartungen nicht entsprechen. Dies ist nicht zwangsläufig nur Folge der aktuellen vertragsrechtlichen Regelungen. Universität und Wissenschaft waren nie ein demokratischer, inklusiver Raum, in dem Wissen um die beste Deutung ringt und nur das bessere Argument zählt. ‚Die Universität‘ ist von Beginn an mehrfach ausschließend. Der körperlose Geist, der – unbelastet von alltäglichen Aufgaben und Banalitäten wie Hausarbeit, Kindererziehung oder Steuererklärung – in Einsamkeit und Freiheit forscht und lehrt, ist männlich und *weiß* konturiert. Entsprechend ist auch die Forschung, wie insbesondere feministische und postkoloniale Wissenschaftler\*innen herausgearbeitet haben, durch erkenntnistheoretische Auslassungen und die Reproduktion und Legitimierung von Ungleichheiten und Gewaltverhältnissen gekennzeichnet.

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz ändert allerdings nichts an bestehenden Missverhältnissen. Die Chance für einen Listenplatz liegt bei rund 10% (GWK 2020/21), eine Berufung hat insofern vor allem sehr viel mit Glück zu tun. Unter den skizzierten Bedingungen sind vor allem diejenigen privilegiert und bevorzugt, die möglichst geradlinige und verhältnismäßig „kurze“ akademische Lebensläufe vorzuweisen haben. Denn Befristungen halten nicht nur zu Beginn oft diejenigen ab, die das Risiko nicht eingehen können oder wollen ständig ‚zwischen durch‘ ohne Anstellung zu sein oder sich Teilzeitstellen nicht leisten können. Sie treffen auch im weiteren Verlauf diejenigen, die – z.B. durch Erkrankungen oder durch Familienengagement – nicht mit der Idealvorstellung eines akademischen Werdegangs konform gehen. Entsprechend homogen und selektiv ist die Universität. Der Anteil der Promovierten mit nicht-akademischem Familienhintergrund liegt bei ca. 1% (vgl. Hochschulbildungsreport 2020), der Anteil derjenigen mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit bei ca. 12% (vgl. BUWIN 2021), der Frauenanteil bei Professuren bei 27% (Statistisches Bundesamt, 2021). Auch die notwendige internationale Öffnung von Universitäten und Hochschulen ist wenig erfolgsversprechend. Wer kommt denn für eine befristete Anstellung von vielleicht zwei Jahren nach Deutschland, ohne ernsthafte Chance auf eine Dauerstelle? Die deutsche Wissenschaftslandschaft ist weitestgehend *weiß* und männlich, und damit sind nicht nur die Professuren selbst, sondern auch die meist zitierten Publikationen und die höchstdotierten Drittmittel gemeint (vgl. Otto 2022).

Dieser systematische Exklusionsprozess ist nicht nur personalpolitisch ein Problem, sondern gefährdet auch die Qualität wissenschaftlicher Erkenntnisse. Wenn nur bestimmte Personen in der Wissenschaft bleiben oder das Risiko einer wissenschaftlichen Karriere auf sich nehmen, wie gut kann dann die daraus entstehende Wissenschaft sein? Wissenschaft, Innovation und das Ringen um das beste Argument benötigen die Teilnahme möglichst vieler unterschiedlicher Wissenstraditionen, Positionierungen und berufsbiographischer Erfahrungen. Sonst bleiben Argumente unter sich, blinde Flecken und unreflektierte Reproduktionen sind die Folge.

Ist also die Imagination eines herrschaftsfreien Raums insofern schon lange erschüttert, ist es fast erstaunlich, wie stark sich eine naive Leistungsideologie weiterhin hält. Denn die bisherigen, beharrlich reproduzierten Narrative laden die systeminhärenten Probleme auf den einzelnen Personen ab. Die Folge ist die Annahme, dass – wer nicht auf eine Professur kommt – nicht genug motiviert und nicht ‚gut genug‘ war. So schließt sich der Kreis der systemerhaltenden Erzählungen: es gibt zu wenige entfristete Stellen und als Antwort darauf findet sich im Diskurs die Qualifikation als Befristungsgrundlage sowie die Notwendigkeit des Personalaustauschs für ein hohes Level an Innovation. Gleichzeitig bleibt auf den befristeten Stellen häufig keine Zeit für die eigene Qualifikationsarbeit und so hält sich das Bild der Wissenschaftlerin, deren intrinsische Motivation so hoch ist, dass sie auf Urlaub und Freizeit zugunsten der Forschung verzichtet. Nicht zuletzt führen diese Bedingungen zu wenig diversem Forschungspersonal und dennoch bleibt das Narrativ des leistungsbezogenen Erfolgs wirkmächtig: Wer für die Forschung brennt und gut genug ist, wird belohnt.

