

David Jaitner, Sandra Elisath,  
Jelena Bezold & Jana Müller (Hrsg.)

# Ze-phir

## #Hanna und die Sportwissenschaft

# Inhaltsverzeichnis

<b>Editorial</b> .....	<b>3</b>
<b>Hauptbeiträge</b> .....	<b>4</b>
#IchBinHanna – Warum prekäre Arbeit der Wissenschaft nachhaltigen Schaden zufügt.....	4
VON AMREI BAHR, KRISTIN EICHHORN & SEBASTIAN KUBON	
Täglich grüßt das Murmeltier. Stellensituation reloaded oder von der Dystopie zur Utopie in der Sportwissenschaft.....	8
VON ULI FEHR	
#IchBinHanna und entscheide mich gegen eine Promotion – Motive und alternative Perspektiven .....	14
VON NATASCHA C. SCHWARZ	
Summa cum Hanna. #IchbinHanna auf dem Weg zur Promotion.....	20
VON JELENA BEZOLD, DOMINIK EDELHOFF, SANDRA ELISATH & CHRISTIAN HÜBNER	
Dr. #Hanna wandert auf einem schmalen Grat – Wie sich #IchBinHanna in der mid-career-Phase manifestiert..	25
VON CHRISTINA NIERMANN	
#Mein Hannes.....	30
VON JÖRG THIELE	
Ungeliebte Elitenbildung – zur Entwicklung der Beschäftigungssituation an deutschen Universitäten .....	35
VON ANSGAR THIEL & JANNIKA M. JOHN	
<b>Aus Verein &amp; Kommission</b> .....	<b>41</b>
Erfolgreiche erste Runde des dvs-Mentoring Programms – Abschlussevaluation des Jahrgangs 2020-2021 ...	41
VON JELENA BEZOLD, PHILIPP BAUMERT, JULIA HAPKE & JULIA LOHMANN	
<b>Termine</b> .....	<b>46</b>
<b>Schriftenreihe „Forum Sportwissenschaft“</b> .....	<b>48</b>
<b>Netzwerker*innen „Sportwissenschaftlicher Nachwuchs“</b> .....	<b>50</b>
<b>Impressum</b> .....	<b>51</b>

Informationen für den wissenschaftlichen Nachwuchs:  
[www.sportwissenschaftlicher-nachwuchs.de](http://www.sportwissenschaftlicher-nachwuchs.de)





## Editorial

Die Geschichte der Lohnarbeit ist ein fortwährendes Ringen um gerechte Arbeitsentgelte und angemessene Arbeitsbedingungen. Bereits um 1000 v. Chr. sind Arbeitskämpfe in den Totenstädten der ägyptischen Pharaonen dokumentiert. Spätestens im Industriekapitalismus des 19. Jahrhunderts wird der Konflikt zwischen Kapital und Arbeit auf Dauer gestellt und weitläufig institutionalisiert. Die moderne Wissenschaft nimmt ab diesem Zeitpunkt eine wichtige aufklärende Rolle ein. Friedrich Engels beispielsweise zeichnet in „Die Lage der arbeitenden Klasse“ (1845) scharfsinnig die sozialen und ökonomischen Verhältnisse in England zur Zeit der frühen Industrialisierung nach. Systematische Diskussionen über Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft setzen dagegen deutlich später ein. Zwar stellt bereits Max Weber die wissenschaftliche Beschäftigung in „Wissenschaft als Beruf“ (1919) eindringlich als eine Risikokarriere mit offenem Ausgang dar, die professionelle Prekarität im deutschen Wissenschaftsbetrieb scheint aber vergleichsweise lange Zeit eine relativ vertretbare soziale Praxis zu sein.

Dies ändert sich ab Ende der 1970er Jahre massiv. Hochschulrahmengesetzgebung, neokonservativ und neoliberal begründete Reformen des Hochschulwesens und eine hochschulpolitisch induzierte Gleichzeitigkeit von Massenbetrieb und Eliteförderprogrammen sorgen für eine flächendeckende strukturelle Unterfinanzierung der Universitäten, die zunehmend mit einer Prekarisierung der Arbeitsbedingungen des wissenschaftlichen Personals und einem wesentlich gesteigerten Ausmaß an unsicherer Beschäftigung im tertiären Bildungsbereich einhergeht. Die Entwicklungen werden seitdem von vielfältigem Widerstand begleitet. Wissenschaftliche Tagungen diskutieren die Thematik regelmäßig mit unterschiedlichen Schwerpunkten. Die kritische Wissenschaftsforschung beschäftigt sich interdisziplinär mit dem Gegenstand. Gewerkschaften und andere Interessenvereinigungen treten zunehmend hochschulpolitisch in Erscheinung.

Gegenwärtig erfährt die Thematik unter dem Hashtag #IchBinHanna eine neue Aushandlungsrunde. Ausgelöst durch ein Erklärvideo des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) markieren seit über einem Jahr Wissenschaftler\*innen aus unterschiedlichsten akademischen Disziplinen ihre prekären Beschäftigungsverhältnisse und unsicheren Karrierewege öffentlichkeitswirksam und gebündelt via Twitter. Das aktuelle Heft greift die Grassroot-Initiative auf und beleuchtet diese für die deutsche Sportwissenschaft aus unterschiedlichen Blickwinkeln.

Der Einstieg in das Heft ist durch Überblicke gestaltet. Entlang der Leitfrage, warum prekäre Arbeit der Wissenschaft nachhaltigen Schaden zufügt, zeichnen Amrei Bahr, Kristin Eichhorn und Sebastian Kubon die Entwicklung und wesentliche Ansatzpunkte der #IchBinHanna-Initiative nach. Uli Fehr knüpft an einen Ze-phir-Beitrag aus dem Jahr 2015 an und kommentiert die aktuelle Stellensituation in der Sportwissenschaft kritisch. Die nachfolgenden Beiträge des Heftes wechseln zu einer biografischen Nahperspektive und akzentuieren die Thematik in (karriere-)rollenbezogenen Einblicken, in denen sich individuelle und gesellschaftliche (Berufs-)Geschichten vereinen. Hierzu erörtert Natascha Schwarz Motive und alternative Perspektiven, die zu einer Entscheidung gegen eine sportwissenschaftliche Promotionsmöglichkeit führen können. Jelena Bezold, Dominik Edelhoff, Sandra Elisath und Christian Hübner diskutieren Möglichkeiten und Grenzen einer akademischen Karriere auf dem Weg zur Promotion. Christina Niermann nimmt die PostDoc-Phase kritisch in den Blick. Jörg Thiele erinnert an die historische Beständigkeit des wissenschaftlichen Prekariats und thematisiert die Initiative in einer persönlich gehaltenen Stellungnahme aus einer professoralen Perspektive. Den Schlusspunkt des Heftes setzen pointierte Ausblicke von Ansgar Thiel und Jannika John, die Überlegungen zur Entwicklung der Beschäftigungssituation an deutschen Universitäten mit Alternativen zum Status Quo ins Gespräch bringen.

Wir bedanken uns ganz herzlich bei den Autor\*innen dieser Ausgabe und wünschen Ihnen viel Freude bei der Lektüre, David Jaitner, Sandra Elisath, Jelena Bezold & Jana Müller

# Ze-phir



## #IchBinHanna – Warum prekäre Arbeit der Wissenschaft nachhaltigen Schaden zufügt

von Amrei Bahr, Kristin Eichhorn & Sebastian Kubon

Im Juni 2021 ging der von den Autor\*innen dieses Beitrags initiierte Hashtag #IchBinHanna auf Twitter viral. Plötzlich gaben zahlreiche befristet angestellte Wissenschaftler\*innen dem Prekariat im deutschen Hochschulwesen öffentlich ein Gesicht, viele davon unter Klarnamen. Sie beschrieben die strukturell trostlose Perspektive in der deutschen Wissenschaft anhand von zahlreichen individuellen Beispielen. Unsere Grassroots-Initiative verließ schnell die Twitter-Blase, da auch die klassischen Medien in einer bisher kaum dagewesenen Breite über die prekären Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft berichteten (<https://ichbinhanna.wordpress.com>). Es ist spätestens jetzt kein Geheimnis mehr, dass die Arbeit in deutschen Hochschulen so gar keine Ähnlichkeit mit den Bedingungen hat, die man gemeinhin mit Arbeitsverhältnissen beim Staat assoziiert. Schon im Herbst 2020 hatten wir in loser Anlehnung an den Reformationstag mit dem Hashtag #95vsWissZeitVG 95 Thesen gegen das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) gesammelt, in denen die unterschiedlichen Probleme, die das prekäre Arbeitswesen für Individuen, aber auch für Wissenschaft, Gesellschaft und Wirtschaft produziert, zusammengefasst wurden (<https://95vswisszeitvg.wordpress.com>; vgl. Bahr et al., 2021a).

Wer aber ist Hanna? Und was ist eigentlich das Wissenschaftszeitvertragsgesetz? Hanna ist eine fiktive animierte Doktorandin aus einem inzwischen gelöschten Erklärvideo des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF), das den Betroffenen die Befristungspraxis in der deutschen Wissenschaft nicht nur erklären, sondern

auch als sinnvoll und gut verkaufen sollte (Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2018). Wissenschaftler\*innen, die sich in Deutschland über viele Jahre von einem befristeten Vertrag zum nächsten hangeln müssen, fühlten sich von diesem gescheiterten Erklärungsversuch zu Recht erhöht. Eine wesentliche Grundlage der desolaten Befristungspraxis für Wissenschaftler\*innen ist das Wissenschaftszeitvertragsgesetz, mit dem 2007 ein bundesweit geltendes Sonderbefristungsrecht eigens für die Wissenschaft geschaffen wurde (heute gültig in der Novellierung von 2016). Wissenschaftler\*innen können aufgrund dieses Gesetzes zu Qualifikationszwecken (beispielsweise für die Arbeit an ihrer Dissertation oder Habilitation) maximal bis zu sechs Jahre vor der Promotion und weitere sechs Jahre nach der Promotion befristet angestellt werden. (Es gibt Abweichungen für Mediziner\*innen und ‚Härtefall-Regelungen‘ wie eine Familienkomponente oder das ‚Corona-Jahr‘, deren Anwendung aber einer gewissen Willkür der Hochschulen unterliegt und vielen Wissenschaftler\*innen deshalb gar nicht erst zuteil wird.) Wer zum Ablauf der zwölf Jahre keine unbefristete Stelle ergattert hat, fliegt aus der Wissenschaft: Wissenschaftler\*innen müssen regelmäßig im vierten oder fünften Lebensjahrzehnt in einer anderen Branche Fuß fassen, sofern es ihnen nicht gelingt, eine der wenigen unbefristeten Stellen oder eine Professur auf Lebenszeit zu ergattern. Aufschub geben allenfalls Verträge mit kurzer Laufzeit aus Drittmitteln, dies dann aber weiterhin befristet. Das in anderen Bereichen geltende Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) enthält hingegen sehr viel strengere Vorgaben – schließlich

ist der bundesrepublikanische Konsens, dass das unbefristete Arbeitsverhältnis das Normalarbeitsverhältnis bleibt (Statistisches Bundesamt, 2022). In der Wissenschaft ist es allerdings genau umgekehrt: 92 % aller Beschäftigten ohne Lebenszeitprofessur sind befristet angestellt (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, 2021). Sie gelten als ‚Nachwuchs‘, der sich noch bewähren muss. Diese fragwürdige Bewährungslogik macht nicht einmal mehr vor den vormals als Lebenszeitstellen ausgelegten Professuren Halt: Immer mehr Professuren werden befristet ausgeschrieben, teils sogar ohne Entfristungsoption (Eichhorn, 2020).

