

Thorsten Wettich*, Evelyn Reuter, Isabella Schwaderer, Paul Henning Wolf und Sven Wortmann

***Up or Out.* Arbeitsbedingungen und -zufriedenheit des religionswissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland**

Ergebnisse einer Umfrage des Arbeitskreises Mittelbau und Nachwuchs mit Unterstützung der Deutschen Vereinigung für Religionswissenschaft

<https://doi.org/10.1515/zfr-2023-0013>

Zusammenfassung: Die vorliegende Studie basiert auf einer quantitativ-qualitativen Erhebung der Arbeitsbedingungen und -zufriedenheit des religionswissenschaftlichen Nachwuchses (d.h. ohne unbefristete Anstellung als Professor*in). Die Erhebung wurde von Mai bis Juli 2022 vom Arbeitskreis Mittelbau und Nachwuchs (AKMN) der Deutschen Vereinigung für Religionswissenschaft (DVRW) durchgeführt. Sie ist eine erweiterte Variante einer Erhebung von 2015. Auf der Grundlage der Umfrageergebnisse werden die Arbeitsbedingungen und ihre Auswirkungen auf berufliche Perspektiven und persönliche Lebensumstände der Betroffenen beschrieben und mit denen von 2015 verglichen. Zudem werden die speziellen Herausforderungen während der Corona-Pandemie dargestellt. Die Studie ist nicht nur eine aussagekräftige Untersuchung der Entwicklung der Arbeitsbedingungen des religionswissenschaftlichen Nachwuchses, sondern auch ein Beitrag zur derzeit intensiv geführten Debatte um Beschäftigungsverhältnisse an deutschen Universitäten.

Schlüsselwörter: Mittelbau, Junge Forschung, Arbeitsbedingungen, Religionswissenschaft, WissZeitVG

Abstract: The present study is based on a mixed quantitative-qualitative survey of the working conditions and satisfaction of young scholars in religious studies (i.e.,

***Kontaktperson:** Thorsten Wettich, Universität Bremen, Bremen, E-Mail: wettich@uni-bremen.de
Evelyn Reuter, Sophia University, Chiyoda-ku, E-Mail: evelynareuter@gmail.com
Isabella Schwaderer, Universität Erfurt, Erfurt, E-Mail: isabella.schwaderer@uni-erfurt.de
Paul Henning Wolf, Georg-August-Universität Göttingen, Göttingen, E-Mail: paulhwolf97@gmx.de
Sven Wortmann, Universität zu Köln, Köln, E-Mail: swortman@uni-koeln.de

all those without a professorship). The survey was carried out in 2022 by the working group for mid-level faculty and junior staff (AKMN) of the German Association for Religious Studies (DVRW). It is an extended but comparable variant of a survey from 2015. Working conditions and their effects on professional prospects and personal living conditions of those affected are described based on the survey results and compared with those from 2015. Special challenges faced during the COVID-19 pandemic have also been considered and reported on here. The study is not only a meaningful examination of the development of the working conditions of young religious scholars, but also a contribution to the currently intense debate about employment conditions at German universities.

Keywords: Mid-level Faculty, Young Researcher Scholarship, Working Conditions, Study of Religion

1 Einleitung

„Unter den Bedingungen einer neoliberalen Arbeitswelt schützt akademische Bildung nicht mehr selbstverständlich vor der sich ausbreitenden Prekarisierung, also unsicheren Beschäftigungsverhältnissen und einem sozialen Abstieg.“¹

Gohlke, die stellvertretende Fraktionsvorsitzende und Sprecherin für Bildung und Wissenschaft der Fraktion *Die Linke*, stellt die Gleichzeitigkeit von Akademisierung der Lohnarbeit und der Entwicklung hin zu einem „akademischen Proletariat“² fest. Ersteres zeige sich an der Zunahme der Studienanfänger*innen eines Jahrgangs – von 33 % auf 55 % zwischen 2000 und 2020.³ Letzteres werde an der Zunahme des Anteils von Akademiker*innen, die als Arbeiter*innen oder Angestellte arbeiten (mit einem Anstieg um 43 % zwischen 2000 und 2008)⁴, vor allem an einem Anteil neu abgeschlossener befristeter Arbeitsverträge von Akademiker*innen im Jahr 2017 von fast 50 % deutlich.⁵

Dabei stellt sich die Problemlage der Befristungspraxis von Akademiker*innen an den deutschen Hochschulen noch viel dramatischer als auf dem Arbeitsmarkt

1 Nicole Gohlke, Klassenpolitik in Zeiten von Akademisierung und neuer Unsicherheit: Plädoyer für eine zeitgemäße Betrachtung von Akademiker*innen (Zugriff: 10. März 2023). <https://zeitschrift-luxemburg.de/artikel/akademisierung-und-neue-unsicherheit/>.

2 Ebd., 2.

3 Vgl. ebd.

4 Ebd., 10.

5 Ebd., 11.

insgesamt dar: Der Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse am gesamten wissenschaftlichen Personal (ohne Professor*innen) betrug 2018 80%.⁶ Dies steht im Kontrast zu 7,4% befristeten Verträgen am übrigen Arbeitsmarkt.⁷ Gemäß dem statistischen Bundesamt gilt ein Arbeitsverhältnis in Vollzeit, mindestens aber mit 21 Wochenstunden, das unbefristet und voll in die sozialen Sicherungssysteme integriert ist, als „Normalarbeitsverhältnis“⁸. An deutschen Universitäten sind folglich atypische Beschäftigungen des wissenschaftlichen Personals der Regelfall.⁹

Ob nun atypische Beschäftigung gleichzeitig im Sinne von Gohlke als prekär zu bezeichnen ist, ist neben objektiven auch subjektiven Faktoren unterworfen.¹⁰ Die objektiven Faktoren des Unterschreitens eines Einkommens-, Schutz- und sozialen Integrationsniveaus, „das in der Gegenwartsgesellschaft als Standard definiert und mehrheitlich anerkannt wird“¹¹, mögen im Zusammenhang von Mitarbeiter*innen-Stellen an den Universitäten nicht die Regel darstellen. Subjektive Faktoren wie etwa Sinnverlust, Anerkennungsdefizit und Planungsunsicherheit, die „gesellschaftliche Standards deutlich zuungunsten der Beschäftigten“¹² korrigieren, sind jedoch weit verbreitet.

Ausdruck dieser Planungsunsicherheit ist das Karrieremodell der wissenschaftlichen Mitarbeitenden im Sinne eines kontinuierlichen Aufstiegs oder Ausstiegs: *Up or out!*¹³ Da unbefristete Stellen in Lehre und Forschung rar und die Beschäftigungszeiten an den Universitäten zusätzlich durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) begrenzt sind, befinden sich auch viele Beschäftigte religionswissenschaftlicher Institute in Deutschland sowie Personen, die sich in der Religionswis-

6 Freya Gassmann, Jascha Groß und Cathrin Benkel, Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz: Eine erste Evaluation der Novellierung von 2016 (Zugriff: 10. März 2023). https://www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/Hochschule_und_Forschung/Broschueren_und_Ratgeber/Evaluation-WissZeitVG-AV-final.pdf, 11.

7 Statistisches Bundesamt, Normalarbeitsverhältnis (Zugriff: 10. März 2023). <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Glossar/normalarbeitsverhaeltnis.html>.

8 Vgl. ebd.

9 Amrei Bahr, Kristin Eichhorn und Sebastian Kubon, #IchBinHanna: Prekäre Wissenschaft in Deutschland (Berlin: Suhrkamp Verlag, 2022).

10 Frank Oschmiansky, Das Normalarbeitsverhältnis (Zugriff: 10. März 2023). <https://www.bpb.de/themen/arbeit/arbeitsmarktpolitik/317174/das-normalarbeitsverhaeltnis/>.

11 Ulrich Brinkmann, Klaus Dörre und Silke Röbenack, Prekäre Arbeit: Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse (Bonn: FES, 2006), 17.

12 Ebd.

13 Der Ausdruck orientiert sich an Ambrasat, der den akademischen Arbeitsmarkt mit einer „Up-Or-Out Karrierestruktur“ charakterisiert; Jens Ambrasat, „Zur Arbeitssituation des wissenschaftlichen Mittelbaus in Deutschland,“ in *Der wissenschaftliche Mittelbau – Arbeit, Hochschule, Demokratie*, Hg. Per Holderberg und Christian Seipel (Weinheim: Beltz, 2021), 150–176.

senschaft qualifizieren und an anderen oder keinem entsprechenden Institut beschäftigt sind, in einer prekären Situation: Sie sind sich ihrer niedrigen Chancen auf eine Professur bewusst. Ferner haben sie selten die Gelegenheit, eine unbefristete Stelle im Mittelbau anzutreten, obwohl sie häufig damit zufrieden wären. Gelingt ihnen der Aufstieg im Wissenschaftssystem nicht, bleibt ihnen in der Regel nur der Ausstieg. Dieses System der Beschäftigung akademischen Personals führt zu einem kontinuierlichen *Brain-Drain*. Forscher*innen scheinen völlig austauschbar: „nicht nur die Wissenschaft an sich leidet, sondern eine Vielzahl individueller Wissenschaftler*innen, konkrete Menschen (und deren Angehörige), deren Lebensläufe davon zutiefst beeinträchtigt werden.“¹⁴

Vor diesem Hintergrund hatten sich bereits im Jahr 2015 Mitglieder des Arbeitskreises Mittelbau und Nachwuchs (AKMN) zum Ziel gesetzt, die Arbeitsbedingungen und Zufriedenheit des religionswissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland zu untersuchen. Die Ergebnisse wurden sowohl in der *Zeitschrift für Religionswissenschaft (ZfR)*¹⁵ als auch der *Zeitschrift für junge Religionswissenschaft (ZJR)*¹⁶ veröffentlicht. Im Rekurs auf Webers Aufsatz „Wissenschaft als Beruf“¹⁷ wurde damals darauf hingewiesen, dass die Problemlage der „Unsicherheiten mit Blick auf die Planung einer wissenschaftlichen Karriere“¹⁸ Tradition hat.

