

Angela Borgwardt

## Wie geht's weiter, Hanna?

Eine Stunde für die Wissenschaft  
Paper No. 5

### AUF EINEN BLICK

Die prekären Beschäftigungsbedingungen und unklaren Karriereperspektiven von jungen Wissenschaftler\_innen an Hochschulen sind seit vielen Jahren Gegenstand von wissenschafts- und hochschulpolitischen Debatten. Die negativen Auswirkungen betreffen nicht nur die einzelnen Wissenschaftler\_innen, sondern auch das gesamte Wissenschaftssystem. Die Kritik an dieser Situation hat durch die öffentlichkeitswirksame Protestinitiative #IchbinHanna neuen Auftrieb erhalten.

Das vorliegende Paper enthält die wichtigsten Ergebnisse einer Online-Diskussion zu notwendigen Reformen hin zu zukunftsfähigen Personalstrukturen und Karriereperspektiven an Hochschulen.

### PREKÄRE BESCHÄFTIGUNGSBEDINGUNGEN UND UNKLARE KARRIEREPERSPEKTIVEN

Die prekären Beschäftigungsbedingungen junger Wissenschaftler\_innen an Hochschulen sind eng mit einem **hohen Anteil an Befristungen** verknüpft. Der Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) zeigt, dass die Befristungsquote beim hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal (ohne Professor\_innen) an Hochschulen seit vielen Jahren stabil auf hohem Niveau liegt. Laut aktuellem BuWiN sind 92 Prozent der unter 45-Jährigen und 98 Prozent der unter 35-Jährigen befristet beschäftigt. Hinzu kommen **kurze Vertragslaufzeiten**, die im Durchschnitt bei Doktorand\_innen 22 Monate und bei Postdocs 28 Monate betragen.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Die Zahlenangaben beziehen sich auf das Jahr 2018. Vgl. Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021. Statistische Daten und Forschungsergebnisse zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Hg. v. Konsor-



### Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs

Ein Kondensationspunkt bei der Auseinandersetzung um den hohen Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse ist das sog. **Wissenschaftszeitvertragsgesetz** (WissZeitVG) von 2007. Hier ist geregelt, dass wissenschaftliches und künstlerisches Personal an staatlichen Hochschulen – jenseits der Beschränkungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes – bis zu sechs Jahre befristet beschäftigt werden kann und nach einer Promotion erneut sechs Jahre, in der Medizin höchstens neun Jahre. Die Befristungshöchstdauer von 12 (bzw. 15 Jahren) kann durch die Betreuung von Kindern oder Care-Arbeit verlängert werden. Bei einer Drittmittelfinanzierung sind darüber hinaus weitere befristete Beschäftigungsverhältnisse möglich. 2016 wurde im Zuge einer Gesetzesnovellierung der Qualifikationsaspekt gestärkt: Demnach soll die Dauer der Befristung dem gesetzten wissenschaftlichen Qualifizierungsziel, z.B. der Promotion oder Habilitation, angemessen sein. Tatsächlich wurde in der Praxis aber oft das Qualifizierungsziel der kurzen Vertragslänge angepasst und zum Beispiel die Fertigstellung eines Kapitels einer Dissertation festgelegt.

In hochschul- und wissenschaftspolitischen Debatten stehen die prekären Beschäftigungsbedingungen schon seit vielen Jahren in der Kritik. Durch die Protestinitiative #IchbinHanna hat das Thema Mitte 2021 große öffentliche Aufmerksamkeit erhalten. Anlass war ein Video des **Bundesministeriums für Bildung und Forschung** (BMBF), in dem anhand des Lebenslaufs der fiktiven Forscherin Hanna erklärt wird, mit welchen Vorteilen das Sonderbefristungsrecht in der Wissenschaft im WissZeitVG verbunden ist.<sup>2</sup> In Reaktion darauf berichteten Tausende Wissen-

tium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs. Bielefeld 2021, S. 29f., <https://www.buwin.de/> (Abruf: 5.1.2022).

<sup>2</sup> Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung: „Wozu dient das Wissenschaftszeitvertragsgesetz?“, <https://www.youtube.com/watch?v=Plq5GIY4h4E> (Abruf: 4.1.2022).

schaftler\_innen auf Twitter über ihre schwierige berufliche Situation und kritisierten, dass im Film die **strukturellen Probleme des deutschen Wissenschaftssystems** nicht in den Blick genommen werden.

