

*Eine aus der Statusgruppe der „Nicht-professoralen Forschung und Lehre“ der DGEKW hervorgegangene Arbeitsgruppe hat in Kooperation mit der AG „Public Anthropology“ der Gesellschaft für Kultur- und Sozialanthropologie (DGSKA) ein Positionspapier erstellt, das Stellung zur aktuellen hochschulpolitischen Lage bezieht und dabei auch auf die Spezifika der beiden Disziplinen eingeht. Das Statement wurde am 1.12.23 dem Vorstand und Hauptausschuss der DGEKW vorgelegt und einstimmig zur Unterstützung unseres Anliegens angenommen. Auch der Vorstand und Beirat der DGSKA sprach sich ausdrücklich für eine Unterstützung des Positionspapiers aus.*

**Positionspapier des akademischen Mittelbaus zur Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes von der Statusgruppe „Nicht-professorale Forschung und Lehre“ der Deutschen Gesellschaft für Empirische Kulturwissenschaft (DGEKW) und der Arbeitsgemeinschaft „Public Anthropology“ der Deutschen Gesellschaft für Sozial- und Kulturanthropologie (DGSKA)**

[Dresden/Regensburg/Zürich/Berlin, 19.12.2023]

Das Positionspapier verleiht dem gemeinsamen Anliegen des Mittelbaus der DGEWK und der DGSKA, vertreten durch die „AG Public Anthropology“, Ausdruck, sich für bessere Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft einzusetzen.

Am 6. Juni 2023 wurde nach einer Nachbearbeitung durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) der neue Referentenentwurf zur Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) vorgestellt. Wir begrüßen ausdrücklich das vom Bundesministerium formulierte Ziel, sich für bessere Arbeitsbedingungen einzusetzen und „die Verlässlichkeit und Planbarkeit für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Qualifizierung zu erhöhen“.<sup>1</sup> Der aktuelle Gesetzesentwurf gibt jedoch weiterhin Anlass zu Kritik. Mit diesem Positionspapier möchten wir Problemfelder skizzieren und zu einer lösungsorientierten Debatte beitragen.

Die Evaluation des WissZeitVG im Jahr 2022 zeigte laut BMBF auf, „dass es einen beständigen Sockel an Kurzbefristungen gibt“ und der Anteil der Drittmittelbefristungen im letzten Jahrzehnt stark angestiegen ist.<sup>2</sup> Als Reaktion auf diese Entwicklung sieht die Gesetzesreform Mindestvertragslaufzeiten für alle Phasen der wissenschaftlichen Laufbahn vor, die aber nicht weit genug gehen.

Laut Referentenentwurf soll der Erstvertrag in der Promotionsphase lediglich mindestens drei Jahre betragen. Doch Promotionen benötigen ausreichend Zeit. Gerade in den Geistes- und

---

<sup>1</sup> <https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/kurzmeldungen/de/2023/06/230630-wisszeitvg.html>.

<sup>2</sup> <https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/faq/wisszeitvg-reform.html>.

Sozialwissenschaften fällt die durchschnittliche Promotionsdauer weitaus höher aus.<sup>3</sup> Wir schließen uns hier der Forderung des „Netzwerks für Gute Arbeit in der Wissenschaft“ an, die Mindestlaufzeit<sup>4</sup> auf mindestens vier Jahre zu erhöhen und eine Verlängerung auf insgesamt sechs Jahre bei voraussichtlich erfolgreichem Abschluss der Promotion zu gewährleisten.

Zudem soll die Befristung der Postdoc-Phase im Zuge der Reform verschärft werden. Der erste Reformentwurf vom März 2023 sah vor, die Anstellung als Post-Doc, die bis dato auf die Dauer von sechs Jahren begrenzt ist, pauschal auf maximal drei Jahre zu verkürzen. Infolge scharfer Kritik an diesem Vorhaben wurde in der Neuauflage des Entwurfs im Juni 2023 eine Höchstbefristung von „4+2“ Jahren festgelegt, wobei die zusätzlichen zwei Jahre etwa aufgrund von Kinderbetreuung, Pflegetätigkeiten, Behinderungen oder chronischen Erkrankungen gewährt werden können – oder, falls sie mit der Zusage zu einer unbefristeten Anstellung verbunden sind.<sup>5</sup> Dies stellt allerdings keine signifikante Verbesserung hinsichtlich der Planbarkeit einer wissenschaftlichen Laufbahn dar, da potenzielle Entfristungen bereits nach der Promotion in Aussicht gestellt werden müssen, um langfristige Perspektiven und Sicherheit zu schaffen. Die Gesetzesänderung sieht zwar vor, Anschlusszusagen zu ermöglichen, bei denen befristete Arbeitsverträge bei Erfüllung verbindlicher Ziel- und Leistungsvereinbarungen in unbefristete Anstellungsverhältnisse übergehen (vgl. das Tenure-Track-Modell), doch Befristungshöchstquoten, die regeln, wie viele Post-Docs pro Standort befristet beschäftigt werden können, sind nicht vorgesehen. Ebenso gibt es keine klaren Kriterien für die Voraussetzung zur Entfristung. Hier könnten bereits etablierte Verfahren wie bei den Zwischenevaluationen für Juniorprofessuren Orientierung geben.

