

# Amrei Bahr, Kristin Eichhorn und Sebastian Kubon

## *Es war einmal #IchBinHanna: ein Rückblick nach vorn*

Wir schreiben das Jahr 2041. Eine Wissenschaftlerin namens Hanna blickt auf die vergangenen Jahre ihrer akademischen Karriere zurück. Hanna ist heute Professorin an einer deutschen Hochschule und das schon eine ganze Weile. Sie lässt Revue passieren, wie sie dorthin gekommen ist. Alles begann mit der Promotion, die sie auf einer 100%-Stelle durchführen konnte – mit einem Erstvertrag, der eine Laufzeit von fünf Jahren hatte. Vier Jahre waren die gesetzlich vorgeschriebene Mindestvertragslaufzeit, aber die Uni, an der sie promovierte, entschied von sich aus, Promovierenden Fünf-Jahres-Verträge anzubieten: Durch den Fachkräftemangel war das ein wichtiger Schritt, um Arbeitnehmer\*innen für die Wissenschaft zu gewinnen. Hanna profitierte während ihrer Promotion von einer guten Betreuung durch eine Professorin in ihrem Department. Anschließend wurde die Dissertation von einer weiteren Person begutachtet – ein Vorgehen, das in der deutschen Wissenschaft längst gang und gäbe war und die früher bestehenden Mehrfach-Abhängigkeiten von Promovierenden effektiv abgemildert hatte. Fälle von Machtmissbrauch waren mit Beginn der Einführung einer Trennung von Betreuung und Begutachtung deutlich zurückgegangen.

Abhängigkeiten wurden im Vergleich zum deutschen Wissenschaftssystem vor 20 Jahren auch in der Postdoc-Phase stark reduziert. Diese Phase gestaltete sich für Hanna wie folgt: Nach der Promotion erhielt sie im Alter von Ende 20 eine zunächst auf zwei Jahre befristete Postdoc-Stelle, die die Hochschule mit einem Tenure-Track verband. Beim Erreichen von Zielen, die Hanna zu Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mit ihrer Hochschule vereinbart hatte, stand ihr eine unbefristete Mittelbau-Stelle in Aussicht. Das Erreichen dieser Ziele gelang, Hanna war nun Anfang 30 und unbefristet beschäftigt. Ihre Stelle war so ausgestaltet, dass ihr ausreichend Zeit blieb, sich wissenschaftlich weiterzuentwickeln. Mit ihrem so ermöglichten neuen Forschungsprojekt bewarb sie sich auf Professuren. Das ging deutlich leichter und schneller, als es früher einmal der Fall gewesen war: Statt

die bereits in den Unterlagen vorhandenen Informationen händisch in Berufungsportale zu kopieren und den Bewerbungen schon in der ersten Stufe des Verfahrens aufwändige Forschungs- und Lehrkonzepte beizulegen, reichte eine Kurzbewerbung aus. Diese wurde dann von der Kommission, die über die Besetzung der Stelle entschied, auch tatsächlich eingehend gelesen. Dass das so möglich war, lag auch am Aufwuchs unbefristeter Stellen neben der Professur: Bewerber\*innen hatten dadurch mehr Chancen eine unbefristete Stelle zu erhalten, und mussten ihre Bewerbungsbemühungen folglich nicht mehr nach dem Gießkannen-Prinzip gestalten, in der Hoffnung, überhaupt eine der wenigen unbefristeten Stellen zu ergattern.

Hanna erinnert sich auch an Gespräche mit älteren Kolleg\*innen und wundert sich dabei nachhaltig über die Bedingungen, die frühere Generationen während und nach ihrer Promotion im deutschen Wissenschaftssystem geprägt haben. Sie selbst lebt mit ihrer Familie in der Stadt ihrer Hochschule, während diese Kolleg\*innen teils über Jahrzehnte pendeln mussten, mitunter hunderte Kilometer pro Woche. Anders als Hanna, deren Karriere planbar und verlässlich war, als Familiengründung für sie zum Thema wurde, waren die Kolleg\*innen Anfang/Mitte 40, teils sogar älter, als sie ihre erste unbefristete Stelle erhielten. Unter solchen Umständen hätte sich Hanna eine Familiengründung nicht getraut – sie ist froh, dass es bei ihr anders war.

Von den veränderten Rahmenbedingungen mit mehr unbefristeten Stellen nach der Promotion, die deutlich früher vergeben werden, als es vor 20 Jahren der Fall war, profitiert auch Hannas Hochschule sehr, und andere Hochschulen ebenso. Die Beschäftigten dort können sich endlich wieder auf ihre wissenschaftlichen Kernaufgaben konzentrieren, statt sich ständig um ihre Weiterbeschäftigung auf befristeten Verträgen bemühen zu müssen. Dazu hat maßgeblich beigetragen, dass ein Großteil der früheren DFG-Mittel und die ehemals für die Exzellenzstrategie aufgewendeten Gelder in die

Grundfinanzierung der Hochschulen überführt worden waren und Deutschland das vor zwei Jahrzehnten völlig aus dem Ruder gelaufene Drittmittelwesen insgesamt deutlich zurückgefahren hatte. So konnten sich Hanna und ihre Kolleg\*innen voll ihrer Forschung widmen und engagierte Lehre und Studierendenbetreuung machen, die der Ausbildung akademischer Fachkräfte in Deutschland sehr zugute kam. Auch das veraltete Kapazitätsrecht war endlich reformiert worden, um ein dem Bildungsauftrag der Hochschulen angemessenes Betreuungsverhältnis sicherzustellen.

Es ist der 10. Juni 2041. Die wissenschaftspolitische Initiative #IchBinHanna jährt sich heute zum 20. Mal. Ihr gilt nach wie vor einiges Interesse als Impulsgeberin für Reformen im Wissenschaftssystem, aber dieses Interesse ist weitgehend historisch – denn die Initiative hat sich inzwischen selbst überflüssig gemacht. Die durch sie angestoßenen Debatten, die die deutsche Wissenschaftspolitik über einige Jahre prägten, haben – zwar mitunter träge und nicht selten auf Umwegen, aber letztlich erfolgreich – dazu geführt, dass die Situation der Hanna aus dem Erklärvideo des ehemaligen Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) mit der unserer heutigen Hanna nur noch wenig zu tun hat. Was es im Detail gebraucht hat, um dorthin zu gelangen? Werfen wir einen Blick zurück, um zu sehen, wie sich die hier skizzierte Zukunftsvision ausgehend vom Status quo des Jahres 2025 erreichen lässt.

