

SWR2 Wissen

## **Das Wissenschaftsprekariat**

Junge Forscher ohne Perspektive

Von Britta Mersch

Sendung: Samstag, 2. Januar 2021, 8:30 Uhr

(Erstsendung: Samstag, 2. Februar 2019)

Redaktion: Lukas Meyer-Blankenburg

Regie: Günter Maurer

Produktion: SWR 2019

**Schlechte Bezahlung, befristete Verträge und kaum Aufstiegschancen – Wie lässt sich die prekäre Situation von jungen Akademikern verbessern?**

SWR2 Wissen können Sie auch im **SWR2 Webradio** unter [www.SWR2.de](http://www.SWR2.de) und auf Mobilgeräten in der **SWR2 App** hören – oder als **Podcast** nachhören:  
<https://www.swr.de/~podcast/swr2/programm/swr2-wissen-podcast-102.xml>

---

**Bitte beachten Sie:**

Das Manuskript ist ausschließlich zum persönlichen, privaten Gebrauch bestimmt. Jede weitere Vervielfältigung und Verbreitung bedarf der ausdrücklichen Genehmigung des Urhebers bzw. des SWR.

---

### **Kennen Sie schon das Serviceangebot des Kulturradios SWR2?**

Mit der kostenlosen SWR2 Kulturkarte können Sie zu ermäßigten Eintrittspreisen Veranstaltungen des SWR2 und seiner vielen Kulturpartner im Sendegebiet besuchen. Mit dem Infoheft SWR2 Kulturservice sind Sie stets über SWR2 und die zahlreichen Veranstaltungen im SWR2-Kulturpartner-Netz informiert. Jetzt anmelden unter 07221/300 200 oder [swr2.de](http://swr2.de)

### **Die SWR2 App für Android und iOS**

Hören Sie das SWR2 Programm, wann und wo Sie wollen. Jederzeit live oder zeitversetzt, online oder offline. Alle Sendung stehen mindestens sieben Tage lang zum Nachhören bereit. Nutzen Sie die neuen Funktionen der SWR2 App: abonnieren, offline hören, stöbern, meistgehört, Themenbereiche, Empfehlungen, Entdeckungen ...  
Kostenlos herunterladen: [www.swr2.de/app](http://www.swr2.de/app)

## MANUSKRIFT

### **Zitatorin 1:**

(Tweet vom 27. Dezember) Mein Vorsatz: Nicht mehr unbezahlt und unterbezahlt für Professorinnen, Hochschulen und Institutionen generell arbeiten. Juhuuuu, ich werde wieder mehr freie Zeit für politische Arbeit und meine Doktorarbeit haben!

### **Zitatorin 2:**

Hashtag Unbezahlt, das hat für mich lange bedeutet, Werkverträge zu erfüllen. Das heißt, Angst haben krank zu werden, weil einem niemand den Verdienstausschlag erstattet, das heißt Angst vor der Scheinselbstständigkeit.

### **Zitatorin 3:**

Man habe leider kein Budget, sagt sie. Aber es sei doch schöne Werbung für mich. Ob sie denn auch unbezahlt arbeite? Natürlich nicht. Ob sie nicht auf ihr Gehalt verzichten wolle, Geld sei ihr ja offenbar nicht wichtig.

### **Ansage:**

Das Wissenschaftsprekariat – Junge Forscher ohne Perspektive. Eine Sendung von Britta Mersch.

### **Sprecherin:**

Unter dem Hashtag „Unbezahlt“ klagen junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf Twitter über ihre prekären Beschäftigungsverhältnisse. Die Situation ist schon lange bekannt. Der Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs liefert regelmäßig Zahlen über die Situation von Doktoranden und Postdocs. Praktisch jeder, also 93 Prozent des wissenschaftlichen Nachwuchses an Hochschulen, ist befristet beschäftigt.