Ein Grund für diese Zustände ist die immens hohe Abhängigkeit der Hochschulen von Drittmitteln, die mittlerweile dicht an die 50 % der Gesamtfinanzierung herangehen. Die Projektförderung der Forschungsfinanzierung zieht ihrerseits massiv hohe Befristungszahlen nach sich. Ähnliches galt auch über viele Jahre für Stellen speziell zur Unterstützung der Lehre aus den vom Bund finanzierten Hochschulpaktmitteln, die jetzt in Form des *Zukunftsvertrags Studium und Lehre stärken!* verstetigt werden – gerade weil man erkannt hat, dass aus den bisherigen Zuschüssen sehr viele befristete Stellen geschaffen worden sind, was mit nachhaltiger Lehre nicht kompatibel ist. Inwieweit die Änderung indes dazu geeignet ist, der Situation abzuwehren, bleibt abzuwarten, weil die mit den Bundesländern abgeschlossenen Verträge doch stark verbindliche Zusagen zur Schaffung von Dauerstellen vermissen lassen (GEW, 2020). Aber die überbordende Befristungspraxis liegt nicht allein in der Projektförderung der Wissenschaftsfi-



finanzierung begründet. Schließlich zeigen die ähnlich hohen Befristungsquoten an außeruniversitären Forschungseinrichtungen wie der Max-Planck-Gesellschaft, die wesentlich weniger auf befristete Mittel angewiesen sind, dass die Ursache nicht allein in der Finanzierung liegt. Hingegen wird in der Wissenschaft oft zügellos schlicht deshalb befristet, weil es gesetzlich erlaubt ist und es die bestehenden hierarchischen Machtgefüge aufrechterhält. Sprich: ‚Eigene‘ abhängige Mitarbeiter\*innen zu haben, die stets um ihren nächsten Vertrag bangen müssen, stärkt die Machtposition der vorgesetzten Professor\*innen und Direktor\*innen und begünstigt entsprechend nicht selten (die Vertuschung von) Machtmissbrauch. Denn weder können sich die Mitarbeiter\*innen gegen ihre Chef\*innen recht zur Wehr setzen noch liegt es im Interesse einer Hochschulleitung, Professor\*innen deshalb zurechtzuweisen, wenn diese über Drittmittelakquise und Forschungstätigkeiten doch wesentlich zu Finanzierung und Standing ihrer Institution beitragen.

Diese unbefriedigende Situation wurde nun im Video des BMBF als notwendige Voraussetzung für Innovation bezeichnet. Ohne stete Fluktuation des Personals komme es zur ‚Verstopfung‘ des Systems. Diese zynische Wortwahl war es, die den befristeten Wissenschaftler\*innen sehr deutlich gemacht hat, dass sie als reines Verschleißmaterial betrachtet werden und die Wissenschaft ganz offiziell als Durchlauferhitzer gedacht ist. Dies sei letztlich eine Form der Generationengerechtigkeit, weil so allen Kohorten von Wissenschaftler\*innen die gleichen Chancen eingeräumt würden, wurde das BMBF nicht müde zu betonen. Natürlich ist das eine argumentative Finte, da sich bei solch hohen Befristungsquoten und desolaten Personalstrukturen nicht sinnvoll von Chancen sprechen lässt, sondern allenfalls von Glückstreffern und

der Perpetuierung von Privilegien. Jeder Generation die ‚Chance‘ einzuräumen, sich stets aufs Neue in unsachgemäßen und unfairen Beschäftigungsverhältnissen verheizen zu lassen, hat mit Gerechtigkeit offenkundig nichts zu tun.

Zwar gibt es schon seit Jahren immer wieder Twitter-Aktionen, die die prekären Arbeitsverhältnisse anprangern, doch haben nie zuvor so viele Wissenschaftler\*innen mit Klarnamen die Probleme und Belastungen, die diese politisch gewollte Unsicherheit mit sich bringt, derart eindringlich und öffentlichkeitswirksam in den Fokus gerückt. Dabei ist deutlich geworden, dass es sich keineswegs um individuelle Probleme handelt, die die Betroffenen selbst zu verschulden hätten. Vielmehr zeigen die individuellen Missstände, wie gerade Innovation und Chancengleichheit strukturell unterbunden werden, während hierarchischen Strukturen, Machtmissbrauch und wissenschaftlichem Fehlverhalten zugearbeitet wird.

Ihre prekäre Situation bringt es mit sich, dass befristete Wissenschaftler\*innen mehr mit dem Schreiben von Bewerbungen und Anträgen beschäftigt sind als mit der Forschung, geschweige denn mit Lehre oder Wissenschaftskommunikation. Die beiden letzten Aktivitäten sind im Übrigen auch nur zu einem geringen Anteil entfristungsrelevant – im Gegensatz zu Forschung und vor allem Drittmittelinwerbung. Ein großer Anteil der Arbeit wird investiert, um die eigene Finanzierung zu sichern – aufgrund niedriger Förderungsquoten ist der Großteil dieser Arbeit für den Papierkorb. Da die meisten Anträge abgelehnt werden, stellt das Antragswesen eine immense Verschwendung von Steuergeldern, Zeit und Motivation dar, die ihresgleichen sucht. Die Hochschulen bieten unter solchen Bedingungen weniger die Rahmenbedingungen für Forschung als maximal noch die Rahmenbedingungen für die Ausar-

beitung von Forschungsphantasien, die mangels finanzieller Ressourcen zum überwiegenden Teil nie in die Tat umgesetzt werden. Damit geht der gesellschaftliche Mehrwert von Wissenschaft verloren: Bewerbungen und die Konkurrenz um Drittmittel werden zum Selbstzweck, dem sich alles andere unterzuordnen hat. Wissenschaftler\*innen werden durch die künstliche Erschaffung existentieller Nöte dazu gezwungen, nur auf den eigenen Nutzen zu schauen, statt für das Gemeinwohl zu arbeiten – ein Ziel, das viele von ihnen ursprünglich gerade zur Wahl ihres Berufes motiviert haben dürfte. Die Folge ist Frustration auf allen Ebenen.

Dass Mittel für Forschung inzwischen in erster Linie nach aufwändigen und lange dauernden Antragsverfahren fließen, hat neben der Prekarisierung befristeter Wissenschaftler\*innen indes weitere negative Effekte für die Wissenschaft selbst. Forschung kann oft nur noch betrieben werden, wenn sie in kleine Häppchen verpackt wird. Die Bearbeitung langfristiger Fragestellungen ist hingegen deutlich erschwert. Es fehlt an Grundlagenforschung. Teuer angeschaffte Geräte verwaisen, weil sie niemand mehr bedienen kann. Aufwändig aufgebaute digitale Plattformen veralten, weil nur ihre Anlage, nicht aber ihr Betrieb auf Dauer für die an ‚Innovation‘ interessierten Fördergeber\*innen attraktiv ist. In Fächern mit starker Industriekonkurrenz ist es inzwischen schwer, Stellen überhaupt zu besetzen, da die in Frage kommenden Bewerber\*innen anderswo deutlich bessere Bedingungen vorfinden. Hinzu kommt, dass die Antragsstellung zunehmend davon beherrscht wird, inhaltlich Rücksicht auf die Geldgeber\*innen zu nehmen und Projekte danach auszurichten, was Vorgesetzte und Gutachter\*innenkommissionen mutmaßlich gerade für sinnvoll halten. Risikobehaftete und innovative Forschungsideen werden so schon häufig durch die eigene Schere im Kopf zensiert. Es ist daher gegenwärtig



vermehrt Stromlinienförmigkeit in der Wissenschaft zu beobachten. Prekär beschäftigte Mitarbeiter\*innen können sich keine Risiken leisten, wenn sie ihren Verbleib in der Wissenschaft sichern wollen. Von einer ‚Karriere‘ kann man da eigentlich schon gar nicht mehr sprechen.

Für diese ‚Karriere‘ zählen letztlich auch Publikationen an hochrangiger Stelle. Um die eigene Publikationsliste möglichst umfangreich damit zu füllen, werden gerne Inhalte wiederverwertet und aus halbfertigen Ergebnissen steile Thesen gebaut. Zudem kommt es vor allem in Fächern mit Koautor\*innenschaften vor, dass aus strategischen Gründen oder auf ihren Druck hin Autor\*innen mit angegeben werden, die nichts mit der Publikation zu tun haben. Prekäre Beschäftigung begünstigt also auch bestimmte Formen wissenschaftlichen Fehlverhaltens. Das hängt häufig mit den vielen massiven Abhängigkeitsbeziehungen in der Wissenschaft zusammen: Wer ausschließlich unter den Bedingungen kurzfristiger Beschäftigung arbeitet, hängt von der Gunst etablierter Professor\*innen und der Verwaltung ab. Zwar stehen den Betroffenen natürlich weiterhin gesetzlich gesicherte Rechte zu; diese wird aber kaum einfordern, wer im System überleben will. So erklärt sich auch die Vielzahl der verfallenen Urlaubstage, die dringend einmal systematisch erfasst werden sollten. Statistisch gesichert ist hingegen die Anzahl der gemachten und nie vergüteten Überstunden: Die belaufen sich im Schnitt auf 13 Stunden vor der Promotion und zehn Stunden nach der Promotion – pro Woche (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, 2021, S. 108)!

Wissenschaft ist auf diese Weise primär eine Branche für die bereits ohnehin Privilegierten, die sich biografische und ökonomische Unsicherheit leisten können. Bis zur Professur ist es ein langer Weg, auf dem der zweite Platz immer der erste Ver-

lierer ist. Da es keine ‚Trostpreise‘, sondern nur Nieten gibt, machen sich viele potentielle Kandidat\*innen mittlerweile gar nicht erst auf den Weg. Schon Studierende bekommen mit, welche Bedingungen herrschen, und entscheiden sich früh gegen den Versuch, in der Wissenschaft zu arbeiten. Angesichts dieser Benachteiligung ist es wenig überraschend, dass zwar bei den Studierenden die Geschlechterverhältnisse längst ausgeglichen sind, sich dieses Verhältnis auf der Leitungsebene aber längst nicht mehr wiederfindet: Gerade Frauen scheiden aufgrund der äußerst schlechten Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie recht bald aus, viele andere bleiben ungewollt kinderlos. Viele Umzüge und lange Pendelstrecken sind mit Care-Arbeit (ob für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige) ebenso wenig vereinbar wie die stets drohende Gefahr von Phasen der Arbeitslosigkeit (Bahr et al., 2021b).

Zunächst umworbene Forscher\*innen aus dem Ausland müssen, sind sie einmal da, regelmäßig um ihren Aufenthaltsstatus bangen, ist dieser doch an den Arbeitsvertrag gekoppelt. Dies zeigt der von Reyhan Şahin gestartete Hashtag #IchBinReyhan. Die Bundesrepublik Deutschland gefällt sich darin, ‚Nachwuchs‘ ins System zu bringen und ‚international scholars‘ ins Land zu holen (gerne auch die, die in ihren Herkunftsländern gefährdet sind). Was nach Auslaufen ihres Stipendiums oder ihres Vertrages aus ihnen wird, interessiert dann plötzlich nicht mehr, denn das ist anders als deren ‚Förderung‘ keine Pressemitteilung wert.