## NEGATIVE AUSWIRKUNGEN AUF JUNGE WISSENSCHAFTLER\_INNEN UND DAS WISSENSCHAFTSSYSTEM

Dr. Amrei Bahr, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Philosophie der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf und Mitinitiatorin von #IchbinHanna, nannte in ihrem Input im Rahmen der Reihe „Eine Stunde für die Wissenschaft“<sup>3</sup> Gründe, warum die gegenwärtigen Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft ungerecht sind:

- Das Gros wissenschaftlicher Beschäftigter ist befristet angestellt – und zudem auf Kurzzeitkettenverträgen, zwischen denen oft **Beschäftigungslücken** klaffen.
- Die durchschnittliche Vertragslaufzeit reicht bei Weitem nicht aus, um die **Qualifikationsziele** wie z.B. die Promotion zu erreichen.
- **Unbezahlte Mehrarbeit** ist an der Tagesordnung (bei Promovierenden 13, bei Postdocs 10 Überstunden pro Woche), Beschäftigte auf Teilzeitstellen arbeiten üblicherweise Vollzeit.
- Die prekäre Arbeitssituation schafft eine gravierende **Abhängigkeit von Vorgesetzten**, die **Machtmissbrauch** begünstigt. Unter wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen wird dadurch die Angst verstärkt, mit einer Beschwerde ihre Weiterbeschäftigung bzw. den Anschlussvertrag zu gefährden.
- Wenn Wissenschaftler\_innen eine Karriere in der Wissenschaft anstreben, müssen sie in der Regel **prekäre Arbeitsbedingungen bis ins Lebensalter von Anfang/Mitte 40** akzeptieren, da sie erst dann eine Chance auf eine Lebenszeitprofessur haben. Das erschwert die Lebens- und Familienplanung beträchtlich.
- Das aktuelle System benachteiligt systematisch Personen, die sich unsichere Arbeitsverhältnisse über einen langen Zeitraum nicht leisten können, z.B. weil sie nicht über finanzielle Rücklagen verfügen oder Sorgeverpflichtungen haben. So werden **Privilegien reproduziert** und **soziale Ungleichheit verstärkt**.
- Für Postdocs ist es sehr lange ungewiss, ob sie überhaupt eine unbefristete Stelle erreichen können, da die **Karrierewege zur Professur intransparent und nicht planbar** sind, nur wenige Professuren zur Verfügung stehen („Flaschenhals zur Professur“) und kaum andere wissenschaftliche Dauerstellen vorhanden sind. Viele qualifizierte Wissenschaftler\_innen stehen nach Ablauf der Befristungszeit dann in höherem Lebensalter **ohne berufliche Perspektive** da.

<sup>3</sup> 5. Online-Veranstaltung der Friedrich-Ebert-Stiftung am 22. November 2021: „Wie geht’s weiter Hanna?“.

Diese Missstände haben nach Bahr nicht nur negative Folgen für die betroffenen Individuen, sondern wirken sich negativ auf das **gesamte Wissenschaftssystem** aus. Die Qualität der Wissenschaft sei gefährdet: Existenzängste und das Erfordernis, sich immer wieder auf neue Stellen zu bewerben, erschwerten eine Konzentration der Wissenschaftler\_innen auf ihre Aufgaben in Forschung und Lehre. Für das System problematisch sei der **systematische Verlust von Expertise und Kontinuität**, die wichtige Voraussetzungen für gute, kollaborative Forschung und nachhaltige Strukturen in der Lehre sind. Angesichts der jahrelangen Ausbildung der Expert\_innen mit öffentlichen Mitteln stelle das auch eine große **Ressourcenverschwendung** dar.

Nach Bahr ist es dringend notwendig, ein **gerechtes, effizientes und innovationsfähiges Wissenschaftssystem** zu schaffen, damit die Expertise für das Wissenschaftssystem gesichert ist und wertvolle Potenziale ausgeschöpft werden.

## ZUKUNFTSFÄHIGE BESCHÄFTIGUNGSBEDINGUNGEN UND KARRIERESTRUKTUREN

In den letzten Jahren haben zahlreiche Wissenschaftsakteure und Förderorganisationen Ideen zur zukunftsfähigen Ausgestaltung der Karrierewege und Arbeitsbedingungen an Hochschulen vorgelegt. Bereits 2014 hatte der Wissenschaftsrat die Notwendigkeit **grundlegender Reformen der Personalstrukturen** an Universitäten festgestellt. Unter anderem empfahl er, neben der Professur weitere attraktive Zielpositionen zu schaffen und die Zahl der unbefristeten Stellen zu erhöhen: zum einen durch mehr Professuren, zum anderen durch die Schaffung von Dauerstellen für wissenschaftliche Mitarbeiter\_innen. Unverzichtbar für die Umsetzung der Reformen sei eine höhere Grundfinanzierung, die den Universitäten den nötigen Handlungsspielraum geben kann.