Für die Dauer der Doktorarbeit mag das sinnvoll sein. Nicht alle Doktoranden streben eine Karriere in der Wissenschaft an. Heikel wird es in der Zeit nach der Promotion für die sogenannten Postdocs. Paul Eisewicht ist wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Technischen Universität Dortmund. Der 35-jährige Soziologe arbeitet zurzeit an seiner Habilitation. Auch er hat einen befristeten Vertrag. Wie viele seiner Kollegen hofft Eisewicht, dass es mit Ablauf seiner befristeten Stelle trotzdem für ihn weitergeht:

### **O-Ton 01 Eisewicht:**

Jetzt bin ich gerade seit ein paar Monaten auf einer Haushaltsstelle, aber auch nur bis Mitte nächsten Jahres ungefähr. Und muss dann halt wieder gucken. Die Idee ist, dass bis dahin wieder ein neues Projekt reinkommt. Aber das ist das erste Mal, dass ich nicht in einem Projekt bin.

### **Sprecherin:**

Los ging es bei Paul Eisewicht vor rund zehn Jahren. An der TU Dresden hatten er und ein anderer Kommilitone eine Diplomarbeit über die so genannte Szeneforschung und Subkulturen geschrieben. Darin gingen sie der Frage nach, wie Menschen Teil der Indieszene werden, sich also für Indiemusik und einen

bestimmten Kleidungsstil entscheiden. Ihre Diplomarbeit schickten sie an einen Professor, der sich für das Thema interessierte.

**O-Ton 02 Eisewicht:**

Und hatten dann das unheimliche Glück, dass der Professor diese Arbeit gelesen hat, dass er die an eine Professorin geschickt hat, die die auch gut befand und die uns eingeladen hat, uns zu bewerben in Karlsruhe, damals. Dresden-Karlsruhe ist auch eine ganz schöne Entfernung. Und einfach, weil wir Wissenschaft machen wollten und weil es toll ist, wenn Leute sagen, wollen Sie nicht bei uns arbeiten? Wir sind dann hingefahren, dann haben die wirklich uns beiden ein Angebot gemacht und dann haben wir in Karlsruhe angefangen auf 50 Prozent, damit wir beide was haben, für ein Jahr.

**Sprecherin:**

Die beiden wurden von Anfang an in aktuelle Forschungsfragen eingebunden. Sie sollten an Projektideen mitarbeiten, die bei Forschungsförderorganisationen eingereicht werden, um Drittmittel einzuwerben. Paul Eisewicht sagt heute: Sein Anteil an den erfolgreichen Projektanträgen war am Anfang seiner Karriere noch recht gering.

**O-Ton 03 Eisewicht:**

Eher durch Glück oder das Können unserer Chefin sind Projektgelder reingekommen, mit denen wir dann weitergearbeitet haben. Aber das war gar nicht so klar.

**Sprecherin:**

Doch durch die Projektgelder konnte sein Vertrag verlängert werden.

**O-Ton 04 Eisewicht:**

Dann kamen halt Forschungsprojekte. Ich glaube, ich habe dann zwei, drei Jahre in einem Forschungsprojekt gearbeitet, in dem ich auch promoviert habe. Das war auch wieder so. Als es zu Ende war, hätte es zu Ende sein können, man hätte gucken müssen, und es kam auch wieder der glückliche oder gekonnte Einsatz meiner Chefin, dass wieder ein Projekt reinkam, wofür jemand anders vorgesehen war, die konnte nicht, so dass ich drei Jahre in einem anderen Projekt (...) gearbeitet habe.

**Sprecherin:**

Eins dieser Projekte drehte sich um das Thema Online-Shopping. Und bei der Doktorarbeit von Paul Eisewicht ging es um die Reklamation von Online-Einkäufen.

**O-Ton 05 Eisewicht:**

Was sinnvoll ist, das zu verbinden. Es gibt auch Leute, die sagen, ich mache was ganz anderes, ich will das machen, was ich mache. Aber das führt dazu, dass das Projekt leidet, (...) und man dann noch länger braucht. Und es hat so schon fünf Jahre gedauert, ehe man promoviert hat.

