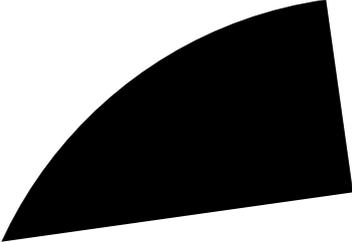


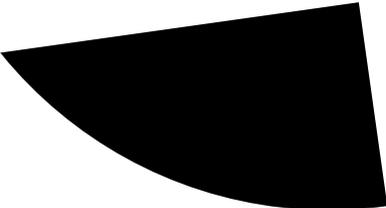
„Zum wissenschaftlichen Nachwuchs gehört, wer nach seinem Studienabschluss an einer Promotion arbeitet oder nach Abschluss der Promotion weiter forschend tätig ist, um sich als Wissenschaftlerin oder Wissenschaftler in seinem Fachgebiet zu etablieren. [...] Dazu gehören Doktorandinnen und Doktoranden, promovierende wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Nachwuchsgruppenleiterinnen sowie Junior- oder Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren, die in Universitäten oder außeruniversitären Forschungseinrichtungen tätig sind“,



# Alles Nachwuchs, oder was?

## Für eine Reform von Personalstruktur und Karrierewegen

Andreas Keller



erklärt das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) auf seiner Website.<sup>1</sup> Mit anderen Worten: Alle Wissenschaftler\*innen, die noch keine (Regel-)Professur ergatterten, rechnet das Ministerium zum „Nachwuchs“ – egal, ob die Betroffenen promoviert oder habilitiert sind, Auslandserfahrung gesammelt und Drittmittel eingeworben haben. Ja sogar Junior- und Tenure-Track-Professor\*innen, die ein hochkompetitives Auswahlverfahren durchlaufen haben, gelten als „Nachwuchs“ – und damit dem Wortsinn nach nicht als erwachsen.

<sup>1</sup> <https://www.bmbf.de/bmbf/de/forschung/wissenschaftlicher-nachwuchs/wissenschaftlicher-nachwuchs>



Frei nach dem Sprichwort „Lehrjahre sind keine Herrenjahre“ eignet sich der Begriff des „wissenschaftlichen Nachwuchses“, um qualifizierte Wissenschaftler\*innen bis ins fünfte Lebensjahrzehnt in Abhängigkeit zu halten. Die Daten sind hinlänglich bekannt: 82 Prozent der Wissenschaftler\*innen an Hochschulen sind befristet beschäftigt (Gassmann 2020, S. 53), in der Altersgruppe unter 45 sind es sogar 82 Prozent (BuWin 2021, S. 108). Die durchschnittliche Laufzeit der Verträge beträgt 22 Monate vor, 28 Monate nach der Promotion – und das obwohl die durchschnittliche Dauer einer Promotion je nach Fach zwischen drei und neun Jahren beträgt (BuWin 2021, S. 115, 138).

## **Diese Missstände sind nicht nur unfair gegenüber hochqualifizierten Wissenschaftler\*innen, sie unterminieren auch Kontinuität und damit Qualität wissenschaftlicher Arbeit in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement und sowie die Attraktivität des Arbeitsplatzes Hochschule und Forschung.**

Nicht besser ist die Lage in der Erziehungswissenschaft. An den Universitäten und gleichgestellten Hochschulen sind 2.679 von 3.189 wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen, das sind 84 Prozent, in der Erziehungswissenschaft einschließlich Sonder- und Sozialpädagogik befristet beschäftigt (eigene Berechnungen nach Gerecht, Krüger, Sauerwein & Schultheiß 2020, S. 122). Hinzu kommen 533 von 779 befristet beschäftigte Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfBA), was einem Anteil von 68 Prozent entspricht – obwohl die Befristung von Arbeitsverträgen mit LfBAs nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts<sup>2</sup> von 2011 an sehr strenge Voraussetzungen gebunden ist.

Diese Missstände sind nicht nur unfair gegenüber hochqualifizierten Wissenschaftler\*innen, sie unterminieren auch Kontinuität und damit Qualität wissenschaftlicher Arbeit in Forschung, Lehre und Wissenschafts-

<sup>2</sup> Aktenzeichen AZR 827/09, <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/7-azr-827-09/>

management und sowie die Attraktivität des Arbeitsplatzes Hochschule und Forschung. Augenfällig wurde das in der Coronakrise seit Frühjahr 2020. Über Nacht mussten Wissenschaftler\*innen ihre Lehre digitalisieren und aus dem Homeoffice senden. Who cares? Wie andere Berufsgruppen hatten sie bei geschlossenen Schulen und Kitas mit der Vereinbarkeit von Heimarbeit und Carearbeit zu kämpfen. Bei vielen Wissenschaftler\*innen führte diese Ausnahmesituation dazu, dass die Forschungsarbeit liegen blieb, aber die Uhr des Zeitvertrags unvermindert weiter tickte.