### Empfehlungen Wissenschaftsrat

Weitere Vorschläge kamen unter anderem von der Hochschulrektorenkonferenz<sup>4</sup>, von der Jungen Akademie<sup>5</sup>, von der GEW, dem Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft und verdi („Frist ist Frust“)<sup>6</sup>, und von zahlreichen Fachgesellschaften und Förderorganisationen.<sup>7</sup>

Dr. Wiebke Esdar, MdB, Co-Vorsitzende des Wissen-

<sup>4</sup> Hochschulrektorenkonferenz: Leitlinien für die Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal. Empfehlung der Mitgliederversammlung der HRK am 24.4.2012, <https://www.hrk.de/positionen/beschluss/detail/leitlinien-fuer-die-ausgestaltung-befristeter-beschaef-tigungsverhaeltnisse-mit-wissenschaftlichem-und-ki> (Abruf: 5.1.2022).

<sup>5</sup> Jule Specht/Christian Hof/Julia Tjus/Wolfram Pernice/Ulrike Endesfelder: Departments statt Lehrstühle: Moderne Personalstruktur für eine zukunftsfähige Wissenschaft. Debattenbeitrag der AG Wissenschaftspolitik der Jungen Akademie. Berlin 2017, [https://www.diejungeakademie.de/fileadmin/user\\_upload/Dokumente/aktivitaeten/wissenschaftspolitik/stellungnahmen\\_broschuren/JA\\_Debattenbeitrag\\_Department-Struktur.pdf](https://www.diejungeakademie.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/aktivitaeten/wissenschaftspolitik/stellungnahmen_broschuren/JA_Debattenbeitrag_Department-Struktur.pdf) (Abruf: 3.1.2022).

<sup>6</sup> <https://mittelbau.net/frist-ist-frust/>

<sup>7</sup> Siehe [https://www.historikerverband.de/fileadmin/\\_vh/d/Offene\\_Briefe\\_und\\_Stellungnahmen/2021-09-02\\_WissZeitVG\\_Erklärung\\_der\\_Verbande.pdf](https://www.historikerverband.de/fileadmin/_vh/d/Offene_Briefe_und_Stellungnahmen/2021-09-02_WissZeitVG_Erklärung_der_Verbande.pdf) (Abruf: 6.1.2022)

schaftsforums der Sozialdemokratie, benannte wichtige Maßnahmen für gute Beschäftigungsbedingungen und Karrierestrukturen an Hochschulen.

In Bezug auf die **Finanzierung** sei an Universitäten die Drittmittelquote im Vergleich zur Grundfinanzierung relativ hoch, was befristete Beschäftigungsverhältnisse begünstige. Hier müsse den Universitäten mehr finanzielle Sicherheit über eine auskömmliche Grundfinanzierung und nachhaltige Finanzierungsstrukturen gegeben werden. Ein erster wichtiger Schritt zu mehr Verlässlichkeit sei die dauerhafte finanzielle Beteiligung des Bundes am „Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken“. Bei der **Drittmittelförderung** müsse darauf geachtet werden, dass die Finanzierungszeiträume von Projekten so angelegt werden, dass die Qualifizierung auch abgeschlossen werden kann.

Das **WissZeitVG** wird derzeit evaluiert und soll nach den für das Frühjahr 2022 erwarteten Ergebnissen reformiert werden. Esdar verdeutlichte, dass bei der Gesetzesnovelle 2016 die Einführung des Qualifizierungsziels angesichts der weiterhin sehr hohen Zahlen an kurzen Befristungen offenbar nicht ausreichend war. Die **Definition „Qualifizierungsziel“** sei im Gesetzestext zu unkonkret und müsse deshalb schärfer gefasst werden. In der Promotionsphase ist nach Esdar auch die **dreifache Abhängigkeit der Promovierenden** von Doktorvater/-mutter problematisch, die gleichzeitig Arbeitgeber\_in, Betreuer\_in und Gutachter\_in des Promotionsprojekts sind. Hier müssten Mechanismen etabliert werden, um Willkür entgegenzuwirken. Bahr ergänzte, dass es in der Promotionsphase vor allem auch **angemessene Stellenlaufzeiten** über den gesamten Zeitraum der Promotion braucht. Dabei sollte es sich um **Vollzeitstellen** handeln, die genügend Zeit für die eigene Qualifizierung ermöglichen. Zu vermeiden seien fächerbedingte, unfaire Ungleichbehandlungen bei der Vergütung Promovierender, die gegenwärtig von 65- bis 100-Prozent-Stellen reichen können.