Der vorliegende Aufsatz stellt die Ergebnisse einer Folgestudie dar, die im Laufe des Sommersemesters 2022 von den Autor*innen mit Unterstützung der Deutschen Vereinigung für Religionswissenschaft (DVRW) und des AKMN durchgeführt wurde.¹⁹ Ziel des Aufsatzes ist es, auf der Basis der Umfrage die Arbeitsbedingungen und Zufriedenheit des religionswissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland mit den Ergebnissen von 2015 zu vergleichen (Kap. 3), die Arbeitsbedingungen in der Religionswissenschaft kritisch zu betrachten, sie ins Verhältnis zu weitergehenden Studien zu setzen und einen Ausblick auf die konkrete Weiterentwicklung des Themas innerhalb des Faches zu entwickeln (Kap. 4).

14 Bahr, #IchbinHanna, 8.

15 Veronika Eufinger, Ramona Jelinek-Menke und Anna Neumaier, „Aut liberi aut libri? Arbeitsbedingungen und -zufriedenheit des religionswissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland,“ *Zeitschrift für Religionswissenschaft* (2016): 185–204.

16 Veronika Eufinger, Ramona Jelinek-Menke und Anna Neumaier, „Aut liberi aut libri? Arbeitsbedingungen und -zufriedenheit des religionswissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland,“ *Zeitschrift für junge Religionswissenschaft* 11 (2016). Online erschienen am: 22 November 2016, Zugriff: 10. März 2023. <http://journals.openedition.org/zjr/673>.

17 Max Weber, *Wissenschaft als Beruf* (München: Duncker & Humblot, 1919).

18 Ebd., 186.

19 Herzlichen Dank an Steffen Fährding für die Hilfe bei der Erstellung und Auswertung des Fragebogens sowie für das Korrekturlesen!

2 Zur Erhebung

Die Beschäftigungssituation des wissenschaftlichen Mittelbaus ist existentiell für alle Betroffenen und wird im AKMN immer wieder thematisiert. Auch die Sonderausgabe „Mapping Religionswissenschaft“ der ZjR aus dem Jahr 2021 greift das Thema „durchweg befristeter Arbeitsverträge, unklarer Zukunftsperspektiven und weiterer zweifellos verbesserungsbedürftiger Bedingungen“²⁰ auf. In seinem Nachwort über die „Zukunftsmusik“ im Fach spricht Harlass diesbezüglich von einer „Universalie“ und stellt gleichzeitig fest, dass die Auseinandersetzung mit dieser Situation „praktisch unsichtbar im wissenschaftlichen Diskurs“²¹ ist.

Dieser Unsichtbarkeit wird zunehmend entgegengewirkt: Nach der Vorgängerstudie aus dem Jahr 2015 wurde dem Thema auf der DVRW-Jahrestagung im September 2021 eine Podiumsdiskussion gewidmet. Und neben dem vorliegenden Beitrag beschäftigt sich aktuell eine sog. „statusübergreifende Arbeitsgruppe“ u. a. mit *Best-practice*-Verfahren in der Anstellung an religionswissenschaftlichen Instituten. Der vorliegende Beitrag will auch dazu ermuntern, bei der DVRW-Fachtagung im September 2023 die Auseinandersetzung mit den Perspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses im Blick zu behalten.

Der dieser Umfrage zugrunde liegende Fragebogen orientierte sich mit dem Ziel möglichst großer Vergleichbarkeit am Fragebogen von 2015, ging aber in Teilen über diesen hinaus. Er war unterteilt in sechs Blöcke (A–F). Teil A fokussierte das Beschäftigungsverhältnis und fragte nach der vertraglichen Ausgestaltung der Anstellung der Befragten. Teil B vertiefte Gründe und Umfang der Befristung. In Teil C wurde nach der Beziehung zwischen vertraglich vereinbarter und geleisteter Arbeit gefragt. Ferner wurde um eine Einschätzung verschiedener Dimensionen der Arbeitsbedingungen gebeten. In Teil D ging es um das Ausmaß der (Un-) Zufriedenheit mit den Aufgaben und der Arbeitsstelle, während Teil E das Auftreten gesundheitlicher Beschwerden und Formen von Belastungen abfragte. Hier wurde außerdem nach Veränderungen des Arbeitsalltages durch die Covid-Pandemie gefragt. Teil F schließlich widmete sich der Soziodemografie der Befragten.

Der Fragebogen wurde via Limesurvey²² erstellt und im Zeitraum von Mai bis Juli 2022 via Twitter, Facebook und Yggdrasil beworben. Insgesamt beantworteten

²⁰ Ulrich Harlass, „Mapping Religionswissenschaft: Zukunftsmusik“, Zeitschrift für junge Religionswissenschaft 16 (2021) Online erschienen am: 11 Oktober 2021, Zugriff: 10. März 2023. <http://journals.openedition.org/zjr/1902>.

²¹ Ebd. Eine Person, die an der Umfrage teilnahm, merkte an: „Das Thema Beschäftigung im wissenschaftlichen Betrieb ist mit großer Unsicherheit, aber auch mit Scham verbunden, weil die Bedingungen so schlecht sind und man dennoch oft ‚mitmacht‘. Es wird kaum darüber gesprochen.“

²² Carsten Schmitz, LimeSurvey (Zugriff: 10. März 2023). <https://www.limesurvey.org/de/>.

60 Personen die Umfrage mindestens in Teilen, letztlich fanden 48 Datensätze Eingang in die Analyse.²³ Es handelt sich bei den Personen, die die Umfrage in 2022 ausgefüllt haben (entsprechend der Logik des *Up or Out!*) nur zu 18,6 % um dieselben Personen wie im Jahr 2015. Ferner gilt für die vorliegende Studie, dass über die Gesamtheit aller sich zum Mittelbau zählenden Religionswissenschaftler*innen nur bedingt Aussagen gemacht werden können.²⁴ Die Anzahl von 48 Personen stellt jedoch eine gewichtige Größe innerhalb aller sich in der Religionswissenschaft qualifizierenden bzw. hier oder an anderen Instituten angestellten Personen dar. Eine Umfrage des DVRW-Vorstandes unter allen religionswissenschaftlichen Instituten in Deutschland mit einem Rücklauf von 70 % ergab, dass im Sommer 2022 an den beteiligten Instituten 116 Personen beschäftigt waren.

Analysiert wurde der Datensatz mit der Statistiksoftware Stata²⁵. Die vorliegende Studie ist im Wesentlichen ein Bericht über die Befunde einzelner Items der Erhebung (univariat). Darüber hinaus wurden vereinzelt Zusammenhänge zwischen Variablen geprüft, beispielsweise um möglichen Ungleichheitsdimensionen oder der Wirkung von Belastungsdimensionen auf die Zufriedenheit nachzugehen (multivariat). Soweit nicht anders vermerkt, handelt es sich bei den angegebenen Korrelationskoeffizienten um solche nach Spearman mit einer Signifikanz von * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$.²⁶ Wie von Cohen²⁷ vorgeschlagen, wird ab einem Wert des Koeffizienten $r = |0,1|$ von einem schwachen, ab $r = |0,3|$ von einem mittleren und ab $r = |0,5|$ von einem starken Zusammenhang ausgegangen. Mitunter werden Angaben zur Standardabweichung (SA) und zum Mittelwert (MW) gemacht.

3 Befunde

Der Vergleichbarkeit halber orientiert sich das folgende Kapitel in seiner Darstellung der Ergebnisse an der Publikation zur Umfrage von 2015. Zunächst wird ein Überblick über das Sample der Studie gegeben (3.1), das soziodemographische Da-

²³ Damit liegt die Zahl der integrierten Fälle unter jener der Studie von 2015, die 57 Datensätze auswertete.

²⁴ Insbesondere sich derzeit qualifizierende Religionswissenschaftler*innen, welche nicht an der Universität angestellt sind, mögen in unserer Studie unterrepräsentiert sein, da für diese ein wesentlicher Teil der Umfrage nicht relevant war.

²⁵ Ulrich Kohler und Frauke Kreuter, Hg., Datenanalyse mit Stata: Allgemeine Konzepte der Datenanalyse und ihre praktische Anwendung (Berlin/Boston: De Gruyter Oldenbourg, 2017).

²⁶ Thomas Cleff, Deskriptive Statistik und moderne Datenanalyse: Eine computergestützte Einführung mit Excel, PASW (SPSS) und STATA (Wiesbaden: Gabler, 2012), 80.