### I. Die graue Gegenwart: Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz und #IchBinHanna

Die Realität des deutschen Wissenschaftssystems ist – obgleich in den letzten Jahren einiges an Bewegung in die Diskussion gekommen ist –, aktuell nämlich immer noch eine ganz andere. Die Wissenschaftler\*innen, die hier arbeiten, spüren das tagtäglich am eigenen Leibe.

Der gegenwärtige Überbietungswettbewerb unter Politiker\*innen und höherem Wissenschaftsmanagement,<sup>1</sup> möglichst plakativ eine Anwerbung von US-amerikanischen Spitzenforschern zu fordern, die nach dem

Amtsantritt von Donald Trump unter Druck geraten sind und Einschränkungen der Wissenschaftsfreiheit erleiden, weckt den Eindruck, dass Stand und Lage der deutschen Wissenschaft im politischen Betrieb allen Diskussionen der letzten Jahre zum Trotz nach wie vor unzureichend erfasst werden. Die Anwerbungsfordern greift zu kurz, insofern es längst nicht nur um Personal gehen muss, das seine Arbeit (sofern möglich) woanders fortsetzt, sondern auch um Fragen der Infrastruktur und um mögliche negative Nebeneffekte der anvisierten Programme, darunter drohende Kürzungen an anderer Stelle.<sup>2</sup> Ohnehin weist die deutsche Wissenschaftslandschaft immanente Probleme auf, die sowohl die anzuwerbenden US-Forscher\*innen als auch die bereits hier arbeitenden Wissenschaftler\*innen mit diversen Zumutungen konfrontiert, darunter steile Hierarchien und um sich greifende Perspektivlosigkeit. Um als Wissenschaftsstandort tatsächlich auch unabhängig von akuten Bedrohungen anderswo auf der Welt attraktiv zu werden und das hohe Gut der Wissenschaftsfreiheit effektiv vor Angriffen zu schützen, bedarf es einer kompletten Umstrukturierung des Systems.

Es lohnt sich also einen Blick darauf zu werfen, warum es in den letzten Jahren zu anhaltenden Protesten gegen diesen Zustand des deutschen Wissenschaftssystems gekommen ist, weil die Proteste einiges über die Ursachen der Probleme verraten, aber auch Ansatzpunkte zu ihrer Lösung sichtbar machen. Welche Hindernisse gibt es auf dem Weg zum oben skizzierten Szenario? Wogegen richtet sich #IchBinHanna und welche Erfolge sind dabei bisher erzielt worden?

Zwar gab es schon vor der Twitter-Aktion #IchBinHanna<sup>3</sup> zahlreiche Proteste gegen die gegenwärtige Ausgestaltung des Wissenschaftssystems, doch waren diese meistens gewerkschaftlich getragen und seltener eine *Grass-Roots*-Bewegung. Die strukturellen Probleme, die im WissZeitVG stecken, wurden im Übrigen auch schon in der Vorläuferaktion #95vsWissZeitVG beschrieben.<sup>4</sup> Was war nun neu an #IchBinHanna? Im Juni 2021 wurde ein bis dato wenig beachtetes Erklärvideo auf den Seiten des BMBF entdeckt, das anhand einer fiktiven Protagonistin namens Hanna das WissZeitVG,<sup>5</sup> das im Jahre

1 So der Präsident der Max-Planck-Gesellschaft Patrick Cramer im Gespräch mit Johann Grolle und Marc Hasse im Spiegel 8.2.2025, <https://www.spiegel.de/wissenschaft/deutschland-und-donald-trump-max-planck-gesellschaft-wirbt-um-us-spitzenforscher-a-22120cc4-c8d1-4b2e-bdc4-4f8c91721474> (dieser und alle folgenden Links zuletzt abge-rufen am 22.5.2025).

2 Kristin Eichhorn, US-Forschende nach Deutschland locken? Das wäre ein Bärenienst für die Wissenschaft. Tagesspiegel 4.4.2025 <https://www.tagesspiegel.de/wissen/us-forschende-nach-deutschland-locken-das-ware-ein-barendienst-fur-die-wissen->

[schafft-13477528.html](https://www.tagesspiegel.de/wissen/us-forschende-nach-deutschland-locken-das-ware-ein-barendienst-fur-die-wissenschaft-13477528.html).

3 Amrei Bahr/Kristin Eichhorn/Sebastian Kubon, #IchBinHanna. Prekäre Wissenschaft in Deutschland. Berlin 2022. Dies. (Hrsg.): <https://ichbinhanna.wordpress.com>.

4 Amrei Bahr/Kristin, Eichhorn/Sebastian Kubon (Hrsg.), #95vs-WissZeitVG. Prekäre Arbeit in der deutschen Wissenschaft. Marburg 2021. Dies. (Hrsg.): <https://95vswisszeitvg.wordpress.com>.

5 Wissenschaftszeitvertragsgesetz: <https://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/BJNR050610007.html>.

2006 eingeführt wurde, nicht nur erklärt, sondern seine Befristungsbestimmungen geradezu anpreist. Das WissZeitVG enthält im Kern die Regelung, dass man zum Zweck der eigenen Qualifikation sechs Jahre vor und sechs Jahre nach der Promotion befristet im Wissenschaftssystem angestellt werden kann. (Längere Regelungen gelten etwa für Mediziner\*innen und bei Elternschaft.) Wer an das Ende der insgesamt zwölf Jahre kommt, kann meist allenfalls auf weitere Befristungsoptionen hoffen, etwa über Drittmittel oder das Beamtenrecht (Ratsstellen auf Zeit, Juniorprofessuren u. Ä.). Dadurch entstehen oft sehr viel längere Befristungskarrieren – und diese enden in der Regel gerade nicht mit dem ersehnten unbefristeten Arbeitsvertrag. Vielmehr werden hochqualifizierte Wissenschaftler\*innen, deren Beschäftigung, Qualifikation und Weiterentwicklung aus öffentlichen Geldern erfolgt, nicht selten im vierten oder fünften Lebensjahrzehnt zur beruflichen Umorientierung gezwungen, während an den Hochschulen immer neues Personal ‚angelernt‘ wird, um die weiterhin bestehenden Daueraufgaben zu bewältigen. Die Folge ist, dass sich die Befristungsquote in der Wissenschaft im hohen zweistelligen Bereich bewegt, während sie außerhalb der Wissenschaft bei unter 10 % liegt.<sup>6</sup> Aus guten Gründen lässt der Staat auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt derartige prekäre Verhältnisse nicht zu, Befristung handhabt er dort äußerst restriktiv – aber sich selbst nimmt er im Wissenschaftsbereich eine Ausnahme heraus.

