

Antrag

der Abgeordneten Ayşe Asar, Dr. Andrea Lübcke, Claudia Müller, Dr. Anja Reinalter, Misbah Khan, Dr. Armin Grau, Ricarda Lang, Lisa Paus und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Gute Arbeit auf dem Campus – Maßnahmenpaket für wissenschaftliche Karriereperspektiven vorlegen und Generationenwechsel als Reformchance nutzen

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Karriereperspektiven für Wissenschaftler*innen in Deutschland bleibt eine politische Daueraufgabe. Sie entscheidet über die Zukunft unseres Forschungsstandorts, die Qualität von Lehre und Bildung, gerechte Chancen für alle Talente und das Recht auf gute Arbeit. Nur wenn diese Grundlagen auf Dauer gesichert sind, bleibt unser Land innovativ und wettbewerbsfähig. So kann sich unsere Gesellschaft weiterhin auf wissenschaftliche Fakten als Basis des demokratischen Diskurses verlassen und ist gerüstet für Herausforderungen der Zukunft, die wir heute vielleicht noch gar nicht kennen.

Doch die Lage auf dem Campus wird dem vielerorts nicht gerecht: Befristete Beschäftigungsverhältnisse, Teilzeitverträge trotz Vollzeitaufgaben und unberechenbare Karrierewege sind der Regelfall an deutschen Hochschulen. Laut Bundesbericht „Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase“ (BuWiK) 2025 waren zuletzt 90 Prozent aller wissenschaftlichen Beschäftigten unter 45 Jahren befristet beschäftigt (ausgenommen Professor*innen). Insbesondere dank des Engagements vieler Beschäftigter wird der Reformbedarf mittlerweile von niemandem mehr geleugnet – doch es tut sich noch zu wenig. Der Wissenschaftsrat hat 2025 mit seinem Positionspapier „Personalstrukturen im deutschen Wissenschaftssystem“ eine zentrale Erkenntnis auf den Punkt gebracht: Weder eine singuläre Gesetzesänderung noch ein einzelnes Programm kann die notwendige Veränderung allein bewirken. Umso wichtiger ist es, dass die Bundesregierung schnell, entschlossen und gemeinsam mit Ländern und Wissenschaft einen umfassenden Reformprozess einleitet.

Während die Bundesregierung bereits große, zusätzliche Summen in die – ebenfalls notwendige – Stärkung der Programmförderung in einzelnen Forschungsfeldern und die internationale Gewinnung von Talenten investiert, bleiben die grundsätzlichen Strukturprobleme im Wissenschaftssystem bestehen. Programme zur internationalen Gewinnung von Wissenschaftler*innen wie das sogenannte „1000 Köpfe Plus“-Programm laufen ins Leere, wenn sie Talente zwar nach Deutschland

holen, ihnen aber aufgrund starrer Befristungslogiken keine verlässliche Dauerperspektive bieten können. Das Durchschnittsalter bei Erstberufung auf eine Professur liegt in Deutschland bei über 42 Jahren (BuWiK 2025) – einem der höchsten Werten in Europa. Internationale State-of-the-Art-Modelle setzen längst auf funktional differenzierte Personalstrukturen mit unbefristeten Stellen neben der Professur. Demgegenüber verharrt das deutsche System viel zu oft in Abhängigkeiten, die Innovation hemmen und Talent bremsen.

Der aktuelle Entwurf zur Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) klammert entscheidende Bereiche aus und eine sogenannte „Mittelbaustrategie“ ist nicht erkennbar. Hinzu kommen zum Teil dramatische Kürzungen in den Länderhaushalten zulasten der Hochschulen, wie zuletzt etwa in Hessen und Berlin. Dabei bleiben Planungssicherheit, transparente Karrierewege und ausreichend Freiraum für neugiergetriebene Forschung immer stärker auf der Strecke.