Insofern ist es wohl kein Zufall, dass ausgerechnet im Sommer 2021, im dritten Pandemiesemester, zehntausende befristet beschäftigte Wissenschaftler\*innen mit dem Twitter-Hashtag #IchbinHanna ihr Schweigen durchbrachen und Reformen einforderten – Reformen, wie sie die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) seit Jahren vorschlägt: Dauerstellen für Daueraufgaben in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement, Mindeststandards insbesondere Mindestlaufzeiten für Zeitverträge, verlässliche Karrierewege durch Tenure Tracks für Postdocs, gleiche Chancen für Frauen und Männer, Menschen mit und ohne Careverpflichtungen, Behinderung oder Migrationshintergrund. Zuletzt hat die GEW das in ihrer Petition „Dauerstellen für Daueraufgaben“<sup>3</sup> auf den Punkt gebracht.

Letztlich geht es darum, das Verständnis von einer Hochschule als Bildungs- und Forschungseinrichtung vom Kopf auf die Füße zu stellen. Ja, Universitäten sind „Qualifizierungssysteme“: Sie bilden Studierende aus und qualifizieren Doktorand\*innen, die gleichzeitig einen erheblichen Beitrag zum wissenschaftlichen Erkenntnisprozess leisten. Im gesamten „Beschäftigungssystem der Universitäten im wissenschaftlichen Bereich [...] primär ein Qualifizierungssystem“ zu sehen, wie es 2019 die Universitätskanzler\*innen in ihrer Bayreuther Erklärung<sup>4</sup> taten, hieße hingegen das Kind mit dem Bade auszuschütten. Das hochschulische Beschäftigungssystem ist vielmehr spätestens nach der Promotion primär ein Lehr- und Forschungssystem. Wissenschaftler\*innen ohne Regelprofessur sind mitnichten in erster Linie Gegenstand von Qualifizierungsmaßnahmen, sondern schultern den Löwenanteil der Lehre und sorgen maßgeblich für Innovationen in der Forschung, bilden mithin das Rückgrat einer Hochschule.

<sup>3</sup> [www.gew.de/dauerstellen](http://www.gew.de/dauerstellen)

<sup>4</sup> Bayreuther Erklärung zu befristeten Beschäftigungsverhältnissen mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal in Universitäten: [https://www.unikanzler.de/fileadmin/user\\_upload/05\\_Publikationen/2017\\_-\\_2010/20190919\\_Bayreuther\\_Erklaerung\\_der\\_Universitaetskanzler\\_final.pdf](https://www.unikanzler.de/fileadmin/user_upload/05_Publikationen/2017_-_2010/20190919_Bayreuther_Erklaerung_der_Universitaetskanzler_final.pdf)

Dass dazu eine kontinuierliche Fort- und Weiterbildung gehört, die auch Aufstiegsperspektiven etwa zur Professur bietet, ist eine Binsenweisheit. Deswegen das gesamte Personal zum „Nachwuchs“ zu degradieren und in künstlicher Abhängigkeit zu halten, ist dysfunktional – auch aus erziehungswissenschaftlicher Perspektive: „Mit der Befristungspraxis deprofessionalisiert sich das System selbst“ (Schütz 2021, S. 39), analysiert die Hagener Professionsforscherin Julia Schütz. Eine umfassende Reform von Personalstruktur und Karrierewegen in der Wissenschaft ist daher nicht nur eine Gerechtigkeits-, sondern auch eine Qualitäts- und Professionalisierungsfrage.

## Literatur

- BuWin = Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2021). *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Gassmann, F. (2020). *Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Eine erste Evaluation der Novellierung von 2016*. Frankfurt/Main: GEW.
- Gerecht, M., Krüger, H.-H., Sauerwein, M. & Schultheiß, J. (2020). Personal. In J. H. Abs, H. Kuper & R. Martini (Hrsg.), *Datenreport Erziehungswissenschaft 2020. Erstellt im Auftrag der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE)* (S. 115–145). Opladen/Berlin/Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Schütz, J. (2021). Professionalisierung und Befristung – ein Spannungsverhältnis. In Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Hauptvorstand (Hrsg.), *#IcbbinHanna, Per Hashtag gegen das Wissenschaftszeitvertragsgesetz, Dokumentation der GEW-Fachtagung und Aktiven-Vernetzung am 1. Juli 2021* (S. 37–40). Frankfurt/Main: GEW.

**Andreas Keller**, Dr., stellvertretender Vorsitzender und Vorstandsmitglied für Hochschule und Forschung der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW).

---

✉ andreas.keller@gew.de

---