Postdocs müssen nach Esdar auch wesentlich **früher Klarheit über eine Perspektive im Wissenschaftssystem** erhalten. Nach einem kurzen Orientierungszeitraum zu Beginn der Postdocphase sollte feststehen, ob die Aussicht auf eine Tenure-Track-Professur<sup>8</sup> oder eine andere unbefristete Stelle besteht. Es müsse noch darüber diskutiert werden, welches Verhältnis von befristeten und unbefristeten Stellen in verschiedenen Bereichen sinnvoll ist und für welche Daueraufgaben – z.B. im Management – Dauerstellen gebraucht werden, weil sie kontinuierlich und professionell erledigt werden sollen. Für die Stellenprofile sollten **fachspezifische, transparente und einheitliche Kriterien** entwickelt werden, damit die Wissenschaftler\_innen wissen, welche Anforderungen erfüllt werden müssen, um eine realistische Chance auf eine Professur oder Dauerstelle zu haben. Klar sei aber auch, dass **nicht alle Postdocs im Wissenschaftssystem** verbleiben können.

<sup>8</sup> Bei der Tenure Track-Professur werden Wissenschaftler\_innen zunächst befristet eingestellt, erhalten nach erfolgreicher Bewährungsphase aber eine dauerhafte Professur. Vgl. [www.tenuretrack.de](http://www.tenuretrack.de) (Abruf: 9.3.2022).

## WIE KÖNNEN DIE NOTWENDIGEN REFORMEN UMGESETZT WERDEN

Bei der Umsetzung braucht es nach Esdar ein **Zusammenwirken von Bund, Ländern und Hochschulen** mit verschiedenen, ineinandergreifenden Maßnahmen:

1. Der **Bund** muss die rechtlichen Rahmenbedingungen im WissZeitVG überarbeiten und sich finanziell beteiligen, wenn Hochschulen neue Strukturen umsetzen wollen. Er sollte auch gezielt zu bestimmten Themen finanzielle Anreize setzen.
2. Die **Länder** mit ihrer Zuständigkeit für die Hochschulen müssten zum einen für eine auskömmliche und verlässliche Grundfinanzierung sorgen, zum anderen in den Landeshochschulgesetzen Regelungen für Karriereperspektiven, Beschäftigungsbedingungen und Stellenkategorien treffen. Neue Personalstrukturen müssten sich auch in der Finanzierungsstruktur der Haushalte niederschlagen.
3. Die **Hochschulen**, die in den letzten 10 bis 15 Jahren deutlich an Autonomie hinzugewonnen haben, müssten ihrer Verantwortung gerecht werden. Die Hochschulleitungen sollten ihre Handlungsspielräume im Rahmen der Globalhaushalte ausschöpfen und dabei die Finanzierung als Steuerungsinstrument nutzen.

Im Land Berlin wurde ein konkreter Schritt gegangen, um die Beschäftigungsbedingungen und Karriereperspektiven für junge Wissenschaftler\_innen zu verbessern: Das **neue Berliner Hochschulgesetz** (BerHGG) von 2021 enthält die Regelung, dass die Berliner Hochschulen mit promovierten Nachwuchswissenschaftler\_innen auf Qualifikationsstellen eine Anschlusszusage zur unbefristeten Beschäftigung vereinbaren müssen (§ 110 Abs. 6 Satz 2). Die **Überführung in eine Dauerstelle** kann entweder im Rahmen einer sog. Tenure-Track-Professur erfolgen, die nach Erfüllung entsprechender Qualifikationsvoraussetzungen in die Entfristung mündet, oder nachdem die Postdocs bestimmte Leistungen in Forschung und Lehre erbracht haben. Betroffen sind nur haushaltsfinanzierte, keine drittmittelfinanzierten Stellen. Die Regelung stieß auch auf Kritik, etwa dass dem Land bei arbeitsrechtlichen Fragen keine Gesetzgebungskompetenz zukomme<sup>9</sup> oder dass ihre Umsetzung für die Universitäten nicht finanzierbar sei.<sup>10</sup>

Esdar hält die neue Regelung für einen guten Ansatz, der aber nur funktionieren könne, wenn möglichst viele andere Bundesländer nachziehen und ähnliche Regelungen treffen. Ein **attraktives Hochschulsystem mit Tenure-Track-Profes-**

<sup>9</sup> Stellungnahme von Prof. Dr. Matthias Ruffert, Humboldt-Universität zu Berlin, i.d.F. vom 25.9.2021, <https://www.hu-berlin.de/de/pr/nachrichten/oktober-2021/stellungnahme-prof-dr-ruffert> (Abruf: 4.1.2022).