Die wenigen privilegierten Wissenschaftler\*innen sind eine kleine Elite. Das ist auch bewusst so gewollt – und die Elite wird nur noch elitärer, wenn nun auch W2-Professor\*innen immer häufiger befristet sind. Die kleine Möglichkeit, in diese Gruppe aufzusteigen, dient als Karotte, die der Masse der Forschenden vor die

Nase gehalten wird, ohne dass die meisten das Ziel jemals erreichen können. Angesichts der verschwindend geringen Chance ist von einem positiven Wettbewerb nichts mehr übrig: Es sind letztlich Netzwerke und Kontakte, die den Ausschlag geben. Mit solchen Strukturen geht eine Arbeitskultur einher, die vielfach als toxisch beschrieben werden kann. Diese gibt es zwar auch in anderen Branchen, doch ist der Vergleich mit weiteren staatlichen Arbeitsplätzen frappierend: Schullehrer\*innen werden oft nach wenigen Jahren verbeamtet, während ihre ehemaligen Ausbilder\*innen weiterhin prekär beschäftigt sind, wenn sie nicht gleich ganz aus dem System ausscheiden mussten. Strukturell haben befristete Wissenschaftler\*innen mehr Gemeinsamkeiten mit Akteur\*innen der Gig-Economy wie Uber-Fahrer\*innen, die sich ohne institutionelle Sicherheit von Auftrag zu Auftrag hangeln, als mit anderen Staatsangestellten.

Dass ein so eingerichtetes System der zahlenmäßig stärksten Gruppe an den Hochschulen, den Studierenden, nicht zugutekommt, überrascht nicht. Studierende benötigen eigentlich verlässliche Ansprechpartner\*innen, vernünftige Betreuungsrelationen und konzentrierte, einfallsreiche Lehre. Mit der permanenten Fluktuation von Lehrenden, die dazu noch unter dauerndem Bewerbungsstress stehen, ist ihnen nicht im Mindesten gedient. Die Lehre, da kaum entfristungsrelevant, ist ohnehin das ungeliebte Geschwisterkind der Forschung an deutschen Universitäten. (An HAWs sieht das etwas anders aus, aber auch dort ächzt man unter der ohnehin höheren Lehrbelastung.)

Was hat #IchBinHanna bislang gebracht? Ein wesentlicher Aspekt dürfte der Vernetzungsaspekt im sozialen digitalen Raum mit seinem Erfahrungsaustausch sein. Dadurch ist es gelungen, dass das System als strukturell fehlerhaft erkannt und benannt wird und sich nicht mehr



die Betroffenen individuelles Versagen unterstellen (lassen) müssen. Das Thema ist zudem nachhaltig in der Politik angekommen. Das BMBF – zu dem Zeitpunkt noch unter der Leitung von Anja Karliczek (CDU) – sah sich mehrfach zu Stellungnahmen gezwungen und schon zwei Wochen nach dem ersten Tweet wurde eine Aktuelle Stunde im Bundestag zu diesem Thema angesetzt. Auch im Koalitionsvertrag der neuen Regierung aus SPD, Grünen und FDP sind sämtliche Kernforderungen von #IchBinHanna aufgegriffen worden. So sollen u. a. Stellen die gesamte Dauer der Promotion abdecken und Dauerstellen für Daueraufgaben eingerichtet werden. Die neue Regierung hat sich damit zu verlässlichen Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft bekannt und eine Reform des WissZeitVG auf Basis der Gesetzesevaluation angekündigt. (Diese sollte eigentlich schon in der letzten Legislaturperiode vorgelegt werden, wurde aber von der alten Regierung verschleppt.) Da die Formulierungen im Koalitionsvertrag recht offen sind, lassen sie einigen Spielraum für die Entwicklung guter Lösungen, bergen aber natürlich auch das Risiko, dass Reformen nicht weit genug gehen oder sich einzelne Zielsetzungen und Maßnahmen gegenseitig konterkarieren. So ist zum Beispiel angesichts der Ankündigung, die Exzellenzstrategie zu verlängern und die Drittmittel zu erhöhen, nicht geklärt, wie dies mit einer nachhaltigen Wissenschaft und einer Möglichkeit der Erforschung langfristiger Phänomene sowie einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Wissenschaftler\*innen zusammengehen soll. Schließlich sind doch gerade derartige Steuerungshebel und Maßnahmen mitverantwortlich für die gegenwärtige unbefriedigende Situation. Zudem müssen die Karrierewege in der Wissenschaft neu diskutiert werden. Davon führt der Koalitionsvertrag mehrere Optionen parallel auf, etwa Tenure-Track-Professuren oder mehr Dauerstellen neben der Professur. Die Pluralität

der Karrierewege bringt jedoch Wissenschaftler\*innen jetzt schon in die missliche Situation, dass es völlig unklar ist, welche Anforderungen zu erfüllen sind, um wenigstens eine minimale Chance auf Erfolg zu haben (z. B. Habilitation: ja oder nein?). Hier müssen grundsätzliche Probleme und Unstimmigkeiten beseitigt werden. Eine punktuelle Verbesserung einzelner Programme oder Gesetzespassagen reicht nicht aus.

Die obigen Ausführungen zeigen, wie umfassend die bestehenden Problemlagen sind. Ohne eine ebenso tiefgehende wie umfassende Reform des Wissenschaftssystems werden sich keine Lösungen für die systemischen Probleme finden. Diese Aufgabe ist nicht trivial, liegen die verschiedenen Zuständigkeiten doch nicht nur beim Bund, sondern auch bei den Ländern sowie den Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen. In diesem Bermuda-Dreieck sind schon einige Initiativen versickert. Auf eine große koordinierte Reform zu verzichten, kann sich die deutsche Wissenschaft jedoch nicht leisten. Nicht nur, weil vernünftige Arbeitsbedingungen einen Wert an sich darstellen, sondern auch, weil in vielen Bereichen der Arbeitgeber Wissenschaft es nicht mehr schafft, mit der außerwissenschaftlichen Konkurrenz mitzuhalten. Wissenschaft als Beruf verliert als Berufsfeld zunehmend an Attraktivität. #IchBinHanna hat gezeigt, dass sich daran dringend etwas ändern muss, wenn die deutsche Wissenschaft fair und zukunftsfähig ausgestaltet werden soll. Das Buch zur Aktion ist am 27. März 2022 in der Edition Suhrkamp erschienen (Bahr et al., 2022).

#### Literatur

- Bahr, A., Eichhorn, K., & Kubon, S. (2021a). #95vsWissZeitVG. *Prekäre Arbeit in der deutschen Wissenschaft*. BÜchner.
- Bahr, A., Eichhorn, K., & Kubon, S. (2021b). *Forschung auf ALG I und Hartz*

IV. Zeitgeschichte Online. Abgerufen unter <https://zeitgeschichte-online.de/node/58477>

- Bahr, A., Eichhorn, K., & Kubon, S. (2022). #IchBinHanna. *Prekäre Wissenschaft in Deutschland*. Edition Suhrkamp.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung. (18. Juli 2018). *Wozu dient das Wissenschaftszeitvertragsgesetz?* Abgerufen unter <https://web.archive.org/web/20210611145015/https://www.bmbf.de/de/media-video-16944.html>
- Eichhorn, K. (2020). Befristete Professuren – die nächste Bewährungsstufe. *alma meta*. Abgerufen unter <https://www.almameta.de/befristete-professuren-die-naechste-bewahrungsstufe/>
- GEW. (2020). *Analyse der Verpflichtungserklärungen der Länder*. Abgerufen unter <https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/analyse-der-verpflichtungserklaerungen-der-laender0>
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs. (2021). *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*. Abgerufen unter <https://www.buwin.de/dateien/buwin-2021.pdf>
- Statistisches Bundesamt. (2022). *Befristet Beschäftigte*. Abgerufen unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-4/befristet-beschaeftigte.html>

#### Kontakt

- » Jun.-Prof.in Dr. Amrei Bahr, Universität Stuttgart  
E-Mail: [amrei.bahr@philo.uni-stuttgart.de](mailto:amrei.bahr@philo.uni-stuttgart.de)  
Twitter: @AmreiBahr
- » PD Dr.in Kristin Eichhorn, Universität Stuttgart  
E-Mail: [kristin.eichhorn@ilw.uni-stuttgart.de](mailto:kristin.eichhorn@ilw.uni-stuttgart.de)  
Twitter: @DrKEichhorn
- » Dr. Sebastian Kubon, Universität Hamburg  
E-Mail: [sebastian.kubon@uni-hamburg.de](mailto:sebastian.kubon@uni-hamburg.de)  
Twitter: @SebastianKubon

Dieser Beitrag erscheint in leicht veränderter Form auch im Laborjournal.



# Täglich grüßt das Murmeltier. Stellensituation reloaded oder von der Dystopie zur Utopie in der Sportwissenschaft

von Uli Fehr

Der Beitrag lässt sich wohl am besten als Kommentar kennzeichnen, wobei die Grenzen zum Pamphlet im dystopischen Mittelteil verschwimmen. Nach Fasel (2011) kommt die überspitzte und polemische Betrachtung eines Themas im Journalismus meist nur bei „besonders dramatischen Ereignissen“ zum Einsatz – also durchaus angebracht bei der Stellensituation des (sport-)wissenschaftlichen Nachwuchses, meint der Autor.

Täglich thematisiert der Ze-phir das für den sportwissenschaftlichen Nachwuchs und letztlich die gesamte Wissenschaft und Gesellschaft so wichtige Thema der Stellensituation natürlich nicht. Dennoch ist es immer wieder ein, wenn nicht gar ‚das‘ Thema für den Nachwuchs. Im Jahr 2011 widmete sich ihm mit „Karrieremöglichkeiten, Nachwuchs- und Stellensituation in der Sportwissenschaft“ ein ganzes Heft (Wagner et al., 2011). Vier Jahre später wurde in einer weiteren Ausgabe u. a. anhand der in der Spowiss-Mailingliste und auf der dvs-Homepage veröffentlichten Stellenausschreibungen ein nicht durchgängig erfreuliches Bild dazu gezeichnet (Carius & Fehr, 2015).

In dem Jahr hatte Twitter gerade erst seine App für Smartphones auf den Markt gebracht. Inzwischen ist der Kurznachrichtendienst eine feste Größe in der Kommunikation von Wissenschaftler\*innen weltweit. So trendet dort seit über einem Jahr der Hashtag #IchBinHanna und bringt das wissenschaftliche Prekariat (mal wieder) in den Fokus der Öffentlichkeit (Bahr et al., 2022). Die Kritik wurde zumindest moderner. Kritisiert wurde und wird insbesondere das Wortungetüm ‚Wissenschaftszeitvertragsgesetz‘ (WissZeitVG), allerdings nicht etwa aus sprachästhetischen Überlegungen heraus.

Die Initiator\*innen von #IchBinHanna hatten zuvor schon 95 Thesen gegen das Gesetz getwittert (vgl. Bahr et al., 2021). Die Zeit wäre reif für eine echte Reform nicht nur des WissZeitVG. Oder gleich die komplette Abschaffung – nicht nur #Hanna des zuständigen Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) ist schließlich bei der Rechtfertigung kläglich gescheitert.

Selbst war ich nie wirklich #Hannes. Eine halbe Haushaltsstelle, die mir ohne eine Bewerbung zugeflogen ist, mit dreijähriger Vertragslaufzeit und Verlängerungsmöglichkeiten kann man als glückliche Luxussituation bezeichnen. Ein Dutzend Zusatzverträge über maximal sechs Monate, die regelmäßig neue Aufgaben mit sich brachten, waren einerseits ein Segen, aber auch mit Vertragsformalien verbunden, für die sich niemand zuständig fühlte. Jammern auf hohem Niveau, da mir zudem nach der Promotion eine seltene entfristete Stelle als Lehrkraft für besondere Aufgaben (LfbA) zufiel. Ohne Karriereplanung also ein perfektes, aber wohl völlig atypisches Ergebnis.