Die Phase unmittelbar nach der Promotion ist derzeit geprägt von Unsicherheit und kurzen Kettenbefristungen. Hier sieht der vorliegende Entwurf der Bundesregierung keinerlei Änderungen vor. Statt Wissenschaftler*innen in dieser kritischen Orientierungsphase – in der die Entscheidung über einen Verbleib im System oder den Wechsel außerhalb der Wissenschaft fällt – sozial abzusichern und ihnen echte Freiräume für die eigene Profilierung zu geben, zwingt das aktuelle Befristungsrecht sie oft in eine prekäre Warteposition. Dies führt zu einem massiven „Brain Drain“ hochtalentierter Wissenschaftler*innen, die Planungssicherheit in anderen Ländern oder gänzlich außerhalb der Wissenschaft suchen. Außerdem verliert Deutschland dadurch wertvolle Innovationspotenziale, weil viele hochtalentierte Wissenschaftler*innen mit bahnbrechenden Forschungsideen an der fehlenden Absicherung in der frühen Validierungs- und Gründungsphase scheitern.

Gleichzeitig haben sich die Anforderungen an Hochschulen unter anderem durch Digitalisierung, Internationalisierung, komplexe Anforderungen an die Forschungssicherheit, Professionalisierung, Wissenschaftskommunikation und Transfer fundamental erweitert. Diese Modernisierungsprozesse sind dauerhafte, hochspezialisierte Aufgaben, die eine Abkehr vom Modell des befristeten Allrounders erzwingen.

Es ist höchste Zeit für eine umfassende Reform zur Stärkung guter Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft. An den Hochschulen hierzulande steht in den nächsten zehn Jahren eine große, altersbedingte Pensionierungswelle an. Deutschland steht bis 2033 vor der größten Neubesetzungswelle in der Geschichte des Hochschulsystems – laut dem Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) sind es 17.000 bis 18.000 Professuren (CHE DatenCHECK 2/2025). Damit öffnet sich ein einmaliges Reformfenster um attraktive und zukunftsfähige Strukturen zu etablieren. So wird nicht zuletzt ein Kulturwandel in der Wissenschaft selbst unterstützt, der flache Hierarchien weg von Lehrstühlen hin zu Departments und den Abbau von Abhängigkeiten unterstützt.

- II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,
 1. den jetzt vorgelegten Referentenentwurf zur Novellierung des WissZeitVG zu überarbeiten. Dabei sind insbesondere folgende Änderungen umzusetzen:
 - a. Wissenschaftliche und künstlerische Qualifizierung als Sachgrund gemäß § 2 Abs. 1 WissZeitVG muss enger und klarer

gefasst werden. Aufbauend auf den Empfehlungen des Wissenschaftsrats zu „Personalstrukturen im deutschen Wissenschaftssystem“ sollte dieser nur bei einer Qualifikation mit dem Ziel der Promotion oder einer entsprechend zeitlich und inhaltlich strukturierten Weiterqualifizierung greifen. Das Qualifikationsziel ist als Sachgrund im Arbeitsvertrag festzuhalten. Dabei gilt der Grundsatz, dass wissenschaftliche Daueraufgaben grundsätzlich auf Dauerstellen bearbeitet werden.

- b. Nach der Promotion ist ein strukturierter Übergang gesetzlich sicherzustellen. Dafür kann eine einmalige, befristete Orientierungsphase geschaffen werden, in der ein Vertrag die Dauer von zwei Jahren nicht unterschreiten darf. Diese Zeit dient beispielsweise der weiteren Verwertung von Forschungsergebnissen aus der Promotion, der Vorbereitung von Ausgründungen, internationalen Gastaufenthalten oder der Profilierung des eigenen Themenschwerpunktes
- c. Die unbefristete Beschäftigung nach der Orientierungsphase muss zum Standard werden. Hier erfüllen beispielsweise Lecturer und Researcher, Leiter*innen von Core-Facilities, Betreuer*innen großer Datenbanken, Koordinator*innen von Forschungsverbänden, Laborleitungen oder Studiengangskoordinator*innen Daueraufgaben auf Dauerstellen.
- d. Eine weitere befristete Beschäftigung ist nach der Orientierungsphase nur in klar und verbindlich definierten Fällen möglich, wenn diese eine transparente Entwicklung hin zur Berufbarkeit mit klaren Kriterien für einen Rechtsanspruch auf Entfristung beinhaltet (Tenure-Track-Modell). Das WissZeitVG ist so zu reformieren, dass die Kettenvertragspraxis beendet wird und Tenure-Track-Verhältnisse als eigenständige Vertragsform verankert werden.
- e. Bei befristeten Verträgen zur Qualifizierung muss die Vertragslaufzeit der angestrebten Qualifikation besser entsprechen. Um der Realität wissenschaftlicher Arbeit gerecht zu werden und Planbarkeit für Promovierende sicherzustellen, muss diese für Erstverträge mindestens vier Jahre betragen. Diese Mindestvertragsdauer gilt auch für Promovierende, wenn die Beschäftigung gemäß § 2 Abs. 2 WissZeitVG überwiegend aus Drittmitteln finanziert wird.
- f. Wissenschaftler*innen brauchen ausreichend Zeit für die eigene wissenschaftliche Arbeit. Dafür ist gesetzlich sicherzustellen, dass bei Verträgen zur Qualifikation ein substanzieller Anteil von mindestens 50 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit ausschließlich für die eigene akademische Qualifikation zur Verfügung steht. Ein Arbeitsverhältnis zur Qualifizierung darf kein verstecktes Beschäftigungsverhältnis für Daueraufgaben sein, bei dem die eigene Forschung lediglich geduldet, aber zeitlich nicht ermöglicht wird
- g. Die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Arbeit mit Familie, betrieblichem Engagement oder chronischen Erkrankung sind für alle Beschäftigten zu verbessern. Dafür sind die Regelungen