<sup>10</sup> Z.B. Peter-André Alt: Diese Anforderungen können die Unis so nicht erfüllen. In: Tagesspiegel, 15.11.2021, <https://www.tagesspiegel.de/wissen/zur-debatte-ums-berliner-hochschulgesetz-diese-anforderungen-koennen-die-unis-so-nicht-erfuellen/27801608.html>. Die Hochschulpräsidentin der Humboldt-Universität zu Berlin ist aufgrund der Gesetzesregelung zurückgetreten, die Universität hat gegen die Gesetzesnovelle Verfassungsklage eingeleitet.

suren müsse die bundesweite Mobilität von Wissenschaftler\_innen auf verschiedenen Stellen zwischen Institutionen ermöglichen.

Als erhebliches Hindernis im Umsetzungsprozess von Reformen gelten die **hierarchischen Machtstrukturen an Universitäten**. Esdar und Bahr sind der Auffassung, dass in der Professor\_innenschaft zwar noch Widerstände gegen den Abbau von Hierarchien und den damit verbundenen Machtverlust bestehen, aber viele Professor\_innen inzwischen offen für neue Personalstrukturen und flachere Hierarchien sind, insbesondere im Zuge eines Generationenwandels. Viele jüngere Professor\_innen würden die damit verbundenen Vorteile sehen, z.B. weil administrative Aufgaben auf mehrere Schultern verteilt und Ressourcen gemeinsam genutzt werden können. Zunehmend setze sich die Erkenntnis durch, dass die Bearbeitung der gesellschaftlichen Herausforderungen der Gegenwart eine **neue Arbeitskultur** erfordert und mehr Vernetzung und Kooperation auf Augenhöhe sowie inter- und transdisziplinäre Zusammenarbeit notwendig ist.

Die oftmals prekären Beschäftigungsbedingungen und unsicheren Karriereperspektiven in der Wissenschaft waren auch Anlass für SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP, in ihrem **Koalitionsvertrag** für die Bildung einer neuen Bundesregierung **wichtige Reformziele** zu formulieren<sup>11</sup>: Das WissZeitVG soll reformiert und ein Bund-Länder-Prozess zur Weiterentwicklung des Kapazitätsrechts<sup>12</sup> in Gang gesetzt werden. Der „Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken“ soll analog zum Pakt für Forschung und Innovation eine dynamisierte Finanzierung erhalten. Angestrebt wird auch, die Planbarkeit und Verbindlichkeit von Karriereperspektiven in der Postdoc-Phase deutlich zu erhöhen, frühzeitigere Perspektiven für alternative Karrieren zu schaffen, eine verbesserte Qualitätssicherung der Promotion zu etablieren und die Vertragslaufzeiten von Promotionsstellen an die gesamte erwartbare Projektlaufzeit zu knüpfen. Zudem sollen Dauerstellen für Daueraufgaben in der Wissenschaft geschaffen und das Tenure-Track-Programm verstetigt, ausgebaut und attraktiver gestaltet werden.<sup>13</sup>

## WAS FOLGT DARAUS? ECKPUNKTE FÜR VERBESSERTE BESCHÄFTIGUNGSBEDINGUNGEN AN HOCHSCHULEN

**Personalstrukturreform:** Vor der Schaffung von Dauerstellen für wissenschaftliche Mitarbeiter\_innen muss darüber diskutiert werden, welche Daueraufgaben auf unbefristeten Stellen wahrgenommen werden sollten und in welchen Bereichen welches Verhältnis von befristeten und unbefristeten Stellen sinnvoll ist.

**Finanzierung:** Eine auskömmliche und verlässliche Grundfinanzierung der Hochschulen durch die Länder ist unverzichtbar. Der Bund sollte mit Programmen finanzielle Anreize setzen, um die Hochschulen bei grundlegenden Reformprozessen zu unterstützen.