**Sprecherin:**

Mit seinen dunklen, strubbeligen Haaren, Brille und Rauschebart sieht Paul Eisewicht so aus, wie sich viele wohl einen begeisterten Wissenschaftler vorstellen. Er berichtet fasziniert von den Vorträgen, die er hält. Und er sucht immer neue, ausgefallene Themen und Herausforderungen. In einem Nebenprojekt analysiert er zum Beispiel die Ästhetik von Hip Hop-Videos. Auch seine Partnerin strebt eine Karriere in der Wissenschaft an – was es für beide nicht einfacher macht. Ein weiterer Ortswechsel ist für das Paar mit Kind sehr wahrscheinlich. Ob Paul Eisewicht am Ende eine der raren Professuren ergattert, weiß er noch nicht.

**O-Ton 06 Eisewicht:**

Ich habe Lehre, ich mache Vorlesungen, ich betreue ganz ordentlich Bachelor- und Masterarbeiten. Das könnte man auch abwehren, weil ich sage, bringt mir auch nichts. Das ist das Tragische. Ich mache gerne Lehre, aber ich muss auch sagen, wenn man zu viel rein investiert, dann publiziert man nicht, dann hält man keine Vorträge, dann macht man keine Projektanträge, das sind die harten Währungen, die für andere Bewerbungen oder die Professur, wenn man sie anstrebt, notwendig sind.

**Sprecherin:**

Das Beispiel von Paul Eisewicht zeigt: Eine Karriere in der Wissenschaft ist nur schwer planbar. Doktoranden und Postdocs sind oft in Projekten angestellt mit ungewisser Laufzeit. Dazu kommen weitere Unsicherheiten, meint Roland Bloch. Er ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Zentrum für Schul- und Bildungsforschung der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Bloch kennt die Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft nur zu gut. Die kurzen Vertragslaufzeiten ärgern ihn. Aber nicht nur das:

**O-Ton 07 Bloch:**

Ein weiterer Punkt, den man als prekär bezeichnen kann ist, dass viele auch in Teilzeit arbeiten, das ist gerade im Bereich unterhalb der Promotion so, dass viele Leute auf halben oder mittlerweile 0,65-Stellen arbeiten und diese Arbeit quasi auch ihre konkrete akademische Tätigkeit umfasst und ihre eigentliche Qualifikationsarbeit, also die Arbeit an der Promotion wird in den unbezahlten Bereich, die 50 Prozent oder 35 Prozent, die noch von Arbeitszeit übrig bleiben, verlegt.

**Sprecherin:**

Diese Schieflage gebe es in vielen Fächern, sagt Roland Bloch, auch in den Naturwissenschaften:

**O-Ton 08 Bloch:**

In solchen Fächern, die mit außerakademischen Arbeitsmärkten konkurrieren, muss man kompetitiv sein, was die Arbeitsbedingungen angeht. Es ist aber auch erst ab einem bestimmten Level so. Und ich würde sagen, es ist erst nach der Promotion so. Vor der Promotion ist es in den Naturwissenschaften auch gang und gebe, die Leute auf halben oder nur 0,65-Stellen zu beschäftigen. Und es ist so, dass gerade in den Naturwissenschaften ein Großteil der Forschung gerade auf diesen Doktorandinnen und Doktoranden beruht.

**Sprecherin:**

Ideen, was sich im Wissenschaftssystem ändern müsste, gibt es. Aber sie werden oft nicht konsequent umgesetzt. Ein Beispiel sind die Kodizes für gute Arbeit in der Wissenschaft, die in den vergangenen Jahren an vielen Hochschulen eingeführt wurden. Für diese Kodizes hat sich die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, kurz GEW, stark gemacht. 2012 verabschiedete sie den so genannten Herrschinger Kodex.

Das ist ein Leitfaden, mit dem gute Beschäftigungsbedingungen für Doktoranden und Postdocs geschaffen werden sollen. Andreas Keller ist stellvertretender Vorsitzender der GEW und Experte für Hochschule und Forschung. Die Kernforderungen des Kodizes fasst er so zusammen:

**O-Ton 09 Keller:**

Wir sehen zwar, dass der Bund und die Länder wichtige Rahmenbedingungen für bessere Beschäftigungsbedingungen setzen können, aber auch die Hochschulen und Forschungseinrichtungen sind im Laufe der Jahre immer autonomer geworden und deswegen erwarten wir von den Hochschulen und Forschungseinrichtungen, dass sie Dauerstellen für Daueraufgaben schaffen, dass sie Mindeststandards für Zeitverträge sich geben, dass sie für familienfreundliche Bedingungen sorgen, verlässliche Karrierewege schaffen.