Das Hanna-Video versuchte diesen Zustand mit dem Argument der Generationengerechtigkeit als sinnvoll und gut für alle darzustellen: Es solle – so die Formulierung – „nicht eine Generation alle Stellen verstopf[en]“.<sup>7</sup> Hochqualifizierte und oft hochmotivierte Menschen als ‚Verstopfung‘ zu bezeichnen, wurde von vielen, die damit gemeint waren, als das gewertet, was es ist: als menschenverachtende Rhetorik. Auch zeugt die Idee, dass sich alle Generationen unter denselben schlechten Be-

dingungen einmal sollen verschleifen lassen dürfen, von einem sehr fragwürdigen Gerechtigkeitsbegriff.<sup>8</sup> Spätestens der Umstand, dass dieses Argument immer wieder ausgerechnet von hochbezahlten Beamt\*innen auf Lebenszeit vorgebracht wird, sollte stutzig machen. Auf jeden Fall begann daraufhin eine Welle des Protests gegen das BMBF. Wissenschaftler\*innen aus allen Disziplinen gaben unter dem Twitter-Hashtag #IchBinHanna den Leidtragenden des Gesetzes ein Gesicht und machten deutlich, dass dessen Regelungen keine rein abstrakte Problematik darstellen, sondern echte Menschen in konkrete Nöte stürzen und darüber hinaus die deutsche Wissenschaft als Branche äußerst unattraktiv machen.

In der Vorläuferaktion #95vsWissZeitVG wurden, wie bereits oben angedeutet, die strukturellen Probleme beschrieben. Dass permanenter Personalwechsel in der Wissenschaft – in der allenfalls ein Teil der wenigen Professuren entfristet ist, das restliche Personal allerdings überwiegend nicht – für Forschung, Lehre und Bildung sinnvoll sei, dass man erst teuer Spezialist\*innen ausbildet und sie mitsamt ihren Kompetenzen danach auf die Straße setzt, ist Menschen aus der Privatwirtschaft oft schwer zu erklären. Mittlerweile konnten auch Studien aus dem MINT-Bereich zeigen, dass eine solche Fluktuation, die vielfach (ohne empirische Belege) als Innovationsmotor bezeichnet wurde, tatsächlich nicht als Voraussetzung, sondern als großes Hemmnis für Innovation und Grundlagenforschung gelten muss.<sup>9</sup>

Wie aber sind wir zu diesem Punkt gekommen, dass ein Bundesgesetz dafür sorgt, dass Wissenschaftler\*innen wie in einem Durchlauferhitzer durch das System gejagt werden? Die Geschichte der Befristungsgesetzgebung und ihrer Umsetzung in den Institutionen in Deutschland ist bislang weder historisch noch juristisch ausreichend aufgearbeitet.<sup>10</sup> Hier eröffnet sich für Historiker\*innen und Jurist\*innen noch ein weites Aufgabenfeld. Man kann aber festhalten, dass es offenbar das höhere Wissenschaftsmanagement war, das der Poli-

6 Zu den konkreten Zahlen vgl. die Daten in Konsortium BuWiK: BuWiK 2025. Bundesbericht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase; <https://buwik.de/wp-content/uploads/buwik-2025.pdf>.

7 Das Video verschwand recht schnell nach der Aktion von der Seite des BMBF, ist aber im Internet noch abrufbar: <https://www.youtube.com/watch?v=PIq5GIY4h4E>.

8 Dieses Argument wurde systematisch widerlegt bei Amrei Bahr, Verdienen (zukünftige) Wissenschaftler\*innen die Chancen auf prekäre Arbeit? (Un-)Gerechtigkeit im deutschen Wissenschaftssystem, in: Bahr/Eichhorn/Kubon, #95vsWissZeitVG (wie Anm. 4), S. 51-71.

9 Vgl. Esther Ostmeier/Isabell M. Welp, Innovationen in Forschung und Lehre. Was hemmt, was fördert? – Ergebnisse einer Umfrage unter Professoren und Professorinnen, in: Forschung & Lehre

9/2021, 730-732, hier S. 731.

10 Eine wichtige erste Studie: Friedrun Domke, Das Befristungsrecht des wissenschaftlichen Personals an deutschen Hochschulen zwischen wissenschaftlicher Dynamik und sozialer Sicherheit, Eine Untersuchung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, Jur. Diss Köln, 2019. Baden-Baden, 2020. Schon recht gut erforscht sind diese Themen für die Max-Planck-Gesellschaft; vgl. Ariane Leendertz, Wissenschaftler auf Zeit: Die Durchsetzung der Personalpolitik der Befristung in der Max-Planck-Gesellschaft seit den 1970er-Jahren, MPIfG Discussion Paper 20/15. 2020 [https://pure.mpg.de/rest/items/item\\_3275331\\_8/component/file\\_3275332/content](https://pure.mpg.de/rest/items/item_3275331_8/component/file_3275332/content); Juliane Scholz, Sozialgeschichte der Max-Planck-Gesellschaft. Personalentwicklung, Karrieren und Arbeitsbedingungen 1948-2005. Göttingen 2024.