Die Analyse kultureller Prozesse und alltäglicher Lebenswelten ist in Zeiten multipler Krisen wichtiger denn je und trägt dazu bei, vergangene, gegenwärtige und zukünftige gesellschaftliche Entwicklungen zu verstehen. Kurze Anstellungszeiten stellen insbesondere für ethnografische Forschungen aber ein großes Hindernis dar. Qualitativ ausgerichtete Wissenschaften wie die Empirische Kulturwissenschaft und die Sozial- und Kulturanthropologie arbeiten mit Methoden, denen zeitliche Restriktionen durch kurze Befristungslaufzeiten zuwiderlaufen. Ethnografisch-kulturwissenschaftliches Arbeiten bedarf zeitaufwendiger Konzeptionsphasen und stützt sich auf eine Vielzahl an langfristig angelegten Verfahren wie beispielsweise Feldforschungen, Quellenrecherchen und Archivaufenthalten. Um belastbare Daten zu generieren, muss oft mit erheblichem Vorlauf ein Zugang zu den Forschungsfeldern sowie zu Materialien und Archiven geschaffen werden. Angesichts der Knappheit unbefristeter Stellen im Mittelbau stellt der Gesetzesentwurf einen starken Eingriff in die wissenschaftliche Praxis unserer Disziplinen dar und beeinträchtigt die Qualität und Verlässlichkeit der Forschungsergebnisse. Die Befristungspraxis hat zudem einen unmittelbaren Einfluss auf die konkreten Ergebnisse unserer wissenschaftlichen Arbeit, da unter den defizitären strukturellen Bedingungen risikoreiche und innovative Forschungsfelder und Themenbereiche tendenziell vermieden werden.

---

<sup>3</sup> Zur durchschnittlichen Dauer von Promotionen siehe etwa die Berichte der [Deutschen Forschungsgemeinschaft](#), des [Statistischen Bundesamtes Baden-Württemberg](#) oder den [Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs](#).

<sup>4</sup> Siehe [Punkt A3](#).

<sup>5</sup> Anschließende Drittmittelanstellungen sind weiterhin möglich.

Die angedachten Vertragslaufzeiten tragen nicht den vielfältigen Anforderungen Rechnung, die zur weiterführenden Qualifikation im Hinblick auf eine Karriere in der Wissenschaft notwendig sind. Genannt seien etwa die Profilierung durch erfolgreiche Drittmittelwerbung, das Publizieren eigener wissenschaftlicher Beiträge, der kontinuierliche Auf- und Ausbau eines eigenen Netzwerks und ehrenamtliche Gremien- und Begutachtungstätigkeiten. Die neuen Befristungsregelungen erhöhen den Druck auf die Wissenschaftler:innen, neben den vielfältigen Aufgaben im Mittelbau und den persönlichen Lebens- und Familienplanungen auch die eigene Karriere voranzubringen. Besonders betroffen ist dabei die Gruppe derjenigen, die zusätzliche Fürsorgearbeiten leisten – was beispielsweise Mütter in der Wissenschaft betrifft.<sup>6</sup>

Viele Daueraufgaben im akademischen Betrieb werden vom Mittelbau übernommen. Unter der starken Arbeitsbelastung leidet nicht nur die eigene Forschungstätigkeit. Durch die hohe Fluktuation dieser Stellen muss neues Personal immer wieder eingearbeitet werden, was die Wissensproduktion und die wissenschaftliche Weiterqualifizierung der betroffenen Angestellten behindert. Benachteiligt werden außerdem Studierende, da auch die Qualität der universitären Lehre und Betreuung von den vielseitigen Belastungen unmittelbar betroffen ist: Betreuungslücken durch kurze Vertragslaufzeiten, fehlende Ansprechpartner:innen und verzögerte Abschlüsse gehören zu den weitreichenden Folgen.

Die skizzierten Probleme machen deutlich, dass es struktureller Maßnahmen bedarf, die über eine Reform des WissZeitVG hinausgehen. Wir sprechen uns deshalb ausdrücklich für eine Aufstockung der Hochschulgrundfinanzierung durch Bund und Länder als dringende Voraussetzung für die Schaffung einer ausreichenden Zahl an Dauerstellen (siehe etwa auch das Lecturer-Modell) jenseits der professoralen Ebene in den Bereichen Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement aus. Gleichzeitig muss das Verhältnis von Drittmitteln zu Haushaltsmitteln entschieden überdacht werden, um die grundständige Finanzierung für nachhaltige Forschungsbedingungen gewährleisten zu können. Der durch Bund und Länder finanzierte „Zukunftsvertrag Studium und Lehre“ stellt zwar ein Etat für die Erhöhung der Grundmittel der Hochschulen bereit, allerdings können dadurch kaum substanzielle Verbesserungen erwartet werden.

Wir fordern einen Referentenentwurf, der guter wissenschaftlicher Arbeit mit Wertschätzung begegnet und die entsprechenden gesetzlichen Rahmenbedingungen schafft, um ein zukunfts-sicheres, innovatives, faires und familienfreundliches Arbeitsumfeld zu ermöglichen, das international wettbewerbsfähig ist.

Lena Möller M.A, Julian Schmitzberger M.A., Dr. Katharina Schuchardt (DGEKW),  
Dr. Judith Albrecht (DGSKA)

---

<sup>6</sup> Sarah Czerney u. a. (Hg.), Mutterschaft und Wissenschaft. Die (Un-)Vereinbarkeit von Mutterbild und wissenschaftlicher Tätigkeit. Wiesbaden 2020.