**Sprecherin:**

In den vergangenen Jahren habe der Herrschinger Kodex Wirkung gezeigt, sagt Keller. Rund 100 Hochschulen und Forschungseinrichtungen hätten Kodizes für gute Arbeitsbedingungen ins Leben gerufen:

**O-Ton 10 Keller:**

Das hat sicher auch damit zu tun, dass wir die Empfehlung vorgelegt haben, aber natürlich gibt es kaum eine Hochschule, die 1:1 übernommen hat, was wir vorgeschlagen haben, aber eine ganze Menge an Forderungen sind aufgegriffen worden.

**Sprecherin:****Das Problem ist aber:**

Viele der Kodizes sind nicht bindend, es handelt sich um eine reine Willensbekundung. Das ließe sich ändern, sagt Andreas Keller.

**O-Ton 11 Keller:**

Die Hochschulleitung kann sich mit dem Personalrat einigen auf Vorgaben für Arbeitsverträge und dann ist dieses geltendes, bindendes Recht. Und da gibt es mittlerweile auch ein paar Beispiele. Die Europa-Universität Frankfurt/Oder ist dafür sogar ausgezeichnet worden mit dem Personalrätepreis Gold dafür, dass sie eine solche Dienstvereinbarung für bessere Beschäftigungsverhältnisse ausgehandelt und in Kraft gesetzt hat.

**Sprecherin:**

Eines der Hauptprobleme lösen die Kodizes allerdings nicht: Die meisten Projekte, für die die Hochschulen eigenverantwortlich Gelder einwerben, haben kurze Laufzeiten von vielleicht zwei oder drei Jahren.

Für diese Zeit lassen sich junge Akademiker gut einstellen. Aber in dieser Zeit ist es ihnen kaum möglich, eine Promotion oder eine Habilitation abzuschließen. Die GEW argumentiert deshalb:

Drittmittelgeber wie die Deutsche Forschungsgemeinschaft müssten bei der Projektförderung für eine ausreichend lange Finanzierung sorgen.

**Sprecherin:**

Eigentlich hat auch die Politik schon etwas getan, um kurze Vertragslaufzeiten von Doktoranden und Postdocs zu verhindern. Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz sieht vor, dass Verträge so lange laufen, dass eine Promotion oder Habilitation in angemessener Zeit abgeschlossen werden kann. Doch das Gesetz lässt Raum für viele Schlupflöcher. Und was heißt überhaupt „angemessen“? An den Hochschulen jedenfalls hält sich das Engagement, die Anregungen des Gesetzes mit Leben zu füllen, in Grenzen, sagt Gewerkschaftler Andreas Keller:

**O-Ton 13:**

In der Tat ist es so, dass sich da noch nicht so viel verändert hat. Dass ist häufig auch eine Symbolpolitik und wirklich wirksame Kodizes gibt es in den allerwenigsten Fällen und gerade bei den Drittmittelverträgen tun sich die Hochschulen sehr schwer, sich selbst auch Regelungen zu geben.

**Sprecherin:**

Auch andere Maßnahmen sorgen bei jungen Wissenschaftlern für Verwirrung. Etwa die Juniorprofessuren, die 2002 eingeführt wurden und die eine Habilitation überflüssig machen. Die Juniorprofessur hat viele Vorteile. Schon kurz nach der Promotion können Wissenschaftler eigenständig forschen und lehren. Wer Chancen auf eine der rund 1600 Stellen in Deutschland hat, sei aber oft undurchsichtig, sagt der Soziologe Paul Eisewicht.

**O-Ton 14 Eisewicht:**

Weil ich war in Verfahren, da ist jemand Juniorprofessor geworden, der war 42. Ich war in Verfahren, da ist jemand Juniorprofessor geworden, der war 24. Manchmal hieß es, mit 35 ist man schon zu alt. Manchmal hieß es, mit 28 ist man zu jung. Das ergibt irgendwo ein Fenster von zwei bis drei Jahren, in denen man dann eine Möglichkeit hat.