tik die beiden ideologischen Dogmen eingeredet hat, die auch Grundlage der Argumentation im Hanna-Video sind, a) nur Fluktuation führe zu Innovation und b) die Universität sei ein Qualifizierungssystem.<sup>11</sup> Wissenschaftler\*innen, die es ihrerzeit noch unter ganz anderen Bedingungen im System nach oben geschafft haben, wollten sich damit offenbar die Freiheit verschaffen, nach Gutdünken im Kooptationsverfahren sich aus ihren eigenen Reihen selbst zu ergänzen. Dass das erste Dogma bedeuten würde, dass Professor\*innen die am wenigsten innovativen Wissenschaftler\*innen sind, wurde in seiner argumentativen Konsequenz nicht weiter beachtet. Und auch 45-jährige Privatdozent\*innen als Lehrlinge und ‚Nachwuchs‘ zu behandeln, nur weil sie keine Leitungsposition innehaben, darauf würde man in keiner anderen Branche kommen. So löcherig diese Dogmen argumentativ waren, so wirkmächtig sind sie bis heute. Die unausgesprochene Regel, dass man über die Missstände in der Wissenschaft zu schweigen habe, will man eigene Karrierechancen nicht gefährden, wurde erst durch das öffentliche Bekenntnis vieler tausender Wissenschaftler\*innen im Rahmen von #IchBinHanna aufgebrochen. Das dürfte auch das wesentliche Verdienst der Aktion sein: Die beklagenswerten Zustände in der deutschen Wissenschaft sind diskutabel und zum Politikum geworden.

Ein Erfolg war es dann auch, dass wesentliche Anliegen von #IchBinHanna im Koalitionsvertrag der Ampel-Regierung Berücksichtigung fanden.<sup>12</sup> Die Umsetzung bei der Novellierung des WissZeitVG ist jedoch spektakulär gescheitert. Man drehte sich drei Jahre lang in der Diskussion über die Postdoc-Befristung im Kreis, während konstruktive Lösungsvorschläge wie eine Befristungshöchstquote mit dünnen Argumenten abgekanzelt wurden<sup>13</sup> – so lange, bis die Regierung zerbrach und mit ihr auch alle Reformbemühungen vorerst zum Ende ka-

men. Der gescheiterte Reformversuch sollte der aktuellen schwarz-roten Koalition eine Warnung sein. Erfreulich ist allerdings, dass die neue Regierung einen weiteren Anlauf zur Reform macht. Der Koalitionsvertrag enthält diesbezüglich zahlreiche Aspekte, die vor wenigen Jahren noch undenkbar gewesen wären:<sup>14</sup> Es wird die Absicht bekundet, eine nachhaltige Verbesserung der Arbeitsbedingungen und verlässliche Karrierewege herzustellen, das WissZeitVG bis 2026 zu novellieren, Mindestvertragslaufzeiten und Anreize für Departmentstrukturen sowie bessere Rahmenbedingungen für mehr Dauerstellen und längere Programmlaufzeiten einzuführen.

Zwar haben es eine Öffnung der Tarifsperrre oder eine Befristungshöchstquote auch in diesen Koalitionsvertrag nicht hineingeschafft, aber die Versprechen darin stimmen zuversichtlich, dass dieses Mal eine Neugestaltung des deutschen Wissenschaftssystems nicht nur im Sinne der Arbeitnehmer\*innen, sondern auch im Interesse der ganzen Wissenschaft gelingen wird und die Veränderungen sich dem oben skizzierten Szenario immer weiter annähern. Denn allein mit der Reform des WissZeitVG ist es schließlich nicht getan. Die Novellierung bildet vielmehr nur einen Anfangspunkt, um eine bundesweit einheitliche Strukturreform anzustoßen. Die wesentliche Herausforderung für gelingende Wissenschaftspolitik, unterschiedlichen Zuständigkeiten von Bund, Ländern und Wissenschaftsinstitutionen Rechnung zu tragen, bleibt weiterhin bestehen. Die dadurch ermöglichte Diffusion von Verantwortung wurde in der Vergangenheit auch weidlich ausgenutzt, um sich vor der Lösung der Probleme zu drücken.<sup>15</sup>

Dass die Wissenschaftsinstitutionen und Länder mittlerweile Verantwortung für ihr Personal übernehmen wollen, indem sie Konzepte für Personalkategorien erstellen, wie dies z.B. Hamburg, die Universität Kons-

11 Sebastian Kubon, Frist first: Über die Entstehung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes und die Begriffe Innovation, Fluktuation und Qualifikation als ideologische Grundlagen und Dogmen, in: Bahr/Eichhorn/Kubon, #95vsWissZeitVG (wie Anm. 4), S. 12-32.

12 Mehr Fortschritt wagen. Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit. Koalitionsvertrag 2021-2025 zwischen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD), Bündnis 90/ Die Grünen und den Freien Demokraten (FDP), S. 19; [https://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Koalitionsvertrag/Koalitionsvertrag\\_2021-2025.pdf](https://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Koalitionsvertrag/Koalitionsvertrag_2021-2025.pdf).

13 Vgl. Amrei Bahr/Kristin Eichhorn/Sebastian Kubon, Und es gibt

doch ein Leben nach dem Dr. in: FAZ 06.12.2023 <https://www.faz.net/aktuell/karriere-hochschule/hoersaal/quote-fuer-befristete-unistellen-reformbedarf-der-deutschen-wissenschaft-19359644.html>.

14 Verantwortung für Deutschland. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD Koalitionsvertrag 21. LP 2025 <https://www.koalitionsvertrag2025.de>.

15 Zu diesem Aspekt vgl. Amrei Bahr/Kristin Eichhorn/Sebastian Kubon, Who cares? No one cares... Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz – oder über organisierte Verantwortungslosigkeit, Debatte. Beiträge zur Erwachsenenbildung, Nr. 6, 1-2021, S. 75-79. <https://doi.org/10.3224/debatte.v4i1.07>.

tanz oder auch die Hochschulrektorenkonferenz in Zusammenarbeit mit der Jungen Akademie getan haben,<sup>16</sup> ist ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung. Hier wirkt #IchBinHanna im Zusammenspiel mit dem in der Wissenschaft längst grassierenden Fachkräftemangel, der in manchen Fakultäten jetzt schon schmerzhaft zu spüren ist, und der Sorge, dass aus der eigentlich intendierten Bestenauslese wirklich nur noch eine ‚Verbliebenaueslese‘ wird. Es bleibt jedoch abzuwarten, ob die Konzepte auch umgesetzt werden.