²⁷ Jacob Cohen, Statistical power analysis for the behavioral sciences (Hillsdale, NJ: Erlbaum, 1988), 115.

ten, die Dauer der aktuellen Qualifikationsphase sowie die Beziehung zwischen Qualifikationsphase und Anstellung umfasst. Es folgt eine Zusammenfassung der Angaben der Befragten zu ihren Anstellungsverhältnissen, zu Arbeitsumfang und Gehalt (3.2). Anschließend wird die (Un-)Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen und Perspektiven des Arbeitsverhältnisses dargestellt (3.3). Kapitel 3.4 analysiert die Belastungen am Arbeitsplatz, das Betreuungsverhältnis, die kollegiale Situation und deren Verhältnis zu gesundheitlichen Problemen. Schließlich werden die Themen Gender, Elternschaft, Erstakademiker*innen und Migrationshintergrund behandelt (3.5).

3.1 Die Studienteilnehmer*innen

Soziodemographische Angaben

Von den 48 Befragten mit vollständigen Datensätzen identifizierten sich 33 (68,8%) mit dem weiblichen und 13 (27,1%) mit dem männlichen Geschlecht. Eine Person verortete sich außerhalb des binären Spektrums, eine weitere Person machte keine Angaben. Stellte sich das Geschlechterverhältnis in der Studie von 2015 noch annähernd paritätisch dar, haben 2022 deutlich mehr Frauen als Männer an der Umfrage teilgenommen. Nicht nur, was die Beteiligten an der Umfrage anbelangt, ist die Religionswissenschaft in den vergangenen sieben Jahren deutlich weiblicher geworden. Auch in der bereits zitierten DVRW-Umfrage identifizierten sich 71 von 116 Personen als weiblich, 44 als männlich und eine als „divers“.

Im Vergleich zu 2015 hat sich auch die Altersstruktur der Teilnehmenden verändert: Lag das Durchschnittsalter 2015 bei 32,7 Jahren, liegt es nun rund vier Jahre höher, bei etwa 37,2 Jahren.²⁸ 50% der Befragten promovieren derzeit, 27,3% habilitieren sich und 22,7% planen derzeit keine Weiterqualifikation. Damit reduziert sich der Anteil der Promovierenden und Post-Docs leicht im Vergleich zu 2015. Deutlich größer ist der Anteil derjenigen ohne Weiterqualifikation geworden (2015 waren es rund 11%).²⁹

²⁸ Das liegt auch an einzelnen Extremwerten im Sample: 2022 sind die Befragten zwischen 25 und 62 Jahren alt.

²⁹ Von den 22,7% ohne Weiterqualifikation sind sieben Personen wissenschaftliche Mitarbeiter (drei unbefristet, eine auf Zeit verbeamtet, drei befristet), ein nichtwissenschaftlicher Mitarbeiter (befristet), eine Lehrkraft für besondere Aufgaben (unbefristet), eine Person derzeit nicht in der Religionswissenschaft beschäftigt (ohne Vertrag).

Der Altersdurchschnitt der Promovierenden liegt weiterhin bei etwa 31 Jahren. 2022 beträgt der Frauenanteil unter Promovierenden 77,3 %. Kinderlos sind 81 % der Promovierenden. Die Wahl, sich entweder akademisch zu qualifizieren oder Kinder zu bekommen, die den Titel der Auswertung der vorangegangenen Studie bildete, hat sich gegenüber dem letzten Ergebnis also noch verschärft.³⁰ Er liegt jedoch immer noch niedriger als der Durchschnitt in einer breit angelegten Studie aus dem Jahr 2012, nach der 85 % aller Promovierenden kinderlos waren.³¹

Zwischen Qualifikation und Anstellung

Wer von den Befragten promoviert, tut dies im Durchschnitt seit 3,6 Jahren (SA 2,6). 13,6 % der Promovierenden arbeiten seit über sechs Jahren an ihrer Dissertation und kommen damit je nach Vertrag und Familiensituation an die Grenzen der zulässigen Befristung nach dem WissZeitVG. 25 % der Habilitierenden sitzen schon länger als sechs Jahre (bis zu zehn Jahre) an ihrer Qualifikationsarbeit.³²

Die Verträge der derzeit Promovierenden sind meist auf 24 (21,4 %) oder 36 (35,7 %) Monate befristet. Die Streuung liegt zwischen einem und 48 Monaten Befristungsdauer. Bei Habilitierenden mit befristetem Arbeitsvertrag sieht das ähnlich aus: 18,2 % sind auf drei Monate befristet, 27,3 % auf 24 Monate, 36,4 % haben 36 Monate Befristung, daneben gibt es auch vereinzelt längere Verträge von 48 oder 59 Monaten. Unbefristet beschäftigt sind nur 10,4 % der Teilnehmenden, also fünf Personen. Zwei davon sind nicht-wissenschaftliche und drei wissenschaftliche Mitarbeiter*innen. Im „Barometer der Wissenschaft“, einer repräsentativen Studie aus dem Wintersemester 2019/2020, waren zwar fast alle Prä-Docs befristet beschäftigt (97 %), aber nur 68 % der Post-Docs.³³ Die Religionswissenschaft bildet hier also eine bedauerliche Ausnahme.

³⁰ Dieses Ergebnis wird in Kapitel 3.6 noch einmal ausführlicher aufgegriffen und eingeordnet.

³¹ Steffen Jaksztat, Nora Preßler und Kolja Briedis, Promotionen im Fokus: Promotions- und Arbeitsbedingungen Promovierender im Vergleich, Forum Hochschule 15/2012 (Zugriff: 10. März 2023). https://www.wissenschaftsmanagement-online.de/sites/www.wissenschaftsmanagement-online.de/files/migrated_wimoarticle/fh-201215_promotionenimfokus.pdf, 84.

³² In seinem ZfR-Artikel aus dem Jahr 2016 rekapituliert Krüger die Lebensläufe der 37 damaligen Religionswissenschaftsprofessor*innen aus dem deutschsprachigen Raum. Die Befragten brauchten im Durchschnitt 7,9 Jahre für ihre Habilitation, wobei die Spanne zwischen drei und 22 Jahren lag. In Krügers Sample betrug das Durchschnittsalter bei der Promotion 32,5 Jahre, mit einer Streuung von 27 bis 43 Jahren; Oliver Krüger, „Religionswissenschaft als Beruf,“ Zeitschrift für Religionswissenschaft (2016): 205–212, hier 207.

³³ Ambrasat, Zur Arbeitssituation, 157.

Karriereziele

In unserem Sample streben 37,8 % der Befragten eine Professur oder Führungsposition an einer Forschungseinrichtung an. Dies gilt zu gleichen Teilen für Prä- und Post-Docs. Im „Barometer der Wissenschaft“ gaben 20,2 % der Prä-Docs und 42,7 % der Post-Docs das langfristige Karriereziel Professur an.³⁴ Dieser Wunsch ist also in der Religionswissenschaft bei den Prä-Docs stärker, bei den Post-Docs schwächer als in der umfangreichen Studie ausgeprägt.

Die Anzahl aller religionswissenschaftlicher Professuren ist bekanntlich überschaubar. Es gibt derzeit insgesamt 45 an 24 Standorten.³⁵ 55,6 % der Befragten wünschen sich als ideales Ziel ihrer akademischen Karriere stattdessen eine unbefristete Stelle im Mittelbau von Hochschule bzw. Forschungseinrichtung. 6,7 % möchten außerhalb von Hochschule oder Forschungseinrichtung arbeiten. Damit hat sich der Anteil jener, die sich mit einer unbefristeten Stelle im Mittelbau „zufriedengeben“ würden, im Vergleich zu 2015 (47,3 %) deutlich erhöht.

3.2 Die Beschäftigungssituation

Anstellungsverhältnisse

Der Großteil der Befragten (70,8 %) arbeitet als wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in im universitären Kontext. Vereinzelt gaben Befragte an, als Lehrbeauftragte*r (rund 10 %), wissenschaftliche Hilfskraft, Lehrkraft für besondere Aufgaben (LfbA), Mitarbeiter*in im Wissenschaftsmanagement oder im nicht-wissenschaftlichen Bereich der Universität tätig zu sein. Ein nicht unwesentlicher Teil der Befragten, nämlich 18,8 %, gab zudem an, zurzeit nicht in der Religionswissenschaft beschäftigt zu sein. Die Befunde zu Status, Befristung und Befristungsdauer decken sich weitgehend mit jenen von 2015.

Unter den am häufigsten genannten Befristungsgründen wird die Projektlaufzeit eines Drittmittelprojekts mit 37,1 % im Vergleich zu 31,6 % in 2015 angegeben. Die Angabe des WissZeitVG als Grund für eine Befristung hat sich mit 51,4 % im

³⁴ Jens Ambrasat und Christophe Heger, Barometer für die Wissenschaft: Ergebnisse der Wissenschaftsbefragung (2020), (Zugriff: 10. März 2023). https://www.wb.dzhw.eu/downloads/wibef_barometer2020.pdf, 34.

³⁵ So die Angabe des Mainzer Zentrums für Digitalität in den Geistes- und Kulturwissenschaften: Mainzer Zentrum für Digitalität in den Geistes- und Kulturwissenschaften, Portal Kleine Fächer (Zugriff: 10. März 2023). [https://www.kleinefaecher.de/kartierung/kleine-faecher-von-a-z.html?tx_dmdb_monitoring\[disciplineTaxonomy\]=103&cHash=5bc049c13b549a7728cd03bccab7a71d](https://www.kleinefaecher.de/kartierung/kleine-faecher-von-a-z.html?tx_dmdb_monitoring[disciplineTaxonomy]=103&cHash=5bc049c13b549a7728cd03bccab7a71d).