**Rechtliche Voraussetzungen:** Der Bund muss das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) grundsätzlich überarbeiten, die Länder sollten in ihren Hochschulgesetzen Regelungen für Karriereperspektiven, (neue) Stellenkategorien und wissenschaftliche Dauerstellen treffen. Die Kriterien für die Stellenprofile sollten fachspezifisch, transparent und möglichst bundeseinheitlich sein.

**Strukturelle und kulturelle Veränderungen:** Notwendig ist ein Abbau von hierarchischen Machtstrukturen und dysfunktionalen Machtgeflechten im Hochschulsystem. Der Weg sollte zu flacheren Hierarchien, größeren Organisationseinheiten, mehr Vernetzung und Kooperation auf Augenhöhe führen. Die Hochschulleitungen sollten ihre Gestaltungsmöglichkeiten durch finanzielle Steuerungsinstrumente nutzen.

**Beteiligte Akteure:** Bund, Länder und Hochschulen haben die Aufgabe, gemeinsam Verantwortung für die jungen Wissenschaftler\_innen zu übernehmen und zusammenzuwirken. Die verschiedenen Maßnahmen müssen ineinandergreifen, um Wirksamkeit zu entfalten. ←

<sup>11</sup> Mehr Fortschritt wagen. Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit. Koalitionsvertrag 2021–2025 zwischen SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP, <https://www.bundesregierung.de/resource/blob/974430/1990812/a4ceb7591c8d9058b402f0a655f7305b/2021-12-10-koav2021-data.pdf?download=1n> (Abruf: 19.12.2021).

<sup>12</sup> Zu möglichen Reformen des Kapazitätsrechts vgl. Angela Borgwardt: Höhere Qualität von Lehre und Studium – Welche Möglichkeiten bietet das Kapazitätsrecht? Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung 2019, <http://library.fes.de/pdf-files/studienfoerderung/15619.pdf>; sowie: Ist der Platz noch frei? – Kapazitätsrecht und zulassungsbeschränkte Studiengänge. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung 2019, <https://library.fes.de/pdf-files/studienfoerderung/15618.pdf> (Abruf: 5.1.2022).

<sup>13</sup> Im sog. Tenure-Track-Programm von Bund und Ländern wurde zunächst die Etablierung von 1.000 Tenure-Track-Professuren an Universitäten gefördert. Zu den bisherigen Erfahrungen vgl. Angela Borgwardt: Die Tenure-Track-Professur – Impulsgeberin für das deutsche Wissenschaftssystem. Hg. v. Uwe Cantner/Rolf van Dick/Joachim Escher/Georg Krausch/Hans-Jochen Schiewer. Jena 2021, [https://www.db-thueringen.de/receive/dbt\\_mods\\_00049262](https://www.db-thueringen.de/receive/dbt_mods_00049262) (Abruf: 4.1.2022).

## AUTORIN

**Dr. Angela Borgwardt** ist Politikwissenschaftlerin und Germanistin und arbeitet als freie wissenschaftliche Publizistin und Redakteurin in Berlin.



Das Netzwerk Wissenschaft behandelt aktuelle wissenschafts- und hochschulpolitische Fragestellungen in Form von Konferenzen und Publikationen. Ziel der Aktivitäten ist es, zur Herstellung von Bildungsgerechtigkeit im Hochschulwesen, zur zukünftigen Gestaltung des deutschen Hochschulsystems und zum Transfer wissenschaftlicher Erkenntnisse in fortschrittliche Politik beizutragen.

## IMPRESSUM

März 2022

© **Friedrich-Ebert-Stiftung**

Herausgeberin: Abteilung Analyse, Planung und Beratung  
Godesberger Allee 149, 53175 Bonn

[www.fes.de/apb](http://www.fes.de/apb)

Für diese Publikation ist in der FES verantwortlich:  
Dr. Martin Pfafferoth

Bestellungen/Kontakt: [apb-publikationen@fes.de](mailto:apb-publikationen@fes.de)

Satz: minus design, Berlin

Foto Seite 1: Picture Alliance

Die in dieser Publikation zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind nicht notwendigerweise die der Friedrich-Ebert-Stiftung. Eine gewerbliche Nutzung der von der FES herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet. Publikationen der Friedrich-Ebert-Stiftung dürfen nicht für Wahlkampfw Zwecke verwendet werden.



Besuchen Sie unseren Bildungsblog  
[www.fes.de/bildungsblog](http://www.fes.de/bildungsblog)



Folgen Sie uns auch auf twitter:  
<https://twitter.com/FESBildung>