In den nun gut zehn Jahren seit dem Ze-phir zu Karrieremöglichkeiten wurde von der dvs 2017 ein neues Memorandum Sportwissenschaft verabschiedet. Es enthält (unter starker Beteiligung der dvs-Kommission „Wissenschaftlicher Nachwuchs“) auch Punkte zur Stellensituation des Nachwuchses, z. B. die Forderung nach mindestens 1,5 Nachwuchsstellen pro Professur, was im vorherigen Memorandum noch nicht enthalten war. Auch die Positionspapiere „Empfehlungen zu kumulativen Habilitationen in der Sportwissenschaft“ (2021), „Empfehlungen zu gelingenden Qualifikationsphasen in der Sportwissen-

schaft“ (2020), „Empfehlungen zur Evaluation von Juniorprofessuren in der Sportwissenschaft“ (2019) und „Empfehlungen zu kumulativen Dissertationen in der Sportwissenschaft“ (2019) – sämtlich von der dvs-Nachwuchskommission als Beschlussvorlage ins Präsidium eingebracht – enthalten Rahmenbedingungen für den Nachwuchs. Einerseits war man also alles andere als untätig. Andererseits existiert keine Evaluation der Positionspapiere bzw. Empfehlungen, selbst der Bekanntheitsgrad an den sportwissenschaftlichen Einrichtungen liegt wohl eher im Ungewissen. Angesichts der geradezu ‚heiligen‘ Hochschulautonomie muss der Impact auf die Situation für den wissenschaftlichen Nachwuchs allerdings bezweifelt werden. Auch kritische Anmerkungen des Autors in der Spowiss-Mailingliste zu teils abenteuerlichen Stellenausschreibungen erzielten zwar eine gewisse Aufmerksamkeit in der Community und bringen in der direkten Kommunikation mit Nachwuchswissenschaftler\*innen regelmäßig ‚Einzelschicksale‘ von Betroffenen zu Tage. Aber eine Verhaltensänderung bei Entscheidungsträger\*innen, die i. d. R. unter eng gesteckten Rahmenbedingungen agieren, kann kaum erwartet werden.

Vor der abschließenden Utopie stellt die getroffene pessimistische Einschätzung zu den Gestaltungsmöglichkeiten der sportwissenschaftlichen Akteur\*innen die Überleitung für den folgenden, stark dystopisch geprägten Abschnitt dar. Die jungen, motivierten Nachwuchswissenschaftler\*innen, denen diese Sichtweise glücklicherweise (noch) fremd ist, mögen es mir verzeihen – oder direkt zur Utopie springen.



## Wo das Unübliche zum Standard erklärt wird

„Unbefristete Arbeitsverträge sind die übliche Form des Beschäftigungsverhältnisses. Sie tragen zur Lebensqualität der betreffenden Arbeitnehmer und zur Verbesserung ihrer Leistungsfähigkeit bei“ (Rat der Europäischen Union, 1999, S. 4). Daran hat sich in den letzten gut 20 Jahren grundsätzlich nichts geändert. In Deutschland herrscht aber ausgerechnet für den Großteil der Wissenschaftler\*innen systematisch, mehrfach politisch und von Hochschulleitungen bestätigt (Die Kanzlerinnen und Kanzler der Universitäten Deutschlands, 2019) das Unübliche vor. Während in allen anderen Bereichen das Teilzeit- und Befristungsgesetz in Umsetzung der EU-Richtlinie befristeten Beschäftigungsverhältnissen enge Grenzen setzt, meint man ausgerechnet in der Wissenschaft auf existentielle Unsicherheit als Erfolgsfaktor setzen zu müssen. Selbst wenn man befristete Verträge trotz nachteiliger Behandlung im Vergleich zu Ausbildungsberufen und anderer außeruniversitärer Beschäftigung für die Promotionsphase als Teil einer verlängerten Ausbildung noch akzeptieren könnte: Der tatsächlichen, durchschnittlichen Promotionsdauer in Deutschland von 5,7 Jahren (ohne Humanmedizin und ähnliche Sonderfälle) steht eine Befristungsdauer des aktuellen Vertrags von 1,8 Jahren gegenüber (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, 2021). Wer nun denkt, dass das nach der Promotion besser wird, liegt nur mit Einschränkungen richtig. Die Befristungsdauer ist gerade einmal sechs Monate länger als während der Promotionsphase (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, 2021, S. 31). Eine denkbar schlechte Relation als Beitrag zur Lebensqualität und eine fragliche Leistungsmotivation. Die Befristungsquote bei hauptberuflichem wissenschaftlichem und künstlerischem Personal unter 45 Jahren an Hochschulen liegt bei unglaublichen 92 % (Konsortium Bundesbericht Wis-

senschaftlicher Nachwuchs, 2021, S. 108). Und diese Personengruppe ist mit über 200.000 Menschen zudem auch noch die mit Abstand größte im deutschen Hochschulwesen (Destatis, 2021).

## Der Weg zur Wissenschaft als Dystopie

Nachwuchswissenschaftler\*innen sind im Median mit Abschluss der Promotion 31 Jahre alt, in der Sportwissenschaft sogar noch zwei Jahre älter (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, 2021, S. 82). Bis man Gewissheit hat, in seinem Beruf endlich ‚angekommen‘ zu sein und durch eine unbefristete Professur ein gesichertes Einkommen zu haben, ist man in Deutschland 41,7 (W2-Professur) bzw. 43,2 Jahre (W3-Professur) alt. In der Sportwissenschaft sind W3-Neuberufene sogar 45,4 Jahre alt (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, 2021, S. 107). Ein klarer Karriereweg in den Mittelbau ist leider nicht wirklich existent und solange auch nur ein Universitätspräsident LfbAs als „gescheiterte Persönlichkeiten“ bezeichnet – der Autor dieses Beitrags war Augen- und Ohrenzeuge –, braucht man nicht auf eine rasche Änderung zu hoffen. Schließlich leisten diese nur Lehre und tragen nicht relevant zum scheinbar allein seligmachenden Drittmittelinput und Forschungsoutput bei.

## *Ungünstiges Verhältnis Promovierte vs. Professuren*

Wie sind eigentlich die Chancen auf die angesprochene Gewissheit, d. h. auf eine Professur als Standardziel in der Hochschullandschaft? Denn außeruniversitäre Forschungsstellen sind in der Sportwissenschaft recht rar – vor allem zu nennen ist hier das IAT. Die großen Forschungsorganisationen, wie Helmholtz-Gemeinschaft, Max-Planck-Gesellschaft, Fraunhofer Gesellschaft und Leibniz-Gemeinschaft, mit ihren 275 Forschungseinrichtungen und Milliardenetats für

Sportwissenschaftler\*innen kaum relevante Anlaufstellen sind.

Im Sport listet das Statistische Bundesamt 287 Professuren, darunter 15 Juniorprofessuren, von denen nur zwei (sic!) mit einem tenure track ausgestattet sind (Destatis, 2020a). Gleichzeitig werden 1.048 Promovierende in der Sportwissenschaft ausgewiesen (Destatis 2020b, S. 24). Nennen wir Folgendes vorsichtig eine ‚begründete Schätzung‘: Bei einer durchschnittlichen Verweildauer auf sportwissenschaftlichen Professuren von 25 Jahren (Eintrittsalter 41,7 Jahre bis Ruhestand mit 67 Jahren), werden rein hypothetisch 11,5 Professuren pro Jahr neu besetzt. Die viel höhere Anzahl an Ausschreibungen überschätzt die rein statistische Chance auf einen Zuschlag deutlich. Zum Großteil erfolgt nur ein Wechsel auf dem kleinen professoralen Karussell. Mit kontinuierlich tausend Zuschauenden, die begeistert bis verzweifelt rufen: „Ich will auch mitfahren!“

Zum Bild gehört zwar auch, dass nicht alle auf das Karussell aufspringen möchten, also von vornherein keine Hochschulkarriere angestrebt wurde. Andererseits kommt – völlig wertfrei – noch gewichtige Konkurrenz aus den Mutterwissenschaften hinzu. Wer z. B. in der Sportmedizin eine Professur ergattern möchte, muss sich als Sportwissenschaftler\*in schon ganz schön ‚strecken‘. Dazu kommt, dass gerade in kleineren Fächern zufällig nach Abschluss der Habilitation oder Juniorprofessur vielleicht auf viele Jahre gar keine Professur frei wird. Auch das Bild ist nicht vollständig ohne darauf hinzuweisen, dass es auf der anderen Seite auch – wieder rein zufällig – eine über das Angebot hinausgehende Nachfrage gibt und alle mit auch nur annähernd ‚habilitationsadäquaten Leistungen‘ auf das Karussell aufspringen können. Aber wer mag schon Zufälle nach über zehn Jahren Investition in die Berufsplanung? Natürlich, in einer idealen Welt muss man sich nur genug anstrengen, und dann wird es in



objektiven und transparenten Berufungsverfahren schon klappen, oder etwa nicht?

### *Teilzeit, Befristung, Überstunden*

Im Vergleich zur großen Gruppe der Sportlehrer\*innen warten in der Sportwissenschaft statt einer attraktiven Verbeamtung mit allerlei Vorzügen (v. a. Rentenversicherung, Beihilfe) direkt nach dem Studium und nur maximal zwei Jahren Vorbereitungsdiensdienst allerdings knapp sechs Jahre Promotion auf befristeten Teilzeitstellen und die ‚Ausbildung‘ geht danach mit Habilitation bzw. W1 noch jahrelang weiter. 37 % des gesamten hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals sind laut dem Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2021, S. 108) in Teilzeit beschäftigt, und man kann wohl getrost behaupten, die wenigsten, weil sie es so möchten. Leider ist die Sportwissenschaft bei der Verteilung der sich in Vollzeitstellen ausdrückenden Wertschätzung im Fächervergleich eher schlecht weggekommen. Bekommt man in den Ingenieurwissenschaften oder der Informatik angesichts lukrativer Alternativen in der freien Wirtschaft kaum Promovierende auf halben Stellen und hat die Lehrstühle entsprechend ausgestattet, ist die 50%-Stelle in der Sportwissenschaft eher die Regel. Dabei ist man damit noch gut bedient, sofern es sich um eine Haushaltsstelle handelt. Denn die 50 % Stellenumfang setzen sich nicht selten aus verschiedenen Drittmittelprojekten mit kurzen Laufzeiten zusammen, um Folgeanträge müssen sich die Nachwuchswissenschaftler\*innen oftmals selbst (in der Freizeit) kümmern und das eigentliche Ziel der formalen Qualifikation gerät bei solch einer wissenschaftlichen Akkordarbeit schnell ins Hintertreffen. Gerne gibt es in solchen Situationen von Doktorvater oder -mutter ein ‚Da finden wir schon was‘ bezüglich der Weiterbeschäftigung. Das dürfte zwar in den meisten Fällen ehrlich und aufmunternd gemeint sein, beruhigt aber

nach der ordnungsgemäßen Meldung als ‚arbeitssuchend‘ drei Monate vor Vertragsende vermutlich nur einen eher kleinen, grundsätzlich tiefenentspannten Kreis von Promovierenden. Von 914 wissenschaftlichen Mitarbeitenden im Angestelltenverhältnis auf Zeit sind in der Sportwissenschaft nur 31 % in Vollzeit beschäftigt (Destatis, 2020a, S. 216).