Vergleich zu 26,2 % in 2015 fast verdoppelt. Nur eine Person (2%) hat die Entscheidung des/der Vorgesetzten als Grund für die Befristung angegeben, während es 2015 noch elf Personen (19%) waren. Möglicherweise zeigt dieser Unterschied ein gestärktes Bewusstsein darüber, dass die Entscheidung der Vorgesetzten auch von den Vorgaben des WissZeitVG abhängt. Unter den derzeit Befristeten waren 58,8 % nach ihrem MA-Abschluss schon mehrmals befristet beschäftigt, 23,5 % einmal befristet. Für 17,7 % ist die aktuelle befristete Beschäftigung ihre erste.

Die Anzahl der vollen Stellen im Fach hat im Vergleich zur Umfrage von 2015 zugenommen. 41,9 % der Befragten gaben an, eine volle Stelle zu haben, während es 2015 noch 33,6 % waren. Gleichzeitig hat sich die Anzahl der halben und Dreiviertel-Stellen von 42,2 % auf 37,2 % verringert. Etwa ein Fünftel der befragten Mitarbeiter*innen in der Religionswissenschaft haben einen Stellenanteil von weniger als einer halben Stelle.³⁶ Dieser Wert liegt deutlich über jenem von 2015, als 10,7 % angaben, einen Vertrag von zwei bis 13 Wochenstunden zu haben.

Arbeitszeit und Gehalt

Die durchschnittliche vertragliche Arbeitszeit liegt in unserem Sample bei ca. 68,7 % einer vollen Stelle, d.h. bei etwa 27,5 Stunden, hat sich also im Vergleich zu den 25,4 Stunden im Jahr 2015 um mehr als zwei Stunden erhöht. Hier schlägt die Zunahme der vollen Stellen zu Buche. Bezüglich der tatsächlichen Arbeitszeit lässt sich jedoch gegenüber 2015 eine Verschlechterung feststellen: Diese wird mit durchschnittlich 36,6 Stunden angegeben und liegt damit im Schnitt neun Stunden über der vertraglichen Arbeitszeit, während es 2015 noch sieben Überstunden pro Woche waren. Besonders dramatisch ist dabei die Angabe von durchschnittlichen 13 wöchentlichen Überstunden von den Befragten, die eine 50 %-Stelle haben. Dies entspricht auch dem Trend in der Barometer-Studie: Von Überstunden betroffen sind insbesondere Teilzeitstellen, und zwar bei Prä-Docs im Umfang von 14,5 Stunden pro Woche und bei Post-Docs 8,9 Stunden pro Woche.³⁷ Verschärft wird dieser Missstand dadurch, dass bei wissenschaftlichem Personal an der Universität Überstunden in der Regel weder erhoben noch vergütet werden. Die Praxis der unbezahlten Mehrarbeit entspricht faktisch einer Lohnkürzung.³⁸

³⁶ Dazu gehören: Zwei wissenschaftliche Hilfskräfte, zwei Stipendiaten, ein wissenschaftlicher Mitarbeiter, eine Person, die nicht in der Religionswissenschaft beschäftigt ist, eine Person, die außerhalb der Wissenschaft arbeitet, eine Person im Wissenschaftsmanagement und ein Lehrbeauftragter.

³⁷ Ambrasat, Zur Arbeitssituation, 160.

³⁸ Vgl. ebd.

Zwar geben 71,7 % der Befragten an, dass das universitäre Gehalt ihre Haupteinnahmequelle ist, gleichzeitig können jedoch 29 % der Befragten nicht vom universitären Gehalt leben (27,3 % in 2015). 83,3 % der Befragten geben weitere Einnahmequellen an. Dazu gehören bei 29,2 % der Befragten die Unterstützung durch Familie und Partner*in (2015 waren das 22,8 %). Dahinter rangieren Selbständigkeit (18,8 %) und Ersparnis (14,6 %). 8,7 % aller Befragten finanzieren sich hauptsächlich durch ein Stipendium, 10,9 % mithilfe der Unterstützung durch Familie und Partner*in, 4,4 % durch außeruniversitäre Arbeitsverhältnisse und eine Person (2,2 %) über das Arbeitslosengeld II. Die Angaben aus den offenen Antworten zeigen die persönlichen Dimensionen dieser Situation: „Arbeitenden Student*innen und Promovend*innen wird geraten, weniger zu arbeiten und sich mehr auf ihre Forschung zu konzentrieren, anstatt Hilfe zur Organisation und Finanzierung anzubieten. Das ist im Blick auf prekäre Lebensverhältnisse zynisch.“

Im Vergleich zu 2015 lässt sich festhalten, dass religionswissenschaftliche Arbeit im Mittelbau überwiegend befristet und mit steigenden Überstunden ausgeübt sowie zu einem beträchtlichen Teil querfinanziert wird. Bei den Beschäftigungsverhältnissen zeigt sich ein polarisierender Trend: Sowohl die Anzahl ganzer Stellen als auch jene mit sehr geringen Stundenumfang hat sich erhöht. Weiterhin stieg einerseits die Anzahl unbefristeter Verträge, andererseits qualifizierten sich viele Befragte in der Religionswissenschaft, ohne an einem Institut beschäftigt zu sein.

3.3 (Un-)Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen und Perspektiven des Arbeitsverhältnisses

(Un-)Zufriedenheit mit Arbeitszeiten, Organisation und Planbarkeit

Über die Hälfte der Befragten (57,5 %) antwortete, dass sie im Allgemeinen mit den Arbeitsbedingungen „eher zufrieden“ bis „sehr zufrieden“ sei. Demgegenüber gab etwas weniger als ein Viertel (23,4 %) an, „eher unzufrieden“ oder „sehr unzufrieden“ zu sein. Dies deckt sich weitgehend mit den Antworten von 2015, als 60,7 % „eher zufrieden“ oder „zufrieden“ waren.

Auch die Zufriedenheitswerte mit spezifischen Arbeitsbedingungen ähneln denen von 2015: Am zufriedensten sind die Befragten mit der Flexibilität der Arbeitszeiten und der Arbeitsorganisation (jeweils MW 4,3 sowie SA 1 auf einer Skala von 1 „sehr unzufrieden“ bis 5 „sehr zufrieden“). Es folgt die Zufriedenheit mit den Möglichkeiten, Neues bei der Arbeit zu lernen (MW 4,2; SA 1,1), mit den sozialen Beziehungen zu Kolleg*innen (MW 4,2; SA 1,1), mit der eigenen Lehre (MW 4,1; SA 0,7) und mit dem eigentlichen Inhalt der Arbeit (MW 4,1; SA 1,0). Die geringste Zufriedenheit zeigt sich bei der beruflichen Sicherheit (MW 1,9; SA 1,4), dicht gefolgt von

„den beruflichen Perspektiven“ (MW 2,2; SA 1,2) und der aktuellen Vertragslaufzeit (MW 2,2; SA 1,4).

Der Abschlussbericht zur Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) aus dem Jahr 2022 kommt zu vergleichbaren Ergebnissen. Auch hier wird festgestellt, dass „eher die intrinsische Motivation oder Gestaltungsfreiheiten, weniger die Vergütung, Arbeitsplatzsicherheit oder Vereinbarkeit von Beruf und Familie“³⁹ für eine Beschäftigung in der Wissenschaft sprechen. Die offenen Antworten unseres Fragebogens bestätigen diese Befunde: Große Unzufriedenheit herrscht hier gegenüber der Befristung und Unsicherheit im Hinblick auf die eigene berufliche Zukunft (51%). Auch die bestehenden Hierarchien und mangelnde Führungskompetenz der Vorgesetzten werden prominent angegeben (28%), gefolgt von unbezahlter Mehrarbeit und Aufgaben, die nicht der Qualifikation entsprechen (24%).⁴⁰ So stört sich eine befragte Person besonders an „Unsicherheit, starren Hierarchien, Seilschaften“ und „mangelnder Solidarität“. Eine andere bemängelt in Bezug auf ihre eigene berufliche Zukunft den „Druck, sich alternativen Wegen zu widmen, um [die] Versorgung der Familie sicherzustellen“. Bereits in der Umfrage aus 2015 fielen unter Arbeitsbelastung auch „das häufig beklagte Gefühl der Abhängigkeit von Vorgesetzten“ und die „Betonung und Ausnutzung von Hierarchien“⁴¹.

Lehrverpflichtung und Qualifikation

Die Unzufriedenheit mit der Arbeitsbelastung wird durch die quantitativen Daten bezüglich der Einbindung in Lehre und Forschung weiter erhellt: Die durchschnittliche offizielle Lehrverpflichtung liegt bei 2,6 SWS, wobei die Streuung sehr hoch ist: 31,6% haben keine Lehrverpflichtung, weitere 31,6% geben 1–2 SWS und 36,8% geben 4–12 SWS an. Dieser Befund ist fast identisch mit dem von 2015. Im Gegensatz dazu gibt es in der vorliegenden Studie allerdings keinen signifikanten Zusammenhang zwischen Lehrdeputat und Zufriedenheit mit dem Gehalt. Möglicherweise liegt dies an der höheren Anzahl von vollen Stellen bei den Studienteilnehmer*innen. Die „tatsächliche Investition in Lehre“ wird in der Umfrage im Durchschnitt

³⁹ Jörn Sommer, Georg Jongmanns, Astrid Book und Christian Rennert, Evaluation des novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (Zugriff: 10. März 2023). https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2022/abschlussbericht-evaluation-wisszeitvg.pdf?__blob=publicationFile&v=2, 13.