## 5. Closer to Fine (Indigo Girls)

Wie aber kann eine Universität unter den herrschenden finanziellen und politischen Bedingungen vielleicht nicht die Beste, aber doch eine Bessere werden? Unseres Erachtens ist genau jetzt die richtige Zeit dafür. Zunehmend finden sich status- und stellenübergreifende Aktionen und Verbünde, die auf die inhärenten Probleme und Verkürzungen in der Debatte aufmerksam machen. Der (auch hausgemachte) Fachkräftemangel wird für Universitäten zu einem ernsthaften Problem. Und nicht zuletzt sind derzeit Universitäten und Hochschulen herausgefordert, sowohl Antworten auf und Formen des Umgangs mit Vielfachkrisen der Gegenwart zu finden, als auch sich gegen die zunehmend wissenschaftsfeindlichen Politiken zu positionieren. Jetzt bietet sich insofern eine gute Gelegenheit, aus der Krise heraus Veränderungen anzugehen.

In der aktuellen Debatte sind drei Forderungen zentral, die dieses Ziel unterstützen:

1. befristete Stellen für Promovierende mit einer realistischen Perspektive, d.h. Verträgen, die der Promotionsdauer angemessen sind, sowie ausreichend Zeit für die eigene Forschung.
2. Abbau der Hierarchien zwischen verschiedenen Statusgruppen durch die Einführung anderer unbefristeter Personalkategorien.

3. Entfristete Stellen spätestens nach der Promotion als Regelfall sowie Personalentwicklungsmaßnahmen, die Durchlässigkeit und tatsächliche Karriereplanung fördern.

Die Maßnahmen unterstützen tiefgreifende Veränderungen im System Universität, im Selbstbild von Arbeit in der Wissenschaft und den oben besprochenen Erzählungen. Davon würden letztendlich alle profitieren, Professor\*innen genauso wie der Mittelbau. Intrinsische Motivation entsteht eben nicht unter Druck, sondern kann sich unter günstigen Bedingungen entfalten, die geschaffen werden können. Dazu gehört es, sich endgültig von der Vorstellung zu verabschieden, dass prekäre Arbeitsbedingungen zum wissenschaftlichen Arbeiten gehörten und dass Unsicherheit zu Innovation führen würde. Gutes wissenschaftliches Arbeiten gelingt durch faire Arbeitsbedingungen, transparente Karrierewege und durch Personalentwicklung auf allen Karrierestufen. Durch soziale und finanzielle Sicherheit wird ein inklusiverer Zugang zu Wissenschaft ermöglicht.

Vielleicht ist die Universität tatsächlich ein singulärer Raum und braucht besondere Strukturen: Zeit zum Irren, zum nicht-teleologischen Denken, zum Gedankenentwickeln und neue Wege gehen. Sicherheit, um alles in Frage stellen zu können, ohne instrumentalisiert zu werden, oder ohne auf die nächste Veröffentlichung und die nächste Bewerbung schielen zu müssen. Räume, um auch kleine Fächer sich entwickeln zu lassen. Diesen Raum zu erweitern, ist kein Hexenwerk. Mit der Entwicklung neuer Personalkategorien neben der Professur oder Departmentstrukturen entstehen Verhältnisse jenseits der Hierarchien zwischen Professur und ‚Nachwuchs‘, die Forschung demokratisieren können. Es gibt bereits verschiedene Modelle und Überlegungen, z.B. mit Stellen als (Senior) Lecturer oder Researcher, die entfristet und keiner Professur zugeordnet sind. Wissenschaftliches (und administratives) Personal würde so, wie z.B. an der neu gegründeten University of Technology in Nürnberg, direkt beim Department oder einer ähnlichen Struktur beschäftigt werden.