**Sprecherin:**

Außerdem sind viele der Juniorprofessuren zunächst für drei bis vier Jahre befristet. Bewähren sich die Kandidaten, kann die Professur auf insgesamt sechs Jahre verlängert werden. Die Chancen, sich danach als regulärer Professor zu etablieren, sind zwar gut. Aber eine Garantie gibt es nicht. Es ist weiterhin möglich, aus dem Wissenschaftssystem herauszufallen. Eine Unsicherheit, die Paul Eisewicht nicht nachvollziehen kann:

**O-Ton 15 Eisewicht:**

Wenn die Befristung zu Ende ist, wäre es fair zu sagen: Wenn du das und das schaffst, dann kriegst du was. Eine faire Belohnung dafür, dass man was leistet. Aber wenn man die nicht bekommt, dann ist halt irgendwie Pech.

**Sprecherin:**

Und so hat man das gleiche Schicksal wie Wissenschaftler mit einer Habilitation: eine Garantie auf eine Professur auf Lebenszeit gibt es auch bei guten Leistungen nicht.

**Sprecherin:**

Um wirklich etwas zu ändern, fordern Hochschulexperten deshalb einen radikalen Umbau des Wissenschaftssystems. Dabei gehe es zum Beispiel um die grundlegende Frage, wann man ausgebildeter Wissenschaftler sei, erläutert Hochschulforscher Roland Bloch:

**O-Ton 16 Bloch:**

Man müsste deutlich machen, wie lange eigentlich die Qualifizierungsphase im deutschen Wissenschaftssystem dauert und ab wann diese Qualifizierungsphase abgeschlossen ist und in eine Professur einmündet.

Das ist in Deutschland momentan viel zu spät und viel zu unsicher. Es gibt auch ein grobes Missverhältnis in der Zahl derjenigen, die für eine Professur qualifiziert sind und der Anzahl der Professuren.

Das heißt, es ist klar, dass auch nach der Promotion ein Großteil der Promovierten nicht in der Wissenschaft bleiben kann, einfach weil es nicht genug Stellen gibt. Auch wenn Sie unbefristete Stellen unterhalb der Professur, die es ja zum Teil in der Lehre gibt, hinzuzählen, ist immer noch eine massive Diskrepanz.

**Sprecherin:**

Roland Bloch schlägt vor, die Professoren-Stellen massiv zu erhöhen. Ein weiterer, noch radikalerer Schritt könnte sein, den akademischen Mittelbau gleich ganz abzuschaffen.

**O-Ton 17 Bloch:**

So dass man quasi nach dem Studium, nach dem Hochschulabschluss die Promovierenden in Graduiertenschulen, in einem Promotionsprogramm ausbildet und sie dies per Stipendien finanziert, wie es auch in amerikanischen Universitäten der Fall ist, und dass nach der Promotion der Eintritt in den Beruf Wissenschaft erfolgt, im besten Fall auf einem Tenure Track, der festlegt, welche Bedingungen erfüllt sein müssen, damit diese am Anfang noch befristete Professur in eine unbefristete verwandelt wird.

**Sprecherin:**

Nach diesem Modell würde nur noch die Promotion als Qualifikationsphase angesehen werden. Postdocs wären ausgebildete Wissenschaftler, die sich auf feste Stellen unterhalb der Professur oder auf Juniorprofessuren bewerben können. Überzeugen sie bei Evaluationen in Forschung und Management, geht die

wissenschaftliche Karriere weiter – entweder mit einer Vertragsverlängerung oder einer besser dotierten Professur. Das ist mit dem sogenannten „Tenure Track“ gemeint: wer gute Leistungen bringt, fällt nicht mehr aus dem Wissenschaftssystem heraus. Bis 2032 fördert der Bund 1000 Tenure Track-Professuren, um die Karrierewege von Wissenschaftlern planbarer zu machen. Das ändere aber nichts daran, dass an vielen Universitäten noch an traditionellen Mustern festgehalten werde, sagt Andreas Keller von der GEW:

**O-Ton 18 Keller:**

Es gibt immer noch die Vorstellung: An einem Institut gibt es einen herausragenden Professor oder zunehmend auch Professorinnen und um die herum gibt es eine ganze Schar von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern unterschiedlichen Status, Postdocs, Promovierende, andere Mittelbauer. Und die sind denen unterstellt. Das ist aus meiner Sicht völlig anachronistisch.