⁴⁰ Eine auf dieser Umfrage aufbauende qualitative Studie könnte vertiefen, wie das Verhältnis der 36%, die das wenig hierarchische, kollegiale und anregende Klima schätzen und den 28%, die Hierarchien und mangelnde Führungskompetenz beklagen, im Einzelnen zu verstehen ist.

⁴¹ Eufinger et al., „Aut liberi“ (ZJR), 6.

mit 10,7 Stunden in der Woche angegeben, wobei die Streuung sehr groß (SA 10,1) ist.⁴²

Ebenso wie im Lehrdeputat gibt es auch beim Anteil der Arbeitszeit, der für Weiterqualifikation genutzt wird, eine breite Streuung. 21,9 % der Befragten haben gar keine Zeit für die Weiterqualifikation – 2015 lag dieser Wert bei 30 %. Rund 44 % geben an, bis zu 30 % ihrer bezahlten Arbeitszeit hierfür verwenden zu können. Rund 25 % können zwischen 45 % und 80 % der Arbeitszeit für die eigene Qualifikation nutzen. Ferner geben 9,4 % der Befragten an, sich mit ihrer gesamten Arbeitszeit ihrer Qualifikation widmen zu können. Dies sind zu zwei Drittel Personen, deren Stellen vollständig durch Drittmittel finanziert werden und zu einem Drittel Stipendiat*innen.

Wie auch 2015 gibt es signifikante Zusammenhänge zwischen der nutzbaren Arbeitszeit für Weiterqualifikation und der Zufriedenheit mit ausgewählten Aspekten: Je weniger Zeit für Weiterqualifikation vorhanden ist, desto stärker ist der Unmut über das eigene Arbeitsverhältnis in Anbetracht der eigenen Qualifikation (-,56***) sowie der Unmut über das eigene Gehalt in Anbetracht der eigenen Leistungen (-,4*).

Zu diesem Befund passt, dass sich der Anteil derjenigen im Sample, die *keine* Weiterqualifikation planen, seit 2015 von 11 % auf 22,7 % verdoppelt hat und sich gleichzeitig die Beurteilung der Karriereperspektiven verschlechtert hat: 75 % sind der Meinung, dass der Wissenschaftsbetrieb *keine* angemessene berufliche Perspektive bietet (73 % in 2015). Dabei ist der Anteil der Post-Docs noch einmal deutlich höher als jener der Prä-Docs. Dies deckt sich wiederum mit den Ergebnissen der Barometer-Studie.⁴³

3.4 Belastung am Arbeitsplatz und Gesundheit

Belastungen am Arbeitsplatz

Die (Un-)Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen steht in engem Zusammenhang mit dem Empfinden von unterschiedlichen Belastungen (,73***).⁴⁴ Folgende Belastungen wurden am prominentesten angegeben: unter Zeitdruck leiden (70,2 %), Überstunden (56,5 %), sich ungerecht bei der Arbeit behandelt fühlen (23,9 %). Unter

⁴² Einige Personen haben auch angegeben, für die Lehre in der Woche über 25 Stunden aufzuwenden. Darunter fallen auch Personen, die als LfBA oder als Lektor*in beschäftigt sind.

⁴³ Ambrasat, Barometer, 20.

⁴⁴ Hierfür wurde ein additiver Index aus den einzelnen oben genannten Dimensionen von Belastung gebildet.

Druck, Drittmittel einzuwerben, fühlen sich 48,7% der Befragten. Von Vorgesetzten/Betreuer*innen unter Druck gesetzt, zu publizieren, fühlen sich 20%. In der Berlin Science Study kam der Erwartungsdruck, zu publizieren, noch viel deutlicher zutage: 59,3% der Befragten gaben hier einen sehr hohen Erwartungsdruck an.⁴⁵

Die Rolle der Vorgesetzten ist im Zusammenhang des Druckempfindens besonders bemerkenswert. Vorgesetzte haben das Arbeitsverhältnis laut 13,2% der Befragten als Druckmittel verwendet. 7,9% der Befragten gaben an, Vorgesetzte hätten ihre Gutachter*innenrolle als Druckmittel verwendet. Beide Zahlen haben sich im Vergleich zu 2015 reduziert (13% und 30%). Ihr Fortbestehen zeigt jedoch einen andauernden Missstand, der auch in Zukunft im Rahmen der Fachgesellschaft und an den einzelnen Instituten thematisiert werden muss. Nur eine Person gibt an, häufig unter dem Druck zu stehen, für ihre*n Vorgesetzte*n Daten manipulieren zu müssen. Dies gaben 2015 ganze 10% der Befragten an. Das Abhängigkeitsverhältnis kann hier dazu führen, dass das wissenschaftliche Fehlverhalten nicht gemeldet, sondern für die abhängige Person zur Belastung wird.

Gesundheit

Das Thema Gesundheit wurde in der Vorgängerstudie zwar detailliert erhoben, allerdings nur rudimentär dargestellt. Da sich im Vergleich mit der vorliegenden Studie eine dramatische Verschlechterung feststellen lässt, werden im Folgenden die Daten von 2015 erstmals detailliert angegeben.⁴⁶ Dramatisch erhöht haben sich „häufige“ Erschöpfung (von 38,6% auf 46,8%), Nervosität (von 31,6% auf 42,6%), Schlafstörungen (von 10,5% auf 38,3%) und depressive Stimmungen (von 21,1% auf 31,9%). Angst-/Panikattacken haben sich leicht (von 12,3% auf 15,2%) erhöht, Kopfschmerzen (25,2%) sowie Herz-Kreislaufprobleme (6,4%) sind stabil geblieben und lediglich Rückenschmerzen haben sich (von 52,6% auf 38,3%) verringert.

Rund 40% der Befragten präzisierten 2022 ihre gesundheitlichen Probleme unter „Sonstige Beschwerden“: Sechs Personen gaben verschiedene emotionale Beschwerden an, darunter Angst, Wut, Unsicherheit, ständige Angespanntheit, aber auch: „Keine Depressionen mehr nach Entfristung des Arbeitsvertrags!“ Vier Per-

⁴⁵ Denise Lütke und Jens Ambrasat, Basisauswertung Berlin Science Survey: Pilotstudie Wintersemester 2021/2022. (Zugriff: 10. März 2023). https://www.berlinsciencesurvey.de/de/studienergebnisse-berlin-science-survey-2022/bss_basisauswertung_2022.pdf, 5.

⁴⁶ Unser herzlicher Dank gilt hier Veronika Eufinger, Anna Neumaier und Ramona Jelinek-Menke. Wir haben im Folgenden die Angaben „häufig“, „sehr häufig“ und „ständig“ (Skala 1–6 von 2015) mit „häufig“ (Skala 1–3 von 2022) gleichgesetzt.

sonen leiden unter Beschwerden im Bereich Bauch/Magen/Darm. Drei Personen leiden unter Hörsturz/Tinnitus.

2015 und 2022 sahen jeweils über 90 % der Befragten einen Zusammenhang zwischen Arbeitsbedingungen und gesundheitlichen Beschwerden, jedoch schätzten 2022 viel mehr Personen diesen Zusammenhang als stark ein (52,3 %). Einen teilweisen Zusammenhang zwischen Arbeit und Beschwerden sahen 38,6 %. 2015 sahen lediglich 32,9 % einen starken und 62,5 % einen teilweisen Zusammenhang. An dieser Stelle besteht unbedingt systemischer Handlungsbedarf auch in Kooperation mit den medizinischen Dienststellen der einzelnen Einrichtungen. Es ist beunruhigend, dass die Arbeit im religionswissenschaftlichen Mittelbau zur Verschlechterung der Gesundheit der Angestellten beiträgt. Allerdings ist aufgrund fehlender Daten unklar, ob es sich dabei um ein spezifisches Problem des Mittelbaus handelt.

Folgende berufliche Konsequenzen ergaben sich für die Befragten aus den gesundheitlichen Belastungen: Für 6,3 % erfolgte mindestens eine Krankschreibung, 52,1 % sind mit ihrer Arbeit in Verzug geraten, immerhin 25 % haben ihre Qualifikationsarbeit nicht fristgerecht fertigstellen können, für 6,3 % folgte ein Verlust der Stelle. Nur etwa 12,5 % bemühten sich um eine Lösungssuche gemeinsam mit den Vorgesetzten, 14,6 % orientierten sich als Folge beruflich neu, für 29,2 % folgten keine Konsequenzen.