Das alles kostet (auch) Geld. Auf die zunehmende Diskrepanz zwischen Grund- und Drittmittelfinanzierung (inzwischen stammen über 50% der Einnahmen aus projekt- und drittmittelbezogenen, d.h. zeitlich befristeten, Programmen) wird in der Debatte zurecht verwiesen. Eine Erhöhung der Grundfinanzierung ist insofern begründet und dringend notwendig. Dies umso mehr, als dass nach wie vor der Großteil der Drittmittel aus öffentlichen Geldern (z.B. DfG, BMBf) stammt und es sich letztendlich eher um eine Umschichtung der Mittel handeln würde. Darüber hinaus ist die fehlende Finanzierung nicht nur ein organisatorisches, sondern ein wissenschaftspolitisches Problem. Drittmittelfinanzierung produziert wissenschaftliche Unberechenbarkeiten und Abhängigkeiten von politischen Strategien, die den oben skizzierten besonderen Räumen entgegenstehen.

## Literatur:

- Bahr, Amrei: Verdienen (zukünftige) Wissenschaftler\*innen die Chance auf prekäre Arbeit? (Un-)Gerechtigkeit im deutschen Wissenschaftssystem. In: Bahr, Amrei; Eichhorn, Kristin; Kubon, Sebastian (Hrsg.): #95vsWissZeitVG. Marburg: BÜchner-Verlag, 2021, S. 51-72.
- Bahr, Amrei/Eichhorn, Kristin/Kubon, Sebastian (2023): Warum der Reformvorschlag zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz nicht ausreicht. In: Zeitgeschichte online. September 2023. Online verfügbar unter: <https://zeitgeschichte-online.de/node/68894>
- Deutscher Hochschulverband (2020): Zum Befristungsrecht in der Wissenschaft. Positionspapier. Online verfügbar unter: <https://www.hochschulverband.de/positionen/presse/resolutionen/zum-befristungsrecht-in-der-wissenschaft>.
- Derrida, Jacques (2001): Die unbedingte Universität. Suhrkamp, Frankfurt.
- Eichhorn, Kristin: Internalisierte Narrative in der Wissenschaft: Überlegungen zum ‚unvernünftigen Verhalten‘ wissenschaftlich Beschäftigter. In: Bahr, Amrei; Eichhorn, Kristin; Kubon, Sebastian (Hrsg.): #95vsWissZeitVG. Marburg: BÜchner-Verlag, 2021, S. 33-51.
- Lenzen, Dieter: Die Vergesellschaftung der Promotion. Frankfurter Allgemeine Zeitung, 13.09.2023. Online unter: <https://www.faz.net/aktuell/karriere-hochschule/hoersaal/ich-war-hanno-zur-vergesellschaftung-der-promotion-19167367.html>
- Otto, Friederike: unlearn wissenschaft. In: Jaspers, Lisa; Ryland, Naomi, Horch, Sylvie (Hrsg.); unlearn patriarchy. Berlin: Ullstein, 2022.
- Wiarda, Jan-Martin: Arbeitszeiterfassung: BMBF will Ausnahmen für Forschung und Lehre. April 2023. Online unter: <https://www.jmwiarda.de/https-www.jmwiarda.de-2023-04-24-arbeitszeiterfassung-bmbf-will-ausnahmen-fuer-forschung-und-lehre/>
- Stifterverband: Hochschulbildungsreport 2020. Online unter: <https://www.hochschulbildungsreport2020.de/chancen-fuer-nichtakademikerkinder>  
27 % Frauenanteil bei hauptberuflichen Hochschulprofessuren 2021. Frauen in höheren Stufen der akademischen Laufbahn deutlich unterrepräsentiert, Pressemitteilung Nr. 559 vom 22. Dezember 2022, Statistisches Bundesamt. Online unter: [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/12/PD22\\_559\\_213.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/12/PD22_559_213.html)
- Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchswachst 2021. Online unter: <https://www.buwin.de/dateien/buwin-2021.pdf>
- Monitoring-Bericht „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung“ der gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) 2020/21. Online unter: [https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Chancengleichheit\\_in\\_Wissenschaft\\_und\\_Forschung\\_-\\_26.\\_Fortschreibung\\_des\\_Datenmaterials\\_2020\\_2021\\_.pdf](https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Chancengleichheit_in_Wissenschaft_und_Forschung_-_26._Fortschreibung_des_Datenmaterials_2020_2021_.pdf).