### *Zeitfresser „Universitäre Selbstverwaltung“*

Unser Hochschulsystem krankt auch in der Verwaltung. Auf knapp 270.000 hauptberufliche wissenschaftliche bzw. künstlerische Mitarbeitende kommen über 338.000 Verwaltungsangestellte, technisches und sonstiges Personal (Destatis, 2020a, S. 18), und dennoch schlagen sich vielerorts Nachwuchswissenschaftler\*innen mit dem Eintragen von Noten in teils ‚fürchterliche‘ EDV-Systeme herum, kümmern sich um Bibliotheksbelange, Raumverwaltung, Prüfungsplanung, Studienberatung, EDV des Lehrstuhls, BAföG-Bescheinigungen usw. Das nennt sich universitäre Selbstverwaltung und sei gut für den Lebenslauf. De facto ist es in weiten Teilen eine Verschwendung von Steuergeldern, wenn Personen völlig überbezahlt Arbeiten mangels Qualifikation mit erhöhtem Aufwand verrichten. Wobei, oftmals werden diese Tätigkeiten eben schlicht nicht bezahlt. Denn abgegolten mit dem meist ‚halben‘ Gehalt sind auch die durchschnittlich 13 Überstunden pro Woche (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, 2021, S. 108). Immerhin: Nach der Promotion werden im Schnitt sieben Stunden mehr bezahlt, und es fallen nur noch zehn Überstunden an. Etwas dünn als Motivation? Man könnte natürlich auf der vertraglich fixierten Arbeitszeit bestehen. Auf befristeter Stelle mit dem ‚Eingeständnis‘, die Arbeit, die doch alle anderen auch schaffen, nicht erledigt zu bekommen? Nachfragen, ob es wirklich in Ordnung ist, dass man Staatsexamensarbeiten korrigiert, Abschlussarbeiten betreut

und begutachtet, der/die Promotion bewertende Professor\*in aber unterschreibt? Oder ob zwei Seminare und immer mal wieder eine Vertretung bei Vorlesungen pro Semester wirklich zu den 2,5 Semesterwochenstunden Lehre laut Vertrag passen? Schwierig.

### *So funktioniert es mit der Karriere*

Wie kommt man als Nachwuchswissenschaftler\*in aber nun am besten weiter? Anmerkung: Bevor jemand auf die Idee kommt, die Punkte ernsthaft zu erwägen, sei ein Blick in die „Berufsethischen Grundsätze für Sportwissenschaftler\*innen“ (2003) und in das Positionspapier des dvs-Ethik-Rats „Autorenschaft in der Sportwissenschaft“ (2019) nahegelegt.

- » Studien direkt so anlegen, dass man mehrere Publikationen daraus machen kann: Muss ja niemand wissen, dass die Daten zum gleichen Zeitpunkt erhoben wurden und locker in einem Gesamtartikel hätten untergebracht werden können. Also einmal die Befragungsergebnisse der Altersgruppe x, im nächsten Artikel Altersgruppe y und, um es nicht zu übertreiben, den Vergleich x und y gleich einbauen.
- » Arrivierte Koautor\*innen suchen: Die sind froh, dass sie keine Daten erheben müssen, sondern für ein paar Tipps und den Namen in der Autor\*innenliste eine Publikation mehr bekommen und man selbst hat mit einem bekannten Namen in einem Forschungsgebiet einen Türöffner bei hochrangigen Zeitschriften. In der Zukunft landet man für ein schnelles Korrekturat und ein geändertes Wort auch bald in der Autor\*innenliste und die Publikationsliste wächst und wächst.
- » Eine Hand wäscht die andere: Also weshalb nicht innerhalb des Instituts oder in (Zweck)Freundschaften sich gegenseitig als Ko-Autor\*innen lancieren?



- » Minimalen Aufwand in der Lehre betreiben. Interessiert in Bewerbungen und für die Karriere absolut nicht.

Die relevante Währung sind Publikationen und am besten selbst eingeworbene kompetitive Drittmittel – dafür gilt es alles zu tun. Die Alibi-Lehrevaluation, die zunehmend bei Bewerbungen erwartet wird, ist problemlos von einem 08/15-Seminar mit wenig Aufwand und guten Noten für die Studierenden erledigt – da muss man keine Zeit in didaktisch sinnvolle Lehrkonzepte und aufwändige Betreuung investieren. Am besten lässt man sie – ganz gleich welcher Seminartitel – einfach bei Datenerhebungen, -auswertungen etc. der eigenen Forschungen arbeiten, erzählt ihnen, was für ein Privileg es sei, Forschung hautnah zu erleben, und spart gleichzeitig noch Finanzmittel für studentische Hilfskräfte. Ein innovatives, studierendenfreundliches Lehrkonzept sollte man bei einem Berufungsverfahren inzwischen schon verkaufen können. Natürlich sollte man auch stets betonen, dass man für eine enge Betreuung von Studierenden vor Ort steht und eigentlich schon immer an diesem wundervollen Hochschulstandort seinen Lebensmittelpunkt haben wollte. Natürlich findet man universitäre Selbstverwaltung ganz toll und wäre selbstverständlich sehr gerne bereit, sich in Promotionskommission, Fakultätsrat oder was auch immer zu engagieren, sofern das gewünscht wäre. Was man tatsächlich macht, sobald man den Job hat, ist nahezu egal, denn ...

#### *Es winkt Narrenfreiheit – lebenslang*

Tja, denn dann hat man es aber so richtig geschafft. Nach Jahrzehnten der Entbehnung herrscht im unbefristeten Beamtenverhältnis plötzlich nahezu Narrenfreiheit. Offiziell spricht man von ‚Freiheit der Wissenschaft, Forschung und Lehre‘, was zwar durchaus die den Hofnarren eingeräumte Freiheit, beste-

hende Verhältnisse straffrei zu kritisieren, beinhaltet, aber – an dieser Stelle ohne jeden Sarkasmus – ein hohes und schützenswertes Gut ist und daher auch im Art. 5 GG festgehalten ist.

Nun waren Hofnarren fast ausschließlich männlich, wie heute noch rund zwei Drittel der Professuren besetzt sind, und – nun doch wieder leicht sarkastisch und überspitzt – auch darüber hinaus lässt sich die Analogie durchaus fortsetzen. Laut Zwiebler (2012) waren es „nicht selten durchaus intelligente und intrigante Strippenzieher, die ihren Posten als Hofnarr ausnutzten, um sich ein schönes Leben bei Hofe zu machen“. Ein Schelm, wer ... Damit soll keinesfalls die Professor\*innenschaft insgesamt verunglimpft werden, aber der Kontrast zum vorausgegangenem Wissenschaftsprekariat ist frappierend. De facto gibt es keinerlei Kontrollinstanz, wenn man es nicht zu sehr übertreibt. Anwesenheit vor Ort? Irrelevant. Ein bisschen Pflichtlehre, zu der Hochschullehrer\*innen in Bayern zumindest theoretisch über die Lehrverpflichtungsverordnung genötigt sind, sie „an mehr als zwei Tagen in der Woche zu erbringen“ (§ 4, Absatz 2, Satz 1, LUFV). Dass dies selbstverständlich über die gesamte Vorlesungszeit geschehen soll, ist dagegen nur als Soll-Bestimmung formuliert und wird das wirklich irgendwo ernsthaft kontrolliert? Damit hören die professoralen Verpflichtungen schon fast auf. Lästige Arbeit lässt sich mit ‚Das ist halt so und war ja auch schon immer so‘ oder ‚Ach stell dich nicht so an, das ist doch schnell erledigt‘ an die abhängigen Mitarbeiter\*innen delegieren und, was soll schon passieren, wenn man bei den Sitzungen der Promotionskommission, an der man natürlich so wahnsinnig gerne teilnehmen möchte, immer noch viele wichtige Termine hat oder man statt des versprochenen Lebensmittelpunkts nur einmal die Woche ein Hotel vor Ort bezieht? Richtig: nichts.

Zumindest in Bayern fällt die bei Beam\*innen übliche Beurteilung weg, ebenso gibt es keine lästigen Urlaubsanträge, da „der Erholungsurlaub durch die unterrichtsfreie Zeit abgegolten“ ist, und obendrein gibt es regelmäßig ein Forschungsfreiemester – ob tatsächlich geforscht wird, wird kaum ernsthaft geprüft (§ 5, Absatz 3, Satz 2, BayHSchPG).

Für eine noch exotischere Gruppe im deutschen Hochschulwesen trifft das mögliche Vergessen der eigenen #Hanna-Karriere und das Ausruhen auf einer Beamtenstelle, der nur bei Vergehen, die mit Freiheitsstrafe über einem Jahr bestraft werden, ernsthaft etwas passieren kann, ebenfalls zu. Auch als LfBA ist es schließlich verlockend, die bis dato geleisteten Überstunden zumindest auszugleichen und nach dem zu Hause genossenen Mittagessen regelmäßig nicht mehr an den Arbeitsplatz zurückzukehren. Auch die Sprechstunde zur Studierendenberatung auf Freitag, sieben Uhr zu legen, ist für Frühaufsteher\*innen eine gute Arbeitsvermeidungsstrategie. Wer skrupellos genug ist, taucht unter der Annahme, dass keine Studierenden kommen werden, erst gar nicht auf und definiert die täglichen Stunden auf dem Golfplatz einfach als Dienstsport. Es sei noch angemerkt, dass auch der Autor als einer der Exoten sich inzwischen dem Golfspiel verschrieben hat, jedoch zumindest noch gegen das Verdrängen der oft schwierigen Situation von Nachwuchswissenschaftler\*innen ankämpft.

Ob das alles nun eher dystopisch, utopisch, unreal oder einfach nur paradiesisch ist, mag im Auge des Betrachtenden liegen, aber wer kommt mutmaßlich überwiegend in den zumindest potenziellen Genuss dieser Narrenfreiheit? Spekulativ überwiegend Menschen, die in dem System sehr gut zurechtgekommen sind. Ob das ‚die Besten‘ sind, wie dem teils schlicht menschenfeindlichen System von der Politik bescheinigt



wird, darf bezweifelt werden und vor allem: Weshalb sollten genau die an dem System, von dem sie profitiert haben, etwas grundlegend ändern wollen? Weshalb soll es den Nachfolger\*innen ‚besser‘ gehen als einem selbst?

### *3,5 Milliarden Euro Subvention durch den Nachwuchs*

Und wohl noch deutlich gewichtiger: Wer soll die Arbeit denn erbringen, die allein Promovierende in Deutschland mit ihren wöchentlich über 2,2 Millionen kostenlosen Überstunden leisten? 173.779 Promovierende und 13 wöchentliche Überstunden (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, 2021, S. 81, 108) ergeben diese astronomische Anzahl. Das entspricht über 56.000 Vollzeitstellen entsprechend einer Subventionierung des Wissenschaftssystems allein durch Promovierende in Höhe von gut 3,5 Milliarden Euro (TV-L 13 inkl. Sonderzahlung und 23,5 % Arbeitgeberzuschuss zur Sozialversicherung). Jahr für Jahr. Die mit jährlich 533 Millionen ausgestattete Exzellenzstrategie erscheint dagegen wie Peanuts. Dass Hochschulleitungen und Politik auf diese Subventionierung nicht verzichten möchten, ist einleuchtend – sie sprechen allerdings von Generationengerechtigkeit (Die Kanzlerinnen und Kanzler der Universitäten Deutschlands, 2019). Klingt natürlich besser als zuzugeben, dass Hochschulen systematisch unterfinanziert sind und das System ohne das unbezahlte Engagement des wissenschaftlichen Nachwuchses zusammenbrechen würde.