## II. Abbau von Hierarchien und Sackgassen: Die Neugestaltung der wissenschaftlichen Personalstruktur

Die zentrale Gelingensbedingung für eine Reform des deutschen Wissenschaftssystems war, ist und bleibt ein umfassender Blick auf das System in seiner Gesamtheit. So zentral das WissZeitVG als Ausgangspunkt von #IchBinHanna auch war: Für attraktive wissenschaftliche Arbeitsbedingungen, die dem 21. Jahrhundert angemessen und entsprechend geeignet sind, auch in Zeiten des Fachkräftemangels hochqualifiziertes Personal nicht nur zu gewinnen, sondern zu halten (!), bedarf es einer abgestimmten Reformanstrengung, die weit über das WissZeitVG und die Frage der Befristungsmöglichkeiten zu Qualifikationszwecken hinausgeht. Denn die Diskussion, die sich von diesem Themenschwerpunkt ausgehend in den letzten Jahren entwickelt hat, zeigt sehr deutlich, dass es einen umfassenden Kulturwandel braucht: Wissenschaftliche Arbeit muss grundsätzlich stärker als bisher als Erwerbsarbeit verstanden werden und weniger als Berufung oder altruistischer Dienst an der Wissenschaft – sowohl vonseiten der Verantwortlichen in Politik und wissenschaftlichen Leitungspositionen als auch durch die wissenschaftlichen Arbeitnehmer\*innen selbst. Das Narrativ vom ‚besonderen Arbeitsmarkt‘ und der Notwendigkeit zu erbringender Opfer im Rahmen einer außergewöhnlichen Chance, sich selbst zu verwirklichen, dient vor allem dazu, Prekarität zu rechtfertigen. Damit werden beim wissenschaftlichen Personal

gezielt Zweifel daran gesät, ob es die im Arbeitsrecht grundsätzlich für alle gleichermaßen verbrieften Rechte – wie eben Kündigungsschutz und unbefristete Arbeitsverträge als Normalfall, aber auch Entlohnung sämtlicher geleisteter Arbeitsstunden und geregelte Arbeitszeiten – denn schon ‚verdient‘ habe.<sup>17</sup>

Eine ähnliche Funktion erfüllt die Bezeichnung des ‚wissenschaftlichen Nachwuchses‘, die (nachdem sie bereits seit Jahren deutliche Kritik erfährt) inzwischen zwar erfreulicherweise seltener bzw. weniger leichtfertig verwendet wird. Gleichwohl wird sie weiterhin durch funktionsgleiche Ausdrücke ersetzt. Man spricht etwa von ‚jungen Wissenschaftler\*innen‘ oder ‚jungen Leuten‘.<sup>18</sup> So absurd es offenkundig ist, Menschen bis ins fünfte Lebensjahrzehnt mit entsprechenden Ausdrücken zu belegen, sollen derartige Bezeichnungen freilich vor allem eines leisten: Sie dienen als Vorwand, um Beschäftigten basale arbeitsrechtliche Standards vorzuenthalten, indem insinuiert wird, es handle sich bei ihnen um eine Art von Auszubildenden, die die wissenschaftliche Arbeit primär zur eigenen persönlichen Weiterentwicklung und Selbstentfaltung leisten, wobei beide längst noch nicht abgeschlossen sind. Eine solche Infantilisierung mutet nicht nur angesichts des Lebensalters der Betroffenen grotesk an, sondern auch vor dem Hintergrund der Tatsache, dass der so bezeichnete Personenkreis in aller Regel bereits zwei berufsqualifizierende Abschlüsse sowie eine Promotion hat und damit als höchstqualifiziert gelten muss (gemäß Europäischem Qualifikationsrahmen<sup>19</sup> ist die Promotion nicht ohne Grund der höchste berufsqualifizierende Abschluss).

Die irritierende Qualifikationsfixierung des deutschen Wissenschaftssystems, von der oben schon kurz die Rede war und die in der Annahme zum Ausdruck kommt, dass sogar promoviertes wissenschaftliches Personal, das seit Jahrzehnten seinen Beruf ausübt, sich vermeintlich noch weiter qualifizieren müsse, dient aber nicht allein dazu, diesem Personal prekäre Arbeitsbedingungen aufzudrücken. Sie festigt zudem die steile Hierarchie, die die deutsche Wissenschaft prägt, und erhält ihren Professur-Fetisch. Damit wird die wissenschaftli-

16 Hamburger Erklärung zu Hochschul-Karrierewegen in der Wissenschaft (1.11.2023), <https://www.uni-hamburg.de/forschung/karrierewege/postdocs/hamburger-erklarung.pdf>; Attraktive und verlässliche Karrierewege für exzellente Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler 5.7.2023, <https://www.uni-konstanz.de/forschen/akademische-karriereentwicklung/attraktive-und-verlaessliche-karrierewege/>; Beschluss der Mitgliedergruppe Universitäten in der Hochschulrektorenkonferenz und der Jungen Akademie (3.6.2024 bzw. 22.6.2024), Leitlinien für unbefristete Stellen an Universitäten neben der Professur. Transparenz der Karriere von Wissenschaftler:innen stärken. Universitäre Exzellenz sichern, <https://www.hrk.de/fileadmin/redaktion/>

hrk/02-Dokumente/02-01-Beschluesse/2024\_06\_HRK-MGU-JA-Leitlinien-Karrierewege.pdf.

17 Zu den systemstabilisierenden Narrativen im Einzelnen vgl. *Kristin Eichhorn*, Internalisierte Narrative in der Wissenschaft. Überlegungen zum ‚unvernünftigen Verhalten‘ wissenschaftlich Beschäftigter. In: *Bahr/Eichhorn/Kubon*, #95vsWissZeitVG (wie Anm. 4), S. 33–50.

18 Vgl. *Kristin Eichhorn*, Die jungen Leute, online unter <https://www.linkedin.com/pulse/die-jungen-leute-kristin-eichhorn-frkze/>.