Um den Einfluss der Corona-Pandemie auf die Arbeitsbedingungen zu erheben, konnten die Befragten in offenen Antwortmöglichkeiten angeben, inwiefern die Corona-Pandemie die berufliche Situation verändert hat. Von den 42 Personen, die darauf geantwortet haben, hat sich für genau die Hälfte die Situation verschlechtert, – teilweise „erheblich“, „stark“, „sehr stark“, „enorm“, „massiv“ und „radikal“. Die häufigsten Gründe dafür sind negative soziale Aspekte wie allgemeine Isolation und fehlender kollegialer Austausch (45,2 %) und die Schwierigkeit, Beruf und Familie – insbesondere mit Kindern – zu vereinbaren (26,2 %). 21,4 % geben jedoch eine Verbesserung der Situation an, meist aufgrund der verbessersten Flexibilität der Arbeitsbedingungen durch freie Zeiteinteilung und Wegfall von Pendelzeiten. Obwohl nur vier Personen (9,5 %) explizit auch eine gesundheitliche Verschlechterung angegeben haben, ist davon auszugehen, dass die oben genannte Zunahme körperlicher und psychischer Beschwerden zu einem Teil der Corona-Pandemie geschuldet ist.

Gegenüber der beunruhigenden gesundheitlichen Situation überraschen die Angaben zur (Un-)Zufriedenheit mit der Betreuung und dem Kollegium. So gaben jeweils mehr als drei Viertel des Samples an, auf einer Skala von 1 „sehr unzufrieden“ bis 5 „sehr zufrieden“ mit den sozialen Beziehungen zu den Vorgesetzten und Kolleg*innen „eher“ bis „sehr zufrieden“ zu sein. Jeweils zwischen 50 und 60 % der Befragten waren „eher zufrieden“ bis „sehr zufrieden“ mit den folgenden Faktoren: fachliche und organisatorische Unterstützung durch Vorgesetzte, Hierarchien, An-

erkennung der eigenen Leistung und Kommunikationskultur. Trotz auffälliger Werte zu den Themen Belastung und gesundheitliche Beschwerden sowie insbesondere dem signifikanten Zusammenhang zwischen Arbeit und Gesundheit sind die Mitarbeitenden im religionswissenschaftlichen Mittelbau erstaunlich zufrieden.

3.5 Diversität: Gender, Elternschaft, Erstakademiker*innen, Migrationshintergrund

In der durchgeführten Umfrage wurden auch Items zu soziodemographischer Diversität und intersektionaler Gerechtigkeit durch den Einbezug von Gender, Elternschaft, Erstakademiker*innen und Migrationshintergrund erfragt. Sie werden im Folgenden besprochen.

Gender

Zur Gleichstellung stellt die deutsche Hochschulrektorenkonferenz (HRK) fest, dass im deutschen Wissenschaftssystem Frauen auf höheren Qualifikationsebenen sowie in Leitungsfunktionen unterproportional mit einem Professorinnenanteil von 22 % und auf Hochschulleitungsebene nur zu 17 % vertreten sind.⁴⁷ Obwohl sie mindestens die Hälfte der Studierenden und Hochschulabsolvent*innen ausmachen, scheiden „an den Schnittstellen Hochschulabschluss/Promotion und Promotion/Habilitation [...] überproportional viele Frauen aus der Wissenschaft“⁴⁸ aus. Im Gegensatz dazu stellt sich die Lage in der Religionswissenschaft laut den vorliegenden Daten besser dar, da 77,3 % der Promovierenden und 91,7 % der Habilitierenden Frauen sind.

Wie bereits festgestellt, ist die deutsche Religionswissenschaft unterhalb der Professur deutlich „weiblicher“ geworden. Das lässt mittelfristig auch auf eine Erhöhung des Frauenanteils auf der Professor*innenebene hoffen. Waren zum Zeitpunkt der Beobachtung von Krüger (2016) neun von 25 Professuren mit Frauen besetzt,⁴⁹ so sind es 2023 laut der Arbeitsstelle Kleine Fächer mittlerweile 20 von 45 Professuren.

⁴⁷ Hochschulrektorenkonferenz, Gleichstellung (Zugriff: 10. März 2023). <https://www.hrk.de/themen/hochschulsystem/gleichstellung/>.

⁴⁸ Ebd.

⁴⁹ Krüger, „Religionswissenschaft als Beruf“, 208.

Elternschaft

Die Frage, ob Elternschaft das akademische Fortkommen von Wissenschaftler*innen beeinflusst, tritt neben der Genderfrage zunehmend ins Bewusstsein.⁵⁰ Die Schwierigkeit, Elternschaft mit den hohen Anforderungen in der Qualifikationsphase zu vereinbaren, führt dazu, dass insbesondere unter Wissenschaftlerinnen ein hoher Anteil trotz vorhandenem Kinderwunsch kinderlos bleibt.⁵¹ Dies bestätigt unsere Umfrage, in der 35,1% der Teilnehmenden angaben, einen solchen zurückgestellt zu haben.

In Übereinstimmung mit den Ergebnissen des „Bundesberichts Wissenschaftlicher Nachwuchs“ (buwin) von 2021⁵² hatten nur 22,2% der Männer, aber 37% der Frauen in unserem Sample einen Kinderwunsch zurückgestellt. Dies verstärkt die Problematik, dass die schwierige Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Qualifizierung und Familie insbesondere bei Frauen zu Entscheidungsdruck führt, entweder die Wissenschaft zu verlassen oder einen Kinderwunsch aufzuschieben, wenn nicht gar vollständig aufzugeben. Das verdeutlicht auch die freie Antwort einer Betroffenen: „Aufgrund der beruflich notwendigen permanenten Standortwechsel kann ich nicht auf ein Netzwerk aus Familie, Freunden etc. zurückgreifen, die mich und meinen Partner, der ebenfalls wissenschaftlich tätig ist, bei der Erziehung (bzw. Beaufsichtigung der Kinder) unterstützen.“

Die befragten Religionswissenschaftler*innen sind, wie schon in der Erhebung von 2015, zu einem Drittel (32,6%) Eltern. Aus unserer Erhebung geht hervor, dass Frauen zu 34,4% die Verantwortung für mindestens ein Kind haben. Männer haben zu 23,1% mindestens ein Kind. Bei den Alleinerziehenden (26,7% der Eltern im Sample) verschärfen sich diese Bedingungen notgedrungen. Diese geben zu 100% an, dass das Einkommen aus der Arbeit an der Universität nicht zum Leben reicht. Sie bestreiten ihr Einkommen (auch) aus weiteren Quellen, was eine Belastung der Familie und/oder Abstriche bei der Qualifikationsarbeit mit sich bringt.

50 Anna Schelling, David Brodessa, Kathrin Samjeske und Susann Kunadt, Familienfreundlichkeit in der Praxis: Ergebnisse aus dem Projekt ‚Effektiv! – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen‘ (Zugriff: 10. März 2023). https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/38972/ssoar-2014-kunadt_et_al-Familienfreundlichkeit_in_der_Praxis_Ergebnisse.pdf.

51 Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021: Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland (Zugriff: 10. März 2023). <https://elibrary.uth.de/doi/book/10.3278/9783763960088>, 163–66.

52 Ebd., 163–70.

Migrationshintergrund

Bezüglich des Migrationshintergrundes gaben 17 % der Befragten an, selbst nicht in Deutschland geboren zu sein, und von rund einem Viertel sind entweder ein Elternteil (12,8 %) oder beide Elternteile (12,8 %) nicht in Deutschland geboren worden. Von den nicht in Deutschland Geborenen promovieren bzw. habilitieren sich jeweils 42,9 %, weitere 14,2 % streben keine Weiterqualifikation an. Damit sind 13,6 % aller Promovierenden, 25 % der Habilitierenden und 10 % derjenigen ohne angestrebte Weiterqualifikation nicht in Deutschland geboren. Im Vergleich streben damit von den nicht in Deutschland Geborenen überdurchschnittlich viele Personen eine Habilitation an. Zwischen der Qualifizierungsphase und dem Migrationshintergrund der Eltern lässt sich dagegen kein Zusammenhang nachweisen. Insgesamt stützen die Ergebnisse eine umfangreichere Studie nicht, laut der sich die Bildungschancen bei Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland halbieren.⁵³

Ein Viertel der nicht in Deutschland Geborenen und 16,7 % derjenigen, von denen mindestens ein Elternteil nicht in Deutschland geboren wurde, promovieren bzw. habilitieren sich mit Stipendium. Zudem ist die Hälfte der im Ausland Geborenen als wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in angestellt sowie zu jeweils 12,5 % nicht in der Religionswissenschaft beschäftigt, wissenschaftliche Hilfskraft oder LfBA. 58,3 % der Teilnehmer*innen, von denen mindestens ein Elternteil nicht in Deutschland geboren wurde, sind als wissenschaftliche Mitarbeiter*innen angestellt.

Darüber hinaus sind derzeit je 16,7 % derjenigen mit mindestens einem im Ausland geborenen Elternteil außerhalb der Religionswissenschaft sowie als nicht-wissenschaftliche Mitarbeiter*innen beschäftigt. Jeweils 8,3 % gaben an, als wissenschaftliche Hilfskräfte, als unbezahlte Lehrbeauftragte und im Wissenschaftsmanagement tätig zu sein. Damit sind Menschen mit einem Migrationshintergrund in unserem Sample seltener wissenschaftliche Mitarbeiter*innen als ihre Vergleichsgruppe, wogegen andere Beschäftigungsformen für sie häufiger zu sein scheinen. Dieser Befund spricht nicht *per se* für eine Diskriminierung bei der Stellenvergabe, sollte jedoch kritisch beobachtet werden.