Dass die Vorgesetztenfunktion, dass die Betreuer- und Prüfer-Situation, dass das alles in einer Person gebündelt wird, das ist hochproblematisch und hemmt auch die unabhängige Entwicklung von jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern.

**Sprecherin:**

Möglich machen das Departments, die es in Großbritannien oder den USA gibt. Statt vieler einzelner Lehrstühle schließen sich die Professoren eines Fachs zu einem Department zusammen und teilen sich Ressourcen wie Verwaltungsmitarbeiter oder Forschungslabore. An der Universität Bonn gibt es so eine Departmentstruktur bei den Wirtschaftswissenschaftlern. In den Jahren 2011 und 2012 wurden die Lehrstühle aufgelöst und zu einem Department zusammengeführt. Jürgen von Hagen ist Professor für Wirtschaftswissenschaften und hat den Umbau begleitet:

**O-Ton 19 von Hagen:**

Wir haben schon immer eine lange Tradition gehabt der Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Lehrstuhlinhabern und auch in der Doktorandenausbildung. Und wir haben dann so 2011/2012 uns aus Lehrstühlen umorganisiert in ein Department, das aus vier großen Instituten besteht.

Jedes Institut hat zwischen 10 und 12 Professorinnen und Professoren, die sich einiges an Infrastruktur gemeinsam teilen, auch einen Haushalt gemeinsam teilen und dann als Institut auch gemeinsame wissenschaftliche Aktivitäten haben, wie z.B. Seminarprogramme, Gästeprogramme, usw.

**Sprecherin:**

Die neue Struktur habe vor allem organisatorische Vorteile, erklärt Jürgen von Hagen. Die Institute teilen sich zum Beispiel ein Sekretariat und sie haben einen gemeinsamen Haushalt, der von einem Fachbereichsmanagement verwaltet wird. Zusätzlich gebe es ein Studienmanagement, ...

**O-Ton 20 von Hagen:**

... das die Studenten berät und betreut, die Vorlesungsplanung macht und alle diese Dinge und ein Prüfungsamt, das sehr professionell Prüfungsplanung betreibt und



diese Struktur hat die Wissenschaftler entlastet, dass sie nicht so viel Verwaltung selbst machen müssen. Wir mussten das ja früher alles auf Lehrstuhlebene selbst machen und dadurch haben wir wieder Freiräume für Lehre und Forschung gewonnen.

**Sprecherin:**

Auch in der Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses läuft in Bonn vieles anders. Doktoranden werden nicht durch einen Professor oder eine Professorin betreut oder sind in Projekten angestellt. Sondern sie durchlaufen ein Programm der Bonn Graduate School of Economics. Das ist eine Graduiertenschule mit internationalen Partnern, die an das Department angeschlossen ist:

Alle Doktoranden nehmen an einer Kursphase von ein bis zwei Jahren teil, in der sie an die Methoden des Fachs und an die aktuelle Literatur herangeführt werden. Die Doktoranden suchen sich die Betreuer danach selbst aus.

**O-Ton 22 von Hagen:**

**Mit anderen Worten:**

Man muss sich jetzt auch als Professorin oder Professor in Bonn eine Reputation unter den Doktoranden aufbauen, dass man gute Betreuung leistet, dass man gute Ideen hat, dass man vielleicht mit den Doktorandinnen und Doktoranden auch gemeinsam Arbeiten schreibt und publiziert und danach suchen die sich ihre Betreuer aus und wer da nicht gut ist in der Doktorandenausbildung, der kriegt auch keine mehr.