- zur Verlängerung befristeter Arbeitsverträge gemäß § 2 Abs. 5 WissZeitVG, beispielsweise bei Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen, oder für die Mitarbeit in Personal-, Schwerbehinderten- oder Frauenvertretung, auch auf solche Arbeitsverträge auszuweiten, die nach § 2 Abs. 2 auf Drittmittelgrundlage befristet sind.
- h. Studentische Beschäftigte leisten einen wichtigen Beitrag zur wissenschaftlichen Arbeit und verdienen mehr Planbarkeit. Für sie sind grundsätzlich Vertragslaufzeiten von mindestens einem Jahr zu verankern. Die Höchstbefristungsdauer nach § 6 WissZeitVG ist zu streichen, um Studierenden auch nach der Regelstudienzeit eine wissenschaftliche Mitarbeit während des Studiums zu ermöglichen. Es ist klarzustellen, dass Zeiten studentischer Arbeit nicht auf die Höchstbefristungsdauer nach dem Studium angerechnet werden.
 - i. Gewerkschaften und Arbeitgeber müssen auch in der Wissenschaft die Möglichkeit zur Gestaltung der Arbeits- und Befristungsregelungen haben. Darum ist die sogenannte „Tarifsperr“ in § 1 Abs. 1 Satz 2 zu streichen.
 - j. Die Nutzung des Sonderbefristungsrecht nach WissZeitVG soll verbindlich an eine öffentliche Ausschreibung der Stelle geknüpft sein. Ohne öffentliche Ausschreibung ist eine Befristung nach WissZeitVG ausgeschlossen;
2. gemeinsam mit den Ländern das Programm Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zum „Tenure Track 1.000 Plus“ weiterzuentwickeln, das bis 2030 mindestens 1.000 neue Tenure-Track-Professuren zu den bisher eingerichteten Stellen an deutschen Hochschulen kofinanziert und so das Vorgängerprogramm substantiell ausbaut. Diese müssen Teil von weitergehenden Personalstrukturkonzepten der Hochschulen für gute Arbeit werden und Gleichstellung, Inklusion und Vielfalt auf dem Campus stärken;
 3. gemeinsam mit den Ländern ein Bund-Länder-Programm zur Modernisierung der Personalstrukturen an Hochschulen vorzulegen und sich dabei an den Empfehlungen des Wissenschaftsrats zu orientieren. Die Grundsätze des Programms sind:
 - a. Eine Modernisierungspauschale zur Einrichtung von Dauerstellen für neue Aufgabenfelder, die die Etablierung wissenschaftlicher und wissenschaftsnaher dauerhafter Stellenprofile ermöglichen und entscheidend für die Zukunftsfähigkeit der deutschen Wissenschaftssysteme sind. Dies umfasst beispielsweise Dauerstellen in den Bereichen Open Science Management, Datenkuratierung, KI-Koordination in den Fachbereichen/Fakultäten, Forschungssicherheit, Blended Learning Expert*innen, Expert*innen für Lifelong Learning, Lehrkoordinator*innen und Transförderung. Bund und Länder übernehmen damit die Anschubfinanzierung, die Hochschule muss die Verstetigung zusichern.
 - b. Grundlage für eine Antragsberechtigung sind professionelle Personalentwicklungs- und Strukturkonzepte. Die Stellenprofile müssen passgenau zu den dauerhaften Aufgaben und Profilen der Einrichtung passen. Als Mindeststandard ist festzuschreiben,