### **Die Utopie von Wissenschaft als Beruf**

Dabei könnte es so schön sein. Gibt es für einigermaßen Berufene erfüllendere Tätigkeiten, als jungen Menschen die Welt zu erklären? Zumindest einen kleinen Teil davon. Sie mit den Grundsätzen der Forschung,

mit den Tücken der empirischen Erkenntnisgewinnung vertraut zu machen, ihre hoffentlich noch vorhandene Neugierde zu fördern und sie allgemein für Wissenschaft zu begeistern? Und das in Kombination mit eigener Forschungstätigkeit, die sich im Idealfall nicht primär an den besten Chancen auf Drittmittel orientiert und mit einer gewissen beruflichen Sicherheit verbunden ist. Ein bisschen pathetisch, aber ja, zum Wohl der Gesellschaft. Da zählt auch niemand einzelne ‚Überstunden‘, wenn die Bedingungen stimmen.

### *Eine unvollständige Utopie*

Mir erscheint eine Ausdifferenzierung in einen wissenschaftlich orientierten Doktorgrad und eine zeitlich kürzere, eher berufspraktisch orientierte Ausbildung mit klar abgegrenztem Titel überfällig. Ähnlich wie es in angelsächsischen Ländern z. B. in der Abgrenzung von Ph. D. und dem medizinischen Doktorgrad M.D. schon der Fall ist.

### *Die wissenschaftliche Promotion ...*

... sollte weit überwiegend mit Haushaltsstellen finanziert werden und die Realisierung über Drittmittel nur statthaft sein, wenn die Finanzierung von mindestens zwei Jahren einer 50%-Stelle sichergestellt ist. Eine Betreuungsvereinbarung ist obligatorisch und die Vertragslaufzeit beträgt zunächst zwei Jahre. Nach erfolgreicher Zwischenevaluation erfolgt eine Vertragsverlängerung um weitere drei bis vier Jahre einhergehend mit der (Möglichkeit einer) Aufstockung auf mindestens 75 % Stellenumfang. Eine länderübergreifende, fachspezifische, einheitliche Promotionsordnung wäre sinnvoll, zumindest eine bundesweit einheitliche Rahmenpromotionsordnung. Die aktuelle Ausdifferenzierung insbesondere bezüglich der Anforderungen an kumulative Dissertationen ist in keiner Weise hilfreich – Hochschulautonomie hin oder her.

Zum Beispiel sollten im Rahmen eines strukturierten Promotionsprogramms hochschuldidaktische Fortbildungen in relevantem Umfang verpflichtend sein, ebenso sollten Inhalte zu Hochschulpolitik, Karriereplanung, Personalmanagement, ein Mentoringprogramm u. Ä. angeboten werden, um an einer Hochschule erfolgreich agieren zu können.

Neben der Dissertation und deren (möglichst öffentlicher) Disputation sollte die Lehrleistung in geeigneter Weise in die Bewertung der Promotion eingehen und auch separat ausgewiesen werden. Dazu müsste bei allen Anstellungen die Durchführung von Lehrveranstaltungen Teil der Arbeitsbeschreibung sein, da Lehre schließlich einer der Eckpfeiler des professoralen Aufgabenspektrums darstellt. Ein Rigorosum statt einer thematisch engen Disputation würde gerade in der Sportwissenschaft der anzustrebenden Qualifikationsbreite und Anschlussfähigkeit in Nachbardisziplinen vielleicht eher gerecht werden. Es wäre daher gegebenenfalls zu bevorzugen oder sogar ergänzend zur Disputation vorzusehen. Ein (weit) höheres Gewicht von unabhängiger, externer Bewertung als bisher ist anzustreben, womit auch die regelrecht absolute Abhängigkeit von einer Person wie bisher abgemindert würde. Also: eher ein Fachmentorat wie teilweise bei der Habilitation als der alles beherrschende Doktorvater oder die weniger verbreitete Doktor-mutter.

Mit Abschluss dieser wissenschaftlichen Promotion wird die Lehrbefähigung für Sportwissenschaft (gegebenenfalls mit einer fachspezifischen Zusatzbezeichnung) erteilt. Die anschließende separate Habilitation als zusätzliche Qualifikationsstufe entfällt. Daher könnte für diese Utopie der wissenschaftlichen Qualifikation der Titel ‚Dr. habil‘ und/oder Privatdozent\*in angewendet werden. Ganz naiv betrachtet könnte damit das WissZeitVG entfallen und der ausgesprochene Skandal kostenlo-



ser Titellehre zum Erhalt des Privatdozierenden-Status muss übrigens natürlich ohnehin abgeschafft werden.

### Die „berufspraktische“ Promotion

Sofern Unternehmen eine zentrale Qualifikationsstufe oberhalb des Masterabschlusses wünschen, sollten sie diese (mit-)finanzieren. Betreuende Professor\*innen profitieren im Gegenzug für ihren Betreuungsaufwand von finanzierten Stellen, Forschungsoutput sowie Kontakten in Wirtschaft und Industrie. Diese kann wiederum auf eine bedarfsadäquate Gestaltung dieser Promotionsart einwirken und eigene Forschungsfragen kostengünstig outsourcen. Für Promovierende besteht die Chance auf eine direkte Anschlussanstellung – ähnlich einem dualen Studium.

Denkbar wären hier zwei Phasen von jeweils zwei Jahren, wobei nach der ersten Phase ein Wechsel in die jeweils andere Qualifikationsschiene möglich ist. Primär wären in dieser Qualifikationsschiene dann auch kleinere Drittmittelprojekte anzusiedeln, wobei die erste Vertragslaufzeit auch hierbei zwei Jahre nicht unterschreiten darf und bei positiver Evaluierung auch die Anschlussfinanzierung gesichert sein muss. Um sinnvolle Kleinprojekte, die lediglich eine Personalausstattung von 50%-Stellen für weniger als zwei Jahre beinhalten, weiter zu ermöglichen, wäre die Einrichtung eines Aufstockungspools denkbar, finanziert teilweise aus Landesmitteln und teilweise aus dem erwirtschafteten Overhead.

### Fazit & Appell

Dass arbeitsrechtliche und berufsethische Punkte eingehalten werden, sollte keiner separaten Erwähnung bedürfen. Das vom Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2021) dokumentierte Überstundenauf-

kommen, eigene Erfahrungen sowie zahlreiche Gespräche mit Nachwuchswissenschaftler\*innen zeigen allerdings, dass hier durchaus noch einiges zu tun ist. Daher sind nicht nur fest im Beamtensattel sitzende Akteure des wissenschaftlichen Mittelbaus vermehrt gefordert, ihre sichere Position zu nutzen, um für den wissenschaftlichen Nachwuchs einzutreten, sondern insbesondere Professor\*innen, die Selbstkontrolle in der Wissenschaft gegenüber ihren Kolleg\*innen auch bei Einstellungs- und Betreuungspraktiken wahrzunehmen. Institute und vergleichbare wissenschaftliche Einrichtungen könnten die Memoranden, Empfehlungen und Positionspapiere der dvs sicher weit stärker zur Kenntnis nehmen, verinnerlichen und auch beständig bei den zuständigen universitären Gremien (z. B. Fakultät, Hochschulleitung) deren Erfüllung einfordern. Und ja, nachfolgenden Generationen sollte es bei insgesamt steigendem Wohlstand ‚besser‘ gehen – das könnte durchaus ein Leitgedanke auch in der Hochschullandschaft sein. Das sind zumindest Dinge, die ‚wir‘ selbst in der Hand haben und bei denen keine externen Abhängigkeiten als Entschuldigung gelten.

### Literatur

- Bahr, A., Eichhorn, K., & Kubon, S. (2021). #95vsWissZeitVG. *Prekäre Arbeit in der deutschen Wissenschaft*. BÜchner.
- Bahr, A., Eichhorn, K., & Kubon, S. (2022). #IchBinHanna. *Prekäre Wissenschaft in Deutschland*. Edition Suhrkamp.
- Carius, D., & Fehr, U. (Hrsg.). (2015). Zur Stellensituation in der Sportwissenschaft. *Ze-phir* 22(1).
- Destatis (2020a). *Personal an Hochschulen*. Abgerufen unter [https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publicationen/Downloads-Hochschulen/personal-hochschulen-2110440207004.pdf;jsessionid=6D8A8481FF0511BD5B1D6CE2F3A8BFF6.live712?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publicationen/Downloads-Hochschulen/personal-hochschulen-2110440207004.pdf;jsessionid=6D8A8481FF0511BD5B1D6CE2F3A8BFF6.live712?__blob=publicationFile)

Destatis (2020b). *Statistik der Promovierenden*. Abgerufen unter [https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publicationen/Downloads-Hochschulen/promovierendenstatistik-5213501197004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publicationen/Downloads-Hochschulen/promovierendenstatistik-5213501197004.pdf?__blob=publicationFile)

Destatis. (2021). *Anzahl der Mitarbeiter:innen an deutschen Hochschulen im Jahr 2020 nach Personalgruppen*. Abgerufen unter <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/248211/umfrage/personal-an-deutschen-hochschulen-nach-personalgruppen/>

Die Kanzlerinnen und Kanzler der Universitäten Deutschlands. (2019). *Bayreuther Erklärung befristeten Beschäftigungsverhältnissen mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal in Universitäten*. Abgerufen unter [https://www.uni-kanzler.de/fileadmin/user\\_upload/05\\_Publikationen/2017\\_-\\_2010/20190916\\_Bayreuther\\_Erklärung\\_der\\_Universitaetskanzler\\_brpf.pdf](https://www.uni-kanzler.de/fileadmin/user_upload/05_Publikationen/2017_-_2010/20190916_Bayreuther_Erklärung_der_Universitaetskanzler_brpf.pdf)

Fasel, C. (2011). *Meinungsbetonte Textsorten*. Abgerufen unter [https://www.journalistenkolleg.de/c/document\\_library/get\\_file?uuid=c5993481-af76-4b19-9e42-dff2bc4ce0fa&groupId=10157](https://www.journalistenkolleg.de/c/document_library/get_file?uuid=c5993481-af76-4b19-9e42-dff2bc4ce0fa&groupId=10157)

Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs. (2021). *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*. Abgerufen unter <https://www.buwin.de/dateien/buwin-2021.pdf>

Rat der Europäischen Union. (1999). *Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge*. Abgerufen unter <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:31999L0070>

Wagner, I., Schultz, F., Fehr, U., & Herrmann, C. (Hrsg.). (2011). *Karrieremöglichkeiten, Nachwuchs- und Stellensituation in der Sportwissenschaft*. *Ze-phir*, 18(1/2).

Zwiebler, F. (2012). *Ausgestorbenes Handwerk: Berufe, die es heute nicht mehr gibt*. neobooks.