**Sprecherin:**

Für Postdocs gibt es bei den Wirtschaftswissenschaftlern in Bonn nur wenige Stellen. In der Regel bewerben sich Wirtschaftswissenschaftler nach der Promotion auf eine Juniorprofessur. Und da buhlten die Universitäten auf einem internationalen Markt um die besten Köpfe, sagt Jürgen von Hagen:

**O-Ton 23 von Hagen:**

Wir haben einmal im Jahr immer in der ersten Januarwoche einen Weltmarkt für wirtschaftswissenschaftliche Talente. Sprich: Doktorandinnen und Doktoranden, die gerade fertig geworden sind oder bald fertig werden, die treffen sich bei der Jahrestagung der amerikanischen Ökonomenvereinigung und das ist ein Riesenbetrieb da. Da sind zwei- bis dreitausend junge Leute, die Stellen suchen bzw., um die man sich reißt als Universitäten. Und da fahren wir regelmäßig hin.

**Sprecherin:**

Dass der Karriereweg für Wirtschaftswissenschaftler so anders verläuft als der von Geistes- oder Sozialwissenschaftlern, erklärt sich Jürgen von Hagen mit der großen Nachfrage an exzellent ausgebildeten Leuten:

**O-Ton 24 von Hagen:**

Ich glaube, es hängt ganz stark damit zusammen, dass wir für unsere jungen Leute einen Arbeitsmarkt haben, der wirklich global ist. Unsere Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, wenn sie Bonn verlassen, gehen in andere europäische Länder,

natürlich auch nach Deutschland, zum Teil in die USA, zum Teil nach Kanada, zum Teil nach China. Es ist einfach ein großer, globaler Markt geworden für wissenschaftliche Talente und das bietet viele Möglichkeiten für die jungen Leute.

**Sprecherin:**

Und der bringt die Universitäten letztlich auch dazu, attraktive Karrierewege für Doktoranden und promovierte Wirtschaftswissenschaftler zu schaffen.

**Sprecherin:**

Was heißt das nun für die Universitäten? Dass sich nur dann etwas verändert, wenn man im Wettbewerb um junge Talente nicht leer ausgehen möchte? Ulrich Radtke ist Rektor der Universität Duisburg-Essen. Er macht sich aktuell stark für einen grundsätzlichen Wandel an Universitäten im Umgang mit jungen Wissenschaftlern. Dazu gehöre, dass 100 Prozent-Stellen für Doktoranden die Regel werden:

**O-Ton 25 Radtke:**

Für mich geht es jetzt wirklich nur für diese Gruppe von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die auf Haushaltsstellen promovieren, wo in ihrem Arbeitsauftrag, ihrem Vertrag auch drinsteht, es wird Zeit zur Beschäftigung, zu eigenem wissenschaftlichen Arbeiten gegeben. Und da ist es zwischen den Fächern eben sehr unterschiedlich. Und da spielt dann die Marktmacht eine Rolle, dass in manchen Fächern eben 100 Prozent-Stellen vergeben werden, sei es bei in der Informatik oder bei den Ingenieuren per se. Die Mathematiker vergeben bei uns 75 Prozent-Stellen und es gibt in den Buchwissenschaften noch ganz viele, die nur eine halbe Stelle haben.

**Sprecherin:**

Ulrich Radtke fragt sich, ob die besten Köpfe eines Jahrgangs wegen der unattraktiven Arbeitsbedingungen vielleicht gar nicht erst in die Wissenschaft gehen:

**O-Ton 26 Radtke:**

Das ist meine zweite These, also neben der Gleichbehandlung der Fächer, was ich nicht verstehe, weil die Professoren werden ja auch gleich bezahlt, ist der Punkt, dass man die Besten eines Jahrgangs vielleicht gar nicht sieht, weil sie an anderer Stelle der Gesellschaft ihre Arbeit finden, was ja auch grundsätzlich gut ist, aber ich bin da etwas doch pro domo sprechend, dass wir versuchen sollten, wirklich in der Wissenschaft erstmal die hellsten Köpfe für uns zu gewinnen oder ihnen die Möglichkeit zu geben, bei uns zu bleiben. Und da sind eben halbe Stellen meines Erachtens nicht ausreichend.