19 Vgl. dazu die Daten auf <https://europass.europa.eu/de/europass-tools/europaeischer-qualifikationsrahmen>.

che Belegschaft in zwei (ungleich große) Gruppen aufgeteilt: auf der einen Seite die wenigen auf Lebenszeit verbeamteten Professor\*innen; auf der anderen die große Gruppe des ‚wissenschaftlichen Nachwuchses‘ in seinen diversen Formen<sup>20</sup> und der wenigen unbefristeten wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen, deren Stellen oft genug als eine Art Trostpfeil für diejenigen gelten, die es nicht auf die Professur ‚geschafft‘ haben und die deshalb gerne mit so hohem Lehrdeputat versehen sind, dass sie als veritable Weiterentwicklungssackgassen angesehen werden müssen.<sup>21</sup> Wer sich in dieser Gruppe befindet, gilt häufig als eine Art Wissenschaftler\*in zweiter Klasse. Entsprechend glaubt man, diesen Personen, deren geringe oder zumindest noch nicht hinreichend unter Beweis gestellte Leistungsbereitschaft als ursächlich für ihre Stellung im System angenommen wird, (noch) nicht die gleichen Rechte zugestehen zu müssen wie den ‚richtigen‘ Wissenschaftler\*innen auf Lebenszeitprofessuren.

Nun ist zweifellos mit der Professur eine Leitungsaufgabe verbunden, die anderen Stellen nicht eignet (wobei dies auch nur mit gewissen Ausnahmen gilt, man denke an befristete Nachwuchsgruppenleitungen und ähnliche Formate). Abgesehen davon, dass die automatische Zuordnung von Führungsverantwortung zur Professur (die die Lehrstuhlinhaber\*innen in der Regel ohne entsprechende formale Qualifikation und ohne jede Führungserfahrung erteilt) keineswegs zwingend ist, geht es nicht nur um Rechte wie die Verwaltung von Abteilungsgeldern, Abzeichnung von Urlaubs- und Dienstreiseanträgen oder ähnliche Vorgesetztentätigkeiten sowie Möglichkeiten, für die eigene Forschung mittels Forschungsfreiemestern Zeit zu erhalten. Auch darüber hinaus gibt es zwischen den zwei Gruppen eine markante Schieflage, was die Aufgaben- und Rechteverteilung in der Wissenschaft betrifft. Die Professor\*innenmehrheit in Gremien<sup>22</sup> erschwert dem restlichen wissenschaftlichen Perso-

nal die Ausübung von Mitbestimmung enorm. Doch auch in finanzieller Hinsicht wird rasch sichtbar, dass es in der Wissenschaft in den letzten Jahrzehnten eine deutliche Umverteilung von unten nach oben gegeben hat: Leistungszulagen sind bei Professuren die Regel, beim sonstigen akademischen Personal aber normalerweise eher ausgeschlossen. Zuschüsse zu Umzugskosten, die gerade das befristete und auf Teilzeitstellen beschäftigte Personal, das den Arbeitsort häufig wechseln muss, finanziell oft noch weit mehr nötig hat als frisch berufene Lehrstuhlinhaber\*innen, gibt es für dieses Personal gerade nicht; stattdessen sind sie ein Instrument, das ‚Spitzenpositionen‘ für besonders ‚exzellente‘ Wissenschaftler\*innen attraktiv machen soll. Je weiter man auf der Karriereleiter nach oben steigt, desto wahrscheinlicher ist die Erstattung von Reisekosten und die Zahlung von Vortragshonoraren. Die Liste für dieses akademische Matthäus-Prinzip ließe sich fortsetzen.

Damit besteht ein wesentlicher Hebel zur Beseitigung aktueller Missstände in der Wissenschaft im Abbau bestehender Hierarchien und im stärkeren Ausgleich der Mittelverteilung. Diese führt nämlich nicht nur zu Ungleichbehandlung zwischen einzelnen Beschäftigtengruppen,<sup>23</sup> sondern auch zwischen Disziplinen. Während drittmittel- und anwendungsaffine Wissenschaftsgebiete häufig aufgrund ihrer zahlreichen Projektgelder und Industriekooperationen mehr als gut ausgestattet sind, fehlen vor allem in vielen geisteswissenschaftlichen Fakultäten die Mittel für das Allernötigste, weshalb man mit überholter Technik (und potentiellen Sicherheitslücken) arbeitet und Lehre über schlecht bezahlte Lehraufträge abzudecken versucht. Letztlich ist die Unwucht der Drittmittel- und Exzellenzgelder im Kontrast zu einer spärlichen Grundfinanzierung eine unmittelbare Ursache dieses Umstands, weil solche Gelder – aufgrund der z. T. enorm aufwändigen und jahrelangen Antragsver-

20 Der Begriff ist inzwischen so stark in die Kritik geraten, dass man in vielen Fällen – so auch im einschlägigen Bundesbericht, der bis 2021 Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) hieß, seit 2025 aber Bundesbericht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlicher in einer frühen Karrierephase (BuWiK) – zum Begriff der ‚frühen Karrierephase‘ übergegangen ist. Auch dieser bringt freilich Probleme mit sich, weil er zwar in der Forschung dazu zwingt, Grenzen nach (akademischem) Alter festzulegen, in der Alltagspraxis aber weiterhin als Bezeichnung für das *gesamte* befristete wissenschaftliche Personal gängig ist. Folglich bleibt die bestehende Dichotomie mit all ihren semantischen Implikationen und den Ungleichbehandlungen rechtfertigenden Ableitungen unverändert bestehen.

21 Vgl. *Kristin Eichhorn*, Ein Aufruf zur grundlegenden Neugestaltung der wissenschaftlichen Stellenstrukturen. In: *Laborjournal* 7-8 (2024), S. 16–19.

22 An dieser gibt es schon viele Jahre Kritik. Vgl. z. B. *Jan-Martin*

*Wiarda*, „Das Problem ist die Professorenmehrheit“ (Interview mit Josef Lange). In: Blog von Jan-Martin Wiarda vom 19.10.2017; <https://www.jmwiarda.de/2017/10/19/das-problem-ist-die-professorenmehrheit/>.