### Kontakt

- » Uli Fehr, Universität Bayreuth  
E-Mail: [fehr@uni-bayreuth.de](mailto:fehr@uni-bayreuth.de)  
Twitter: @fehrpics



# #IchBinHanna und entscheide mich gegen eine Promotion – Motive und alternative Perspektiven

von Natascha C. Schwarz

Im Rahmen meines Studiums für das Lehramt an Grundschulen sammelte ich die ersten Erfahrungen mit dem Schreiben kleinerer wissenschaftlicher (Haus-)Arbeiten. Es bereitete mir große Freude, einen Forschungsbereich vertieft zu bearbeiten, unterschiedliche Perspektiven darzulegen und kritisch zu diskutieren. Durch meine Arbeit an einem Institut für Sportdidaktik, unter anderem als studentische Hilfskraft, Werksstudentin und zuletzt auch Lehrbeauftragte, erhielt ich überaus spannende Einblicke in das universitäre und wissenschaftliche Arbeiten. Bereits nach meinem Lehramtsstudium zeichnete sich in einem Gespräch eine vage Möglichkeit ab, eine Promotion im Bereich der Sportdidaktik zu beginnen. Diese Option war überaus attraktiv für mich. Dennoch entschied ich zunächst, meinen Vorbereitungsdienst zu absolvieren und anschließend über ‚universitäre Pläne‘ eingehender nachzudenken. Mit Abschluss meines Referendariats bot sich schließlich die Perspektive einer konkreten und hochprofessionellen Promotionsbetreuung. Auch wenn finanzielle Fragen sich noch stellten, schien der Weg in die Promotion für mich durchaus realistisch. Demgegenüber stand allerdings auch der Wunsch, eine Tätigkeit als Lehrerin an einer Schule aufzunehmen und meine Kompetenzen in diesem Bereich zu erweitern. So entschied ich mich zum Schluss dagegen zu promovieren.

Da ich mich selbst als analytische Person beschreiben würde, habe ich im Zuge meiner Entscheidungsfindung Pro- und Contra-Argumente eines Promotionsvorhabens rational gegeneinander abgewogen und kam zu dem Schluss, keine Promotion anzugehen. Mögliche Gründe,

die gegen ein Promotionsvorhaben sprechen, möchte ich im Rahmen dieses Beitrages diskutieren. Aufgrund meiner beruflichen Ausgangssituation als Grundschullehrerin werden nachstehend auch immer wieder Bezüge zum Lehramt hergestellt. Ein Anspruch auf Vollständigkeit wird grundsätzlich nicht erhoben. Vielmehr geht es darum, verschiedene Perspektiven unter Bezugnahme auf die folgende Leitfrage zu beleuchten: Weshalb entscheiden sich (junge) Menschen mit Promotionsperspektive gegen ein solches Projekt?

Zunächst ist es hierfür lohnend, finanzielle Gründe in den Blick zu nehmen. Wie stellt sich etwa die finanzielle Situation im Rahmen einer Promotion dar? Welche Möglichkeiten der Finanzierung gibt es überhaupt und inwiefern sind diese verschiedenen Finanzierungsoptionen hinreichend, um den eigenen Lebensunterhalt zu bewältigen? Anschließend wird der Blick unter dem Punkt ‚Berufliche Gründe‘ etwas geweitet. Vor allem die Frage, welche wissenschaftlichen Anschlussmöglichkeiten sich promovierten Personen bieten, ist in diesem Zusammenhang interessant. Auch hier werden unter anderem finanzielle Aspekte diskutiert, die insbesondere unter dem Deckmantel der ‚Sicherheit‘ und ‚Kontinuität‘ betrachtet werden. Darüber hinaus werden individuelle berufliche Gründe skizziert, die eine Promotion für mich als Grundschullehrerin nicht ausreichend attraktiv erscheinen lassen. Aufbauend auf finanziellen und beruflichen Gründen werden zuletzt familiäre Gründe beleuchtet. Besonders die Frage, inwieweit eine Familienplanung mit Kinderwunsch und ein Promotionsvorhaben vereinbar sind, erscheint mir dabei relevant

zu sein. Abschließend möchte ich meine Ausführungen in einem Fazit zusammenzufassen und kritisch reflektieren.

## Finanzielle Gründe – eine Frage des Geldes

Die Entscheidung, eine Promotion (nicht) zu beginnen, basiert in meinem Fall unter anderem auf Gründen finanzieller Art. Im Anschluss an ein Studium für das Lehramt an Grundschulen und den zugehörigen Vorbereitungsdienst wird in der Regel eine Laufbahn als verbeamtete Lehrkraft angestrebt. Diese garantiert zumeist eine relativ sichere, langfristige und solide Finanzierung des eigenen Einkommens. Beispielsweise liegt das Einstiegsgehalt im Bundesland Hessen für Grundschullehrkräfte (A12) aktuell bei einem Brutto-Einkommen von 3.529,90 €. In anderen Bundesländern, zum Beispiel Hamburg, ist das Brutto-Einstiegsgehalt sogar noch höher angesetzt. Auch die Einstellungschancen in den Schuldienst sind aufgrund des Mangels an Grundschullehrkräften laut Prognosen der Kultusministerkonferenz (2022, S. 16) – zumindest bis zum Jahr 2025 – deutschlandweit verhältnismäßig hoch. Entgegen stehen die finanziellen ‚Aussichten‘ einer Promotion im geistes- und sozialwissenschaftlichen Bereich, wozu unter anderem auch die Sportdidaktik zählt. So bleibt zunächst oft unklar, wie und ob eine Finanzierung für den Zeitraum der Promotion überhaupt gewährleistet werden kann.

Eine Option der Promotionsfinanzierung kann nach Schmauke (2021, S. 41) über ein Beschäftigungsverhältnis an der Universität oder einem Forschungsinstitut ab-



gedeckt werden. Prinzipiell werden dabei die beiden folgenden Varianten unterschieden: ‚Qualifikationsstellen‘ und ‚Drittmittelstellen‘. Qualifikationsstellen werden über die Mittel der Universität bzw. des Forschungsinstituts bezahlt. Die Bezahlung orientiert sich hierbei an den jeweiligen Tarifverträgen für den öffentlichen Dienst der Bundesländer. Auch hier erscheint eine exemplarische Veranschaulichung gewinnbringend: Im Bundesland Hessen wird die Bezahlung über einen sogenannten TV-H Vertrag geregelt. Das Brutto-Gehalt einer Qualifikationsstelle in Vollzeit (E13) beläuft sich dabei für das Jahr 2021 auf 4.079,56 €. Zunächst klingt dies vielversprechend. Betrachtet man jedoch den Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs für das Jahr 2021 näher, so geht hervor, dass etwa ein Drittel aller Nachwuchswissenschaftler\*innen lediglich in Teilzeit beschäftigt sind (vgl. Konsortium Bundesbericht, 2021, S. 30). Auch Carius und Fehr (2015) weisen darauf hin, dass Doktorand\*innen typischerweise „im Rahmen einer halben wissenschaftlichen Mitarbeiterstelle“ (Car-ius & Fehr, 2015, S. 5) angestellt werden. Somit ist häufig eine Kombination aus Qualifikations- und Drittmittelstelle (vgl. Schmauke, 2021, S. 43) erforderlich, um den Lebensunterhalt während der Promotion bestreiten zu können. Drittmittelstellen müssen zusätzlich erworben werden und sind somit mit einem meist deutlich höheren organisatorischen Aufwand verbunden.

Mit Verweis auf den Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs liegt das durchschnittliche Nettoeinkommen von Promovierenden bei etwa 1.700 € (vgl. Konsortium Bundesbericht, 2021, S. 108). Dies scheint – auf den ersten Blick – eine Summe zu sein, mit der sich Fixkosten (vgl. Schmauke, 2021, S. 38) wie Miete, Mietnebenkosten, Strom- und Heizkosten, Steuern, Versicherungsbeiträge, Lebenshaltungskos-

ten etc. decken lassen. Doch über welchen Zeitraum ist eine Finanzierung während der Promotion realistisch sicher gestellt?

Hierfür lohnt es sich die durchschnittliche Promotionsdauer mit den tatsächlichen ‚Vertragslaufzeiten‘ zu vergleichen. In Deutschland beträgt die mittlere Promotionsdauer 5,7 Jahre, ausgenommen Humanmedizin und Gesundheitswissenschaften (vgl. Konsortium Bundesbericht, 2021, S. 30). Für den Bereich Sport wird im Jahr 2019 eine durchschnittliche Promotionsdauer von 5,8 Jahren angegeben (vgl. Konsortium Bundesbericht, 2021, S. 138). Da die durchschnittliche Vertragslaufzeit bei Doktorand\*innen bei 22 Monaten liegt (vgl. Konsortium Bundesbericht, 2021, S. 30), ist meines Erachtens für den Promotionszeitraum keine hinreichend ‚sichere‘ Finanzierung vorhanden. Es muss zwangsläufig über alternative Finanzierungskonzepte (z. B. Unterstützung durch die Eltern, Einsatz eigener Ersparnisse, Aufsuchen eines Nebenjobs u. Ä.) nachgedacht werden, sodass „die Promotion auf jeden Fall eine ökonomische Belastung darstellen [kann]“ (Schmauke, 2021, S. 17). Dieses Manko wird insbesondere dann offensichtlich, wenn die Promotionsperspektive gegen die des ‚finanziell sicheren‘ Beamtentums aufgewogen wird.

Diese Annahme bestätigt sich in meinen Augen auch dann, wenn eine weitere Finanzierungsoption der Promotion, nämlich die eines Stipendiums, durchleuchtet wird. Einerseits ist es dabei denkbar, sich für ein Promotionsstipendium bei einem der dreizehn Begabtenförderungsnetzwerke des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zu bewerben (BMBF, 2020). Andererseits sind freie Stipendienggeber, die beispielsweise an politische Parteien angelehnt sind, in Betracht zu ziehen (vgl. Schmauke, 2021, S. 43). Vorteilhaft im Rahmen einer

Finanzierung durch ein Stipendium sind sicherlich die Möglichkeit, vielfältige Kontakte zu knüpfen, die organisierten Gelegenheiten, sich mit anderen Promovierenden auszutauschen, sowie die berufliche und ggf. auch politische Weiterbildung. Nichtsdestotrotz ist der Bewerbungsaufwand für ein Stipendium nicht zu unterschätzen (vgl. Schmauke, 2021, S. 49f.).

Zunächst muss ‚formal‘ der Zugang zur Promotion bestehen, was bspw. mit einem Studium für das Lehramt an Grundschulen nicht immer gegeben ist. Ein zusätzliches Studium, um einen adäquaten wissenschaftlichen Abschluss zu erlangen, wird unabdinglich und ist in meinem Fall eine wesentliche zeitliche und finanzielle Hürde. Darüber hinaus sind überdurchschnittliche Studienleistungen sowie ein ausgeprägtes soziales und gesellschaftliches Engagement häufig eine Voraussetzung für die Bewerbung um ein Stipendium. Neben einem Exposé mit zugehörigem Zeitplan über das angestrebte Promotionsvorhaben sind Fachgutachten von zwei Hochschullehrer\*innen erforderlich. Eine Gewährleistung, dass sich der Bewerbungsaufwand für ein oder gar mehrere verschiedene Stipendien auch ‚auszahlt‘, existiert dabei – mitunter aufgrund weiterer exzellenter Bewerber\*innen – nicht. Sollte es mit der Annahme für ein Stipendium doch klappen, ist dennoch keine übermäßige Summe zu erwarten. Nach dem Stand von 2020 zahlten die meisten Begabtenförderungsnetzwerke einen monatlichen Betrag von 1.350 € sowie eine ergänzende Forschungskostenpauschale von 100 € aus. Der Zeitraum der Förderung erstreckt sich dabei auf zwei, mit Verlängerung auf maximal drei Jahre (vgl. Schmauke, 2021, S. 49f.). Dies erscheint doch knapp kalkuliert, wenn man die durchschnittliche Promotionsdauer von knapp sechs Jahren in den deutschen Sportwissenschaften bedenkt. Auch bei einem Sti-



pendium sind also voraussichtlich – ähnlich wie bei Qualifizierungs- bzw. Drittmittelstellen – zusätzliche ‚Einnahmequellen‘ erforderlich, die wiederum mit unsicheren Zukunftsperspektiven einhergehen können.