**Sprecherin:**

Neu in Gang gekommen ist die Diskussion durch einen Artikel, den Ulrich Radtke in einem Blog veröffentlicht hat. Er habe die grundlegende Frage stellen wollen, wie Hochschulen mit dem Nachwuchs umgehen wollen. Auch an seiner Hochschule sei kontrovers diskutiert worden:

**O-Ton 27 Radtke:**

Wir haben eine erste Arbeitsgruppe gehabt und da haben wir alle Pro- und Contra-Meinungen gesammelt. Und das waren nicht wenige Contra-Meinungen.

**Sprecherin:**

So sei es in den Geistes- und Sozialwissenschaften aus finanziellen Gründen nicht möglich, volle Stellen zu vergeben. Außerdem hätten zwei Doktoranden auf zwei halben Stellen einen höheren Output als ein Doktorand auf einer vollen Stelle. Ein anderes Gegenargument, das ihm oft begegne: Es gebe Fächer wie die Chemie, in denen Absolventen ohne Promotion kaum Chancen auf dem Arbeitsmarkt hätten. Sie alle auf 100 Prozent-Stellen zu setzen, wäre kaum möglich. Auch ganz grundsätzliche Fragen seien gestellt worden:

**O-Ton 28 Radtke:**

Sind diese Qualifikationsstellen Stellen, die man als normale Arbeitsverhältnisse, Beschäftigungsverhältnisse sieht, die auch zu 100 Prozent gezahlt werden? Oder sind das Qualifikationsstellen, wo man ja gerade in den experimentellen Wissenschaften viel Geld und Zeit investiert, ohne erstmal direkt was davon zu haben?

**Sprecherin:**

Es geht also um die grundlegende Frage, ob es sich bei der Promotion um Lehrjahre handelt, in denen der Nachwuchs das Rüstzeug für eine Karriere in der Wissenschaft geliefert bekommt. Oder ob Doktoranden bereits als eigenständige Wissenschaftler angesehen – und dafür auch entsprechend entlohnt werden sollten.

**Sprecherin:**

Wie auch immer die Diskussion ausgeht: Es wird noch dauern, bis klar ist, ob Doktoranden in Zukunft hauptsächlich mit 100 Prozent-Stellen ausgestattet werden. Von einem Wissenschaftsprekariat würde Ulrich Radtke aber nicht sprechen:

**O-Ton 29 Radtke:**

In der Wissenschaft ist ja Freiwilligkeit. Und unsere Doktorandinnen und Doktoranden entscheiden sich ja auch aus einer auch intrinsischen Motivation, in der Wissenschaft Besonderes zu leisten.

Ich habe auch auf einer vollen Stelle promoviert und hätte auch sonst aus familiären Gründen es kaum geschafft. Trotzdem ist es kein Prekariat.

**Sprecherin:**

Viele Postdocs sehen das anders. Die Sorge, dass es mit der Professur am Ende nicht klappt, schwingt immer mit. Auch wenn man insgesamt gute Leistungen bringt. Es gebe Momente, die seien ernüchternd, sagt Paul Eisewicht, der Postdoc an der TU Dortmund:

**O-Ton 30 Eisewicht:**

Man versucht, sich vorzubereiten, dass man professorabel ist. Und dafür versucht man, all das nachzuweisen, geht dann im Endeffekt in den Berufungsverfahren in

diese Bewerbungsverfahren und konkurriert mit all den anderen, die das wollen. Und was heißt das? Das sind im Jahr vielleicht zwei Professuren, wo ich sagen würde, die könnten passen.

Mal sind es drei, dann ist es schön. Man weiß jetzt, man ist jetzt 35. Bis man 50 ist, kann man es versuchen. Im schlimmsten Fall muss man bis dahin durchhalten, um mit 50 festzustellen: Die wollen mich gar nicht. Ich werde gar kein Professor. Und dann muss man sich mit 50 fragen: Was jetzt?

**Sprecherin:**

Er habe schon viele Wissenschaftler erlebt, die sich aufgrund dieser Unsicherheit aus der Wissenschaft verabschiedet hätten, meint Paul Eisewicht:

**O-Ton 31 Eisewicht:**

Es gibt Verschwundene, die kenne ich auch. Jetzt in der Postdoc-Phase geht das schon los. Leute, die großartige Arbeit geleistet haben, die großartige Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler waren, und dann verschwinden sie irgendwann.

\* \* \* \* \*