23 Hier wäre auch für den Gender-Pay-Gap hinzuweisen, der u. a. daraus resultiert, dass Frauen nicht nur häufiger auf die niedrig dotierten Juniorprofessuren berufen werden, sondern auch weniger Leistungszulagen und Ausstattung heraushandeln (können). Umfassend aufgearbeitet sind diese Aspekte im Gender-Report NRW, dessen letzte Auflage aus dem Jahr 2022 stammt. Vgl. *Beate Kortendiek et al.*, Gender-Report 2022. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen | Gleichstellungspraktiken | Ungleichheiten im Mittelbau; online: [https://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/fileadmin/media/media-genderreport/download/Gender-Report\\_2022/genderreport\\_2022\\_langfassung\\_f\\_web.pdf](https://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/fileadmin/media/media-genderreport/download/Gender-Report_2022/genderreport_2022_langfassung_f_web.pdf).

fahren und der aufzubringenden Eigenmittel bei Bewilligung – Universitäten dazu zwingen, an anderer Stelle zu sparen. So kommt es zu einer inneruniversitären Umverteilung von drittmittelschwachen zu drittmittelstarken Fächern – und zur Vernachlässigung übergreifender Infrastrukturaufgaben, zur Kürzung von Bibliotheksmitteln, zum weiteren Verfall der ohnehin längst maroden Bausubstanz usw.<sup>24</sup>

Hier liegen einige konkrete Ansatzpunkte, vor denen eine umfassende Reform nicht Halt machen darf: Der Koalitionsvertrag der neuen schwarz-roten Bundesregierung unter Führung von Friedrich Merz enthält in seinem Abschnitt über wissenschaftliche Karrierewege nicht ohne Grund auch ein Bekenntnis zur Departmentstruktur.<sup>25</sup> Diese bildet einen zentralen Schritt hin zur Schaffung eines weniger auf Hierarchien und Abhängigkeiten als auf Mitbestimmung und wertschätzender Einbindung unterschiedlicher Expertisen und Kompetenzen basierenden Wissenschaftssystems. Das Institut für Philosophie der Humboldt-Universität zu Berlin macht vor, wie Reformen – ein grundsätzliches Einvernehmen der Beteiligten vorausgesetzt – auch auf unteren Organisationsebenen schon aktiv angegangen werden können, und zeigt die Bedingungen für ein Gelingen auf.<sup>26</sup> Es bedarf der Schaffung unbefristeter Stellen, die keine Professuren sind und – damit verbunden – ein Aufbrechen der Zuordnung einzelner Stellen als ‚Ausstattung‘ von Professuren, die aktuell bei Neuberufungen als Verhandlungsmasse immer wieder zur Verfügung stehen sollen und daher häufig befristet bleiben. Dieses Modell verortet – wie so oft – ‚Exzellenz‘ ausschließlich beim professoralen Personal, womit die Chance vertan wird, hochqualifiziertes Personal auf Mittelbauebene langfristig an sich zu binden. Letzteres ist generell noch zu selten eine Priorität der deutschen Wissenschaft: Indem man Wissen und Kompetenzen der nichtprofessoralen Beschäftigten für weniger ausgeprägt erklärt („Nachwuchs“), glaubt man, auf sie ohne Verlust verzichten zu können –

was in der Praxis häufig zu desaströsen Entwicklungen führt: Da können teuer angeschaffte Geräte nicht mehr benutzt werden, weil niemand ihre Bedienung versteht; Studierenden fehlen kontinuierliche Ansprechpartner\*innen; Stellen bleiben monatelang unbesetzt, weil sich kein\*e Nachfolger\*in findet.

Es braucht deshalb attraktive Stellenangebote auch vor allem jenseits von Professuren. Dazu gehört selbstverständlich eine langfristige Perspektive, m. a. W. ein unbefristeter Vertrag. Aber es bedarf auch einer inhaltlich überzeugenden Ausgestaltung des Stellenprofils. Vertragliche Arbeitszeit und Aufgabenfeld müssen realistisch aufeinander abgestimmt sein. Nötig sind besonders Wertschätzung und Mitbestimmungsmöglichkeiten sowie Rahmenbedingungen für eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe statt unkontrollierter Machtfülle von Vorgesetzten, die diese leicht auszunutzen versucht sind.<sup>27</sup> Darüber hinaus müssen solche Stellentypen entstehen, die die bisherige Koppelung von Befristung und Weiterentwicklung aufkündigen: Gegenwärtig ist unsere wissenschaftliche Personalstruktur von der irrigen (und empirisch wohl kaum haltbaren<sup>28</sup>) Annahme geprägt, dass mit dem Erfolgen der Entfristung auf Stellen jenseits der Professur fortan nur Dienst nach Vorschrift geleistet wird – und schon gar keine Weiterentwicklung stattfinden kann und sollte, die etwa noch auf eine Professur führt. Für derartige Weiterentwicklungsleistungen sind ausschließlich befristete Stellen vorgesehen (entweder nach WissZeitVG oder als Juniorprofessuren). Konzepte, wie sich Stelleninhaber\*innen auf unbefristeten wissenschaftlichen Positionen weiterentwickeln und ggf. neue Karriereschritte machen können, sind nach wie vor allzu rar gesät und in der Breite bislang nicht umgesetzt. Dabei ist dies eine wesentliche Grundvoraussetzung dafür, dass Stellen in der deutschen Wissenschaft tatsächlich attraktiv genug sind, um die ‚Besten‘ zu gewinnen. Die oft beklagte ‚Verstopfung‘ ist letztlich hausgemacht. Wo Weiterentwicklung stattfinden kann und gefördert

24 Vgl. dazu anschaulich Vera Müller, Universitäten im Krisenmodus (Interview mit Wolfgang Ressel). In: *Forschung & Lehre* vom 14.11.2023; <https://www.forschung-und-lehre.de/management/hochschulfinanzierung-im-hamsterrad-6039>.