⁵³ René Krempkow, Gleiche Chancen für alle? Konzeption und Ergebnisse eines „Migrations-Bildungstrichters“ (Zugriff: 10. März 2023). <https://www.gew.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=127361&token=c4c17160e3cc64da548084a93eff5b38db56f2a0&sdownload=&n=Migrations-Bildungstrichter.pdf>.

Erstakademiker*innen

Bei über der Hälfte (56,3 %) der Teilnehmenden verfügt kein Elternteil über einen Universitätsabschluss. Von den befragten Erstakademiker*innen sind 45,8 % promoviert, aber niemand habilitiert. Damit ist die Promotionsquote unter den Erstakademiker*innen höher als der bundesweite statistische Durchschnitt.⁵⁴ Habilitiert sind in unserem Sample hingegen nur Befragte aus Akademiker*innenfamilien (9,5 %).

Die Arbeitsverhältnisse der Erstakademiker*innen an Universitäten entsprechen weitestgehend dem Durchschnitt der vorliegenden Studie. Die mögliche Hypothese, dass sie sich verstärkt auf bestimmten Positionen finden, lässt sich damit nicht belegen. Allerdings zeigt sich ein Unterschied hinsichtlich der Herkunft aus (nicht-)akademischen Verhältnissen und den Einkünften: Im Vergleich zu 31,8 % der Erstakademiker*innen gaben nur 25 % aus Akademiker*innenfamilien an, nicht von ihrem Einkommen aus der universitären Beschäftigung leben zu können. Zudem leben Erstakademiker*innen seltener hauptsächlich vom universitären Gehalt und von Arbeitslosengeld, sondern häufiger von Stipendien, anderen Arbeitsverhältnissen oder der Unterstützung durch ihre Eltern.

Einen negativen Zusammenhang (-,38*) zeigt die Studie beispielsweise zwischen der (nicht-)akademischen Herkunft und dem empfundenen Druck, Drittmittel einzuwerben. Möglicherweise lässt sich der Befund, dass Erstakademiker*innen höheren Druck empfinden, mit ihrer bereits beschriebenen finanziellen Situation erklären: Sie streben finanzielle Unabhängigkeit an, um angemessen vergütete Wissenschaft treiben zu können. Insbesondere deren Förderung mit Stipendien gleicht fehlende universitäre Arbeitserfahrungen und andere entstehende Nachteile der sozialen Absicherung nicht aus.

4 Zusammenfassung und Ausblick

Wichtigste Ergebnisse

Insgesamt weisen die Ergebnisse der Umfrage von 2022 darauf hin, dass sich die in der ersten Studie von 2015 dokumentierten Probleme eher verschärft als verringert haben. So sind die kurzen Vertragslaufzeiten oft ein ausschlaggebender Grund für

⁵⁴ René Krempkow, Herausforderung Bildungschancen: Von der Grundschule bis zur Promotion. Über das Wissenschaftssystem. SciLogs Wissenschaftsblogs (Zugriff: 10. März 2023). <https://scilog.spektrum.de/wissenschaftssystem/herausforderung-bildungschancen/>.

eine Unzufriedenheit mit dem Beschäftigungsverhältnis. Auch wenn mehr Befragte als früher eine volle Stelle oder einen höheren Stellenanteil innehaben, steht dennoch ein signifikanter Anteil außerhalb eines Anstellungsverhältnisses oder verfügt nur über geringe Stellenanteile. Allen gemeinsam ist ein hohes Maß von unbezahlten, nicht ausgleichbaren Überstunden, die als eine ‚Investition in die Zukunft‘ betrachtet werden und von denen das universitäre System profitiert, die für die Angestellten aber faktisch eine Lohnkürzung darstellen. Hinzu kommen die hohen Anforderungen und Belastungen, die mit massiven arbeitsbedingten gesundheitlichen Verschlechterungen einhergehen, vorrangig Erschöpfung, Nervosität, Schlafstörungen und depressive Verstimmungen. Die Corona-Pandemie hat die Belastungen – insbesondere für die Befragten mit Kindern – noch verschärft.

Positiv hervorzuheben ist eine überdurchschnittliche Diversität innerhalb des Faches. Auffallend sind hier ein relativ hoher Anteil von Menschen mit Migrations- und nichtakademischem Hintergrund der Herkunftsfamilie sowie ein hoher Anteil von Frauen und Eltern. Insgesamt haben die befragten Religionswissenschaftler*innen, trotz schwieriger Arbeitsbedingungen, eine hohe intrinsische Motivation und Freude an der Arbeit und würden diese auch gerne auf einer unbefristeten Mittelbaustelle fortsetzen.

Kontextualisierung im weiteren akademischen und wissenschaftspolitischen Feld

Die prekären Arbeitsbedingungen beschäftigen derzeit die ganze Wissenschaftslandschaft in Deutschland und anderen Ländern in Europa, wie bereits einige Querverweise verdeutlichen. Mit dem im Juni 2021 gelaunchten Twitter-Hashtag #IchBinHanna wurde ein Nerv getroffen und zu insgesamt über 130.000 Tweets angelegt, die sich kritisch mit den Missständen im deutschen Wissenschaftssystem auseinandersetzen.⁵⁵

Die Wissenschaftspolitik der letzten Jahrzehnte hat zu einer zunehmenden Prekarisierung des akademischen Mittelbaus geführt, so dass die derzeit engagiert geführte Diskussion um das WissZeitVG nur den Gipfel der Entwicklungen darstellt.⁵⁶ Einer der Hauptkritikpunkte ist hierbei die Kombination aus der gängigen Befris-

⁵⁵ Dem vorangegangen war eine Formulierung von 95 Thesen über die „verwahrloste Arbeitskultur im Wissenschaftssystem“. Amrei Bahr, Kristin Eichhorn und Sebastian Kubon, 95 Thesen gegen das WissZeitVG (Zugriff: 10. März 2023). <https://95vswisszeitvg.wordpress.com/>. Die notwendige Betrachtung familiärer sowie Migrationshintergründe wurde später durch die Hashtags #FirstGeneration und #Arbeiterkind sowie #IchbinReyhan ergänzt.

⁵⁶ Bahr, #IchBinHanna, 31–62.

tung und der gleichzeitigen Begrenzung der maximalen Befristungen im Rahmen des WissZeitVG, die häufig zur Entlassung hochqualifizierter Wissenschaftler*innen aus dem deutschen Wissenschaftssystem führt. Ferner werden flächendeckend Daueraufgaben über befristete Qualifikationsstellen abgedeckt. Deshalb lautet die Forderung der Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft (GEW) seit Jahren „Dauerstellen für Daueraufgaben – jetzt!“⁵⁷

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat am 17. März 2023 einen Entwurf für die Reform des WissZeitVG auf der Basis der im Jahr 2022 erfolgten Evaluation⁵⁸ vorgelegt. Aufgrund der starken Proteste seitens der Wissenschaftler*innen u. a. in den sozialen Medien, der auch mit der Etablierung des solidarischen Hashtags #ProffürHanna einherging, wird der Entwurf jedoch diesmal unter Einbezug von Vertreter*innen aus der Wissenschaft überarbeitet.⁵⁹ Die Bundesregierung hatte sich bereits in ihrem Koalitionsvertrag dazu bekannt, die Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft zu verbessern und dazu u. a. „das Wissenschaftszeitvertragsgesetz auf Basis der Evaluation [zu] reformieren“⁶⁰. Mehrere Fachverbände, darunter die DVRW, erneuerten im Juni 2022 eine Erklärung aus dem Vorjahr, in der sie feststellen, dass das WissZeitVG „einer produktiven, nachhaltigen und konkurrenzfähigen Gestaltung von Forschung und Lehre an den deutschen Hochschulen entgegen[stehe]“⁶¹.

Neben der Gesetzesreform zeigen die Ergebnisse dieser wie anderer (zitatierter) Studien, dass viel umfassender über eine Reform des Wissenschaftssystems in Deutschland nachgedacht werden sollte. Dazu müssten die gängigen Modelle der Personalstruktur, die in vielen Fällen der Hierarchie der Lehrstühle angepasst sind, überdacht werden. Wissenschaftliche Dauerstellen wie *Lecturer*, *Reader* oder *Tenure Tracks* bieten alternative Möglichkeiten, und auch Überlegungen zur Abschaffung der Lehrstühle im Allgemeinen sollte kein Tabu sein. Das Netzwerk NGAWiss

57 openPetition, Mehr unbefristete Stellen in der Wissenschaft – Online-Petition (Zugriff: 3. März 2023). <https://www.openpetition.de/petition/online/mehr-unbefristete-stellen-in-der-wissenschaft>.

58 Sommer et al., Evaluation.

59 Beispielsweise diskutierte das BMBF am 30. März 2023 die Höchstbefristungsgrenze für Postdocs, vgl. BMBF, Austausch zur Höchstbefristungsgrenze im Postdoc-Bereich (Zugriff: 14. April 2023). <https://www.bmbf.de/SharedDocs/Videos/de/bmbf/5/57/57650.html>.

60 Sozialdemokratische Partei Deutschlands, Bündnis 90/Die Grünen und Die Freien Demokraten, Mehr Fortschritt wagen: Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit (Zugriff: 10. März 2023). https://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Koalitionsvertrag/Koalitionsvertrag_2021-2025.pdf, 19.