dass alle Dauerstellen auch unterhalb bzw. neben der Professur öffentlich und international ausgeschrieben werden müssen sowie Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung, Diversität, Gesundheitsförderung sowie gegen Machtmissbrauch etabliert werden. Dazu gehört beispielsweise die verbindliche Trennung von wissenschaftlicher Betreuung, Bewertung und Weisungsbefugnis. Es sind überzeugende Konzepte vorzulegen mit dem Ziel, mindestens 50 Prozent der neu geschaffenen Mittelbaustellen mit Frauen zu besetzen und der Leaky Pipeline – also dem niedrigeren Frauenanteil auf höheren Karrierestufen – entgegenzutreten.

- c. Neben der Modernisierungspauschale umfasst das Programm einen Bonus für die Etablierung von Department-Strukturen, der eine einmalige Investitionspauschale für die Organisationsentwicklung in Höhe von 2 Mio. EUR pro Einrichtung umfasst, die entsprechende Strukturen nachweisen bzw. aufbauen;
4. weitere geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um gute Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft zu fördern, Stellen ausreichend für eigenständige wissenschaftliche Arbeit auszustatten, vielfältige Talente aus dem In- und Ausland für Forschung und Lehre zu gewinnen und damit unser Wissenschaftssystem nachhaltig zu stärken. Dazu gehören insbesondere:
 - a. Den Aspekt der guten Arbeit in den bestehenden Bund-Länder-Programmen explizit zu verankern bzw. verbindlicher auszugestalten. Dazu gehört insbesondere der Nachweis von Personalstrukturkonzepten, die unter anderem Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung und Diversität sowie gegen Machtmissbrauch umfassen.
 - b. Die Drittmittelförderung des Bundes ist so weiterzuentwickeln, dass die Programme mit den Personalstrukturkonzepten der Einrichtungen kompatibel sind. Dies schließt die Finanzierung von Dauerstellen über Drittmittel, Pooling und deren Integration in langfristige Konzepte ein. Die Programmpauschale für indirekte Kosten ist so anzuheben, dass sie die tatsächlichen Infrastruktur- und Personalkosten abdecken.
 - c. Lehrbeauftragte sollen die Lehre durch besondere Expertise aus der Berufspraxis ergänzen. Sie sind ausdrücklich nicht dazu da, dauerhafte Lücken im regulären Lehrangebot zu füllen, die eigentlich durch hauptberufliches Personal abgedeckt werden müsste. Lehraufträge dürfen im Regelfall maximal vier Semesterwochenstunden umfassen, für die ein Mindesthonorar festzulegen ist, das neben der Durchführung auch die Vor- und Nachbereitung der Lehrveranstaltung beinhaltet. Für diese Gruppe der anderweitig hauptamtlich Tätigen ist bürokratiearm im Rahmen der Neuregelung des vor prekärer Selbständigkeit schützenden Statusfeststellungsverfahrens Rechtssicherheit zu schaffen. Lehrbedarfe, die über diesen Rahmen hinausgehen, müssen zwingend über sozialversicherungspflichtige Stellen abgedeckt werden.
 - d. Im Rahmen der Beratungen zum European Research Area Act (ERA-Act) ist auf eine stärkere Harmonisierung

wissenschaftlicher Karrierewege innerhalb der EU hinzuwirken und dabei insbesondere Transparenz, Chancengerechtigkeit und internationale Mobilität ins Zentrum zu stellen.

- e. Unser Wissenschaftsstandort international attraktiver zu machen, indem Wartezeiten insbesondere für Studierende und Forschende weiter reduziert und die Anerkennung von Abschlüssen vereinfacht werden.

Berlin, den 9. Juni 2026

Katharina Dröge, Britta Haßelmann und Fraktion

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.