25 Vgl. Verantwortung für Deutschland (wie Anm. 14), S. 75.

26 Vgl. Gerald Wagner, Institut ohne Mitarbeiter. In: *Frankfurter Allgemeine Zeitung* vom 31.5.2024; <https://www.faz.net/aktuell/karriere-hochschule/das-philosophische-institut-der-hu-berlin-schafft-die-lehrstuehle-ab-19748320.html>.

27 Machtmissbrauch in der Wissenschaft ist inzwischen ein sehr sichtbares Thema geworden, nicht zuletzt dank einer Recherche zur Max-Planck-Gesellschaft von Spiegel und Deutscher Welle.

Vgl. Angeschrien, gemobbt, gedemütigt: Machtmissbrauch an Max-Planck-Instituten, 13.3.2025; <https://www.youtube.com/watch?v=cAL4mX646rU>.

28 In ihrer WissZeitVG-Evaluation halten Kuhn, Reitz und Wöhrle fest, dass sich im Hinblick auf unbezahlte Mehrarbeit kein signifikanter Unterschied zwischen befristet und unbefristet beschäftigten Wissenschaftler\*innen erkennen lässt, vgl. Matthias Kuhn/Tilman Reitz/Patrick Wöhrle (2022): *Arbeiten unter dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz: Eine Evaluation von Befristungsrecht und -realität an deutschen Universitäten*, online unter: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:bsz:14-qucosa2-805117>.

wird, kann man flexibel auf veränderte Rahmenbedingungen reagieren – und wird, ähnlich wie bei Professuren – auch immer wieder Personalwechsel haben, weil sich einzelne Mitarbeiter\*innen weiterbewerben.

Um dieses Ziel zu erreichen, muss man Stellenprofile in der Wissenschaft – auch einschließlich der Professuren – grundsätzlich neu durchdenken. Denn auch hier erweisen sich unnötig starre Strukturen als hinderlich: Das gilt schon deshalb, weil die Wege zur Professur inzwischen sehr vielseitig sind, sich aber oft auch wieder gegenseitig ausschließen. Auf eine Lebenszeitprofessur (W2 oder W3) kommt man mit Habilitation bzw. Habilitationsäquivalenz (etwa einer erfolgreich evaluierten W1-Professur). Einstiegsprofessuren – zu denen neben W1 inzwischen unter bestimmten Umständen im Tenure-Track-Konzept auch W2 gehören kann – richten sich aber an Personen, deren Promotion noch nicht allzu lange zurückliegt und die folglich nicht habilitiert sind oder sein dürfen. Da Wissenschaft hochspezialisiert ist, entscheidet sich mit der Auswahl des Profils – klassische Lebenszeitprofessur oder Weg über Tenure-Track –, wer sich überhaupt bewerben kann. Man sortiert also ungewollt potentiell geeignete Bewerber\*innen aus Gründen aus, die mit ihrer inhaltlichen Arbeit gar nichts zu tun haben – nur weil sie zufällig auf den ‚falschen‘ Karriereweg gesetzt haben bzw. zu kurz oder zu lange im System sind.

Es gilt eine wissenschaftliche Personalstruktur zu schaffen, die nicht Flexibilität i. S. von Dauerbefristung von ihren Beschäftigten verlangt, sondern konzeptionell selbst flexibel auf veränderte Umstände wie auf Entwicklungswünsche und -möglichkeiten ihres Personals zu reagieren vermag. Das bedeutet, Stellenprofile weniger starr anzulegen und – wie offenbar in anderen Ländern durchaus möglich – in regelmäßigen Zeitabständen im Einvernehmen mit den Stelleninhaber\*innen Aufgabenfelder anpassen zu können. Anstatt Weiterqualifikation an befristete Verträge zu koppeln, wären z. B. auf maximal sechs Jahre beschränkte Deputatsreduktionen oder Entlastungen von Verwaltungsaufgaben zugunsten der Arbeit an Forschungsvorhaben zur Weiterentwicklung

sinnvoller; sie müssten nur im Einklang mit einem reformierten Kapazitätsrecht und sachgerechten Hochschulgesetzen auf Länderebene rechtlich wie praktisch ermöglicht werden. Ebenso könnten Professuren (wie ebenfalls im Ausland üblicher) als Open-Rank-Positionen ausgeschrieben werden, statt bei der Ausschreibung schon unumstößlich festlegen zu müssen, an welche Karrierestufe sich die Ausschreibung genau richtet.

Das deutsche Wissenschaftssystem ist aufgrund seiner Komplexität und der zahlreichen Karrieresackgassen kaum zu durchschauen und entsprechend für alle, die gute Alternativen haben, nicht attraktiv. Diesem Missstand zu beseitigen, ist in unser aller Interesse, denn eine gute und krisenfeste Wissenschaft ist nicht zuletzt auch ein Bollwerk für Demokratie und Rechtsstaatlichkeit, das wir gerade in diesen Zeiten stärken müssen. Erst wenn bestehende Missstände und Hindernisse beseitigt sind, können wir uns der Utopie annähern, die wir im ersten Teil beschrieben haben. Eine bessere wissenschaftliche Welt ist möglich: für die Beschäftigten, für die Wissenschaft selbst – und für unsere Gesellschaft als Ganzes!

Jun.-Prof. Dr. Amrei Bahr ist seit 2022 Juniorprofessorin für Philosophie der Technik und Information an der Universität Stuttgart. Sie hat 2017 in Münster zu Kopierethik promoviert, forscht aktuell u.a. zu KI und digitaler Autonomie und ist Mitinitiatorin von #IchBinHanna und #95vsWissZeitVG.

PD Dr. Kristin Eichhorn vertritt seit 2021 eine Professur für Neuere Deutsche Literatur an der Universität Stuttgart. Sie hat 2013 in Kiel promoviert, 2020 in Paderborn habilitiert und ist Mitinitiatorin von #IchBinHanna und #95vsWissZeitVG.

Dr. Sebastian Kubon ist Historiker und Lehrbeauftragter mit den Schwerpunkten Geschichte des Mittelalters und Public History (LMU München). Er ist Mitinitiator der Kampagnen #IchBinHanna und #95vsWissZeitVG und arbeitet als Parlamentarischer Berater für Wissenschaft, Hochschule und Forschung im Bayerischen Landtag (Fraktion Bündnis 90/Die Grünen).