61 Deutsche Gesellschaft für Amerikastudien, Erklärung der Verbände vom 29. Juni 2021 zum WissZeitVG. Reaktion auf die Evaluation – Deutsche Gesellschaft für Amerikastudien (Zugriff: 10. März 2023). <https://dgfa.de/erklarung-der-verbände-vom-29-juni-2021-zum-wisszeitvg-reaktion-auf-die-evaluation/>.

hat vorgerechnet, wie bei gleichen Kosten und gleicher Lehrleistung dauerhafte wissenschaftliche Beschäftigung zum Regelfall werden kann. Vier verschiedene organisatorische Modelle werden hier gegenübergestellt: Der Status quo, ein reines Tenure-Track-Modell, ein Modell mit Lecturer-Stellen und ein Modell, in dem es nur noch Professuren oder gar keine mehr gibt.⁶²

Unsere Studie unterstreicht, dass „Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse“⁶³ nicht unterschätzt werden dürfen. Die psychosomatischen Folgen prekärer Arbeit sind alarmierend und fordern dringend zum Handeln auf.

Kontextualisierung in der Religionswissenschaft in Deutschland

Auch innerhalb der Religionswissenschaft in Deutschland ist die Problematik der prekären Arbeitsbedingungen schon länger bekannt. Krüger betonte 2016, dass flexible Arbeitszeiten, Familienvorstellungen sowie Lebensmittelpunkte eine Karriere als Professor*in in der Religionswissenschaft fördern.⁶⁴ Diese Flexibilität beschreibt jedoch Begleiterscheinungen befristeter Stellen und vernachlässigt die prekären Arbeitsbedingungen zugunsten einer potentiellen Professur, auf die letztlich nur wenige hoffen können.

Das 2021 entstandene Projekt *Mapping Religionswissenschaft* fokussierte zwar vorrangig auf Inhalte, aber es wurde auch für Diskussionen zu „Lebens- und Arbeitsumständen des religionswissenschaftlichen Mittelbaus“, „Arbeitsbedingungen [sowie] zukünftige[n] Perspektiven“ genutzt.⁶⁵ 2021 stellte Harlass hier fest, dass es wünschenswert wäre, einen Ort zu haben, um „den allgemeinen Problemen des wissenschaftlichen Nachwuchses oder gar des (deutschen) Universitätsbetriebes nachzugehen“⁶⁶. Die Studien aus 2015 und 2022 leisten hierzu einen Beitrag.

Darüber hinaus fragte Kollodzeiski ebenfalls 2021 nach der Entwicklung des Faches bis ins Jahr 2030.⁶⁷ Angesichts sinkender Studierendenzahlen zeigte sie, dass die Wiederbesetzung von ca. 13 Lehrstühlen wahrscheinlicher als die Neuschaffung

⁶² Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft, Diskussionspapier ‚Personalmodelle‘ (Zugriff: 10. März 2023). <https://mittelbau.net/diskussionspapier-personalmodelle/>.

⁶³ Brinkman et al., *Prekäre Arbeit*.

⁶⁴ Krüger, *„Religionswissenschaft als Beruf“*, 207f.

⁶⁵ Harlass, *„Zukunftsmusik“*, Abs. 1.

⁶⁶ Ebd., Abs. 2.

⁶⁷ Ulrike Kollodzeiski, *„Religionswissenschaft, quo vadis?“*, *Zeitschrift für junge Religionswissenschaft* 16 (2021), Online erschienen am 6. Oktober 2021, Zugriff: 10. März 2023.

von Lehrstühlen ist.⁶⁸ Für die zunehmende Anzahl an Promovierenden in der Religionswissenschaft und angrenzenden Disziplinen steigt damit der Konkurrenzdruck aufgrund mangelnder Alternativen wie Dauerstellen.⁶⁹

Es ist begrüßenswert, dass die Arbeitsbedingungen von „Mittelbau und Nachwuchs“ in der DVRW bereits diskutiert werden. Dies zeugt von einem Interesse der Religionswissenschaft insgesamt, sich auch für Verbesserungen einzusetzen. Es ist daher zu hoffen, dass die Ergebnisse dieser Studie auch über die Publikation hinaus wahrgenommen werden und zu konstruktiven Auseinandersetzungen führen. Neben der Thematisierung in kleineren Kreisen wie dem Kollegium und bei Mitarbeiter*innengesprächen sind weiterreichende Formate zu erhoffen. So wird z.B. die statusübergreifende Arbeitsgruppe der DVRW die Studie in ihre Diskussionen einfließen lassen, die auf einen *Code of Conduct* abzielen. Darüber hinaus werden die Ergebnisse auf der nächsten DVRW-Tagung 2023 in Bayreuth erneut thematisiert und zusammen mit einem Entwurf eines *Code of Conduct* diskutiert werden.

Obgleich die Ausgestaltung des *Code of Conduct* der DVRW derzeit unklar ist, wäre es wünschenswert, wenn zusätzlich an anderer Stelle arbeitsrechtliche Fragen thematisiert werden, die insbesondere den Neulingen im Wissenschaftssystem einen Überblick geben, welche Beschäftigungsmöglichkeiten und -formen es gibt. Da dies fächerübergreifend ein Thema ist, könnte dies allerdings auch von anderen Organisationen wie der GEW oder Initiativen wie NGAWiss bereitgestellt werden. Dann ist jedoch kaum zu erwarten, dass dabei Spezifika kleiner Fächer wie der Religionswissenschaft berücksichtigt werden.

Prekäre Beschäftigungsverhältnisse sind nicht nur für die Betroffenen ein Problem, sondern auch für die Religionswissenschaft und die Entwicklung des Faches. Darauf wies Klinkhammer als DVRW-Vorsitzende beim Workshop der Arbeitsstelle Kleine Fächer im Juni 2022 hin:⁷⁰ Generell zeichneten sich kleine Fächer durch eine niedrige Anzahl von sich für die Wissenschaft Qualifizierenden aus. Diese hätten ein größeres Bewusstsein für die Risiken einer Karriere in der Wissenschaft, die zudem eine hohe Mobilität zwischen den wenigen Fachstandorten erfordere. Dies trage auch zu einem *Brain-Drain* ins Ausland bei. Aus der niedrigen Anzahl von sich Qualifizierenden ergebe sich für Vorgesetzte das Problem, geeignete Mitarbeitende zu finden. Die einzelnen Fächer litten unter der geringen Anzahl entsprechend Qualifizierter vor allem bei der Besetzung von Professuren mit spezifischen Profilen.

68 Ebd., Abs. 26f.

69 Ebd.

70 Arbeitsstelle Kleine Fächer, Dokumentation des Informations- und Vernetzungworkshops „Die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses in den kleinen Fächern – bestehende Strukturen und alternative Wege (Zugriff: 10. März 2023). https://www.kleinefaecher.de/fileadmin/user_upload/img/Dokumentation_Workshop_WissNachwuchs_20062022.pdf, 6.

Bei der Neubesetzung zeige sich darüber hinaus ein besonderes Risiko für hochqualifizierte Wissenschaftler*innen mit langjähriger Erfahrung, da sie für kostengünstigere Juniorprofessuren nicht in Frage kämen. Schließlich wirkten sich auch die anvisierten vielfältigen Stellenarten für die Entwicklung der Standorte negativ aus: „So seien insbesondere Lektoratsstellen mit hohem Lehrdeputat an Standorten mit nur ein bis zwei Professuren sehr dominierend, könnten jedoch kaum einen Beitrag zur Forschung leisten.“⁷¹ Diese Beobachtungen überschneiden sich vor allem in Bezug auf die Unsicherheit bezüglich der Karriereplanung mit den Studienergebnissen. Die frühe Abwanderung kann als Strategie betrachtet werden, der damit einhergehenden Unzufriedenheit vorzubeugen oder Abhilfe dafür zu schaffen.

Weiterführende Fragen

Aus den vorgestellten Ergebnissen und verwandten wissenschaftspolitischen Diskussionen ergeben sich mit Blick auf die Zukunft Fragen, die weitere Denkprozesse und Diskussionen begleiten und anregen können:

- An welchem anderen kleinen Fach, das bereits Strategien entwickelt hat, um die durch die WissZeitVG-bedingte Befristung entstehenden Arbeitsbedingungen zu verbessern, kann sich die Religionswissenschaft orientieren?
- Wie können wir Religionswissenschaftler*innen statusübergreifend den Schwachstellen des WissZeitVG, die der Religionswissenschaft als kleines Fach zum Nachteil gereichen, gemeinsam entgegenzutreten, um das Fach zu stärken?
- Welchen Beitrag kann ein *Code of Conduct* für die Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen leisten? Handelt es sich dabei nur um eine Handlungsempfehlung? Wie kann er an allen Standorten Verbindlichkeit erlangen?
- Welche Formate von Aufklärungsarbeit bezüglich wissenschaftlicher Karriereverläufe lassen sich professionell entwickeln und möglichst schon in das Studium implementieren? Welche Beratungsangebote können sinnvoll von Dritten übernommen und auch an allen Standorten in vergleichbarer Weise zur Verfügung gestellt werden?
- Wie können in Zukunft die in diesem Beitrag (aufgrund des Fokus auf die Angestelltensituation) vernachlässigten Personen berücksichtigt werden, die ohne universitäre Anstellung in der Wissenschaft forschen und somit einen substantiellen Beitrag zur Fachdiskussion leisten? (Wie) Kann ihrer prekären Situation seitens des Fachkollegiums begegnet werden?

71 Ebd.