Doch nicht nur die Promotion selbst und – je nach universitärem Abschluss – auch der Weg dorthin, sind mit finanziellen Unsicherheiten verbunden. Ebenso sind mögliche wissenschaftliche Anschlussstellen nach erfolgreichem Abschluss einer Promotion noch lange nicht garantiert. Es kommt „vor allem für die Geistes- und Sozialwissenschaften relativ häufig zu unsicheren Berufsperspektiven“ (Schmauke, 2021, S. 16).

### **Berufliche Gründe – eine Frage der Anschlussperspektive**

„Etwa neun von zehn Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern sind befristet beschäftigt: [Dies entspricht] 92 % des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Hochschulen (unter 45 Jahren, ohne Professorinnen und Professoren).“ Für die Personengruppe unter 35 Jahren liegt die Befristungsquote mit 98 % sogar noch höher (Konsortium Bundesbericht, 2021, S. 29).

Mit Blick auf das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) scheint die Chance für eine langfristige Festanstellung an einer Universität oder einem außeruniversitären Forschungsinstitut für Wissenschaftler\*innen durchaus gering zu sein. Dies gilt, obgleich die Möglichkeit „Personal auch in [...] unbefristeten Arbeitsverhältnissen zu beschäftigen“ (§1 Abs. 2 WissZeitVG) grundsätzlich besteht. Seit dem Jahr 2007 regelt das WissZeitVG, inwiefern wissenschaftlich Tätige an staatlichen Hochschulen sowie Forschungseinrichtungen zeitlich limitiert angestellt werden können. Ebendiese Befristung soll nun einer Sicherung von innovati-

ven Ideen in Forschung und Lehre dienen (HRK, 2012). Auch hat es laut Bundesministerium für Bildung und Forschung den Vorteil, dass zeitlich befristete Arbeitsverträge den Zugang für nachrückende Wissenschaftler\*innen erleichtern könnten (BMBF, 2022b). In der Praxis bildet das WissZeitVG jedoch nicht die Basis von Arbeitsbedingungen, die im Sinne des angehenden wissenschaftlichen Personals erleichternd wirken. Vielmehr weisen verschiedene Aktionen, wie beispielsweise #IchBinHanna, deutlich darauf hin, dass die Arbeitsbedingungen für (Nachwuchs-)Wissenschaftler\*innen prekär sind (Bahr et al., 2022).

Auch die Veränderung des WissZeitVG im März 2016, welche eigentlich zum Ziel hatte „unsachgemäße Kurzbefristungen zu unterbinden“ (BMBF, 2022b), zeigte – mit Blick auf die hohen Zahlen der derzeit befristet angestellten Wissenschaftler\*innen (vgl. Konsortium Bundesbericht, 2021, S. 29) – keine Wirkung. Als Grund hierfür kann unter anderem angeführt werden, dass die Formulierung im Gesetzestext zu unspezifisch ist, Fragen offen bleiben und somit ein großer Interpretationsspielraum für Arbeitgeber\*innen vorliegt. Beispielsweise sei die „vereinbarte Befristungsdauer [...] so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist“ (§2 Abs. 1 WissZeitVG). Qualifizierung bezieht sich dabei nicht nur auf den Erwerb einer Promotion, sondern beschreibt die gesamte Aneignung von wissenschaftlichen Kompetenzen (BMBF, 2022a). Doch was meint Angemessenheit im Zusammenhang mit der Befristungsdauer? Des Weiteren sind im WissZeitVG lediglich Soll-Bestimmungen (vgl. §2 Abs. 1 WissZeitVG) anstelle von verbindlichen Muss-Bestimmungen festgehalten, was Verantwortlichen wiederum flexible, für Arbeitnehmer\*innen jedoch ungünstige Auslegungen ermöglicht

(vgl. Fehr, 2015, S. 7). Welche (berufliche) Perspektive wird hier demnach für eine, in hohem Maße qualifizierte Person, gezeichnet? Die Option, ‚von Beruf an befristet‘ zu sein, geht meines Erachtens nicht mit einer angemessenen Wertschätzung gegenüber wissenschaftlichem Personal einher. Zudem löst die mangelnde Planungssicherheit in Bezug auf das eigene Einkommen durchaus berechtigte Ängste aus. Was, wenn beispielsweise kein Anschlussvertrag nach einem Beschäftigungsverhältnis an einer Hochschule oder außeruniversitären Forschungseinrichtung zustande kommen kann? Und was, wenn der eigene Lebensunterhalt und möglicherweise auch der Lebensunterhalt der Familie aufgrund dieser Tatsache nicht mehr adäquat bestritten werden kann?

Neben unzureichenden langfristigen Perspektiven, sprechen für mich persönlich zum aktuellen Zeitpunkt auch weitere berufliche Gründe gegen eine Promotion und eine angrenzende wissenschaftliche Laufbahn. Grundsätzlich stellt sich in meinem Fall die Frage nach der ‚beruflichen Sinnhaftigkeit‘ eines Promotionsvorhabens, wenn eine anschließende wissenschaftliche Karriere, wie vorausgehend beschrieben, nicht hinreichend attraktiv erscheint. Die Annahme, dass eine erfolgreich abgeschlossene Doktorarbeit die individuelle Qualifikation für den Arbeitsmarkt erhöht (vgl. Schmauke, 2021, S. 13), trifft zwar für die freie Wirtschaft zu – für das Lehramt an Grundschulen jedoch nur bedingt. Abhängig vom jeweiligen Bundesland sind feste Gehaltsstufen für verbeamtete Lehrer\*innen vorgesehen. Darauf hat auch die erwerbene Doktorwürde keinen wesentlichen Einfluss – es sei denn, man strebt eine Führungsposition an. Denkbar wäre hierbei die Position als Schulleitung, was für mich aus unterschiedlichen Motiven jedoch eher weniger in Frage käme.



Betrachtet man zudem die Tatsache einer promovierten Grundschullehrkraft pessimistisch, so ist gar zu befürchten, dass die ‚Überqualifizierung‘ sogar von Nachteil sein könnte: Einerseits ist dies bei der Einstellung in den Schuldienst anzunehmen. Andererseits wäre auch eine ungünstige Zusammenarbeit mit Kolleg\*innen aufgrund möglicher Vorurteile, die Promotion betreffend, denkbar. An dieser Stelle muss kritisch angemerkt werden, dass diese Annahmen rein hypothetisch sind und vielmehr auf der Basis individueller Befürchtungen basieren, als auf evidenzbasierten Fakten.

Ebenfalls höchst individuell ist das Argument der Motivation und des ‚Arbeitsumfeldes‘, welches die Entscheidung für bzw. gegen eine Promotion begünstigt. Eben dieses Argument soll nachstehend Gegenstand der Betrachtung sein. Die Arbeit mit Grundschulkindern bereitet mir große Freude. Es ist für mich sehr gewinnbringend, Schüler\*innen in verschiedener Hinsicht zu begleiten. Auf der einen Seite kann man als Lehrkraft gezielt den Rahmen stecken, damit Lernende fachliche und überfachliche Kompetenzen auf individuellem Niveau aufbauen beziehungsweise erweitern können. Auf der anderen Seite stellt die Stärkung der Persönlichkeitsentwicklung von Schüler\*innen über die gesamte Primarstufe hinweg eine zentrale Aufgabe von Grundschullehrkräften dar (Hessisches Kultusministerium, 2011). Darüber hinaus ist für mich die Tätigkeit in der Lehre (sowohl an der Schule als auch an der Universität) in besonderem Maße bereichernd. Um den eigenen Unterricht angemessen zu reflektieren und sich in der Lehrtätigkeit an Schule und Universität weiterzuentwickeln, wird realistisch gesehen keine Promotion benötigt.

Inwiefern ich diese ‚berufliche Zufriedenheit‘ im Rahmen einer Promo-

tion finden würde, kann ich nicht klar beantworten. Obwohl mir das wissenschaftliche Arbeiten im Rahmen meines Studiums durchaus Spaß gemacht hat, stellt sich mir doch die Frage, ob dies auch für den verhältnismäßig langen Zeitraum der Promotion zutreffen würde. Laut Knigge-Ilner (2009, S. 30) steht man während der Promotion „ständig unter innerem Leistungsdruck“. Man befindet sich in gewisser Weise in einem Zustand der Rastlosigkeit, in dem neue Forschungsergebnisse generiert und publiziert werden sollen. Der ‚wissenschaftliche Takt‘ schlägt schnell und dennoch scheint man im Rahmen eines Promotionsprojektes nur in kleinen Schritten voran zu kommen. Am Ende des Tages, so Knigge-Ilner (2009), schafft man nur einen sehr geringen Teil der Gesamtarbeit, sodass sich Erfolgserlebnisse eher selten einstellen würden. Hinzu kommt, dass eine Promotion mit deutlichen Entbehrungen verbunden sein kann: Lange Arbeitsphasen am Schreibtisch (vgl. Knigge-Ilner, 2009, S. 25), ein geringes Maß an Freizeit und das Erfordernis flexibler Arbeitszeiten vgl. (Schmauke, 2021, S. 16f.), sind nur drei von mehreren möglichen Faktoren.

Als letzte berufliche Legitimation gegen eine Promotion möchte ich versuchen, die soziale Eingebundenheit als Doktorand\*in bzw. als Lehrer\*in in den Blick zu nehmen. Dabei werden im Sinne einer Verallgemeinerung eher stereotype Formen betrachtet, die so selbstverständlich nicht zwangsläufig vorliegen müssen. Im Rahmen der Doktorarbeit scheint man zu meist als „einsamer Einzelkämpfer“ (Knigge-Ilner, 2009, S. 25) zu agieren. Soziale Vereinsamung kann hierbei als realistische Gefahr für Doktorand\*innen angeführt werden (vgl. Schmauke, 2021, S. 16). Nicht zuletzt, weil der Computer über viele Stunden hinweg das einzige Interaktionsmedium darstellen kann (vgl. Knigge-Ilner, 2009, S. 25). Im

Gegensatz dazu findet im Rahmen der schulischen Wirklichkeit eine stetige und wechselseitige Interaktion in multiprofessionellen Teams, Jahrgangsgruppen, Konferenzen u. Ä. statt, um Schüler\*innen individuell zu fordern und fördern, Unterricht gemeinsam zu planen oder andere Absprachen zu treffen.

### **Familiäre Gründe – eine Frage der Vereinbarkeit**

„Die Frage, ob und unter welchen Bedingungen sich die Anforderungen der akademischen Karriere mit den eigenen familiären Plänen und Verpflichtungen vereinbaren lassen, hat für viele Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler einen großen Stellenwert“ (Konsortium Bundesbericht, 2021, S. 58). Finanzielle Aspekte und langfristige Karriereperspektiven sind hierbei natürlich nicht außen vor zu lassen. Da diese beiden Punkte aber bereits ausführlich beleuchtet wurden, wird für den Abschnitt ein anderer Schwerpunkt gewählt. Insbesondere soll es darum gehen, inwiefern die Promotion im Speziellen, aber auch die wissenschaftliche Karriere im Allgemeinen mit der Familienplanung bzw. einem Kinderwunsch vereinbar ist.

Frauen sind an dieser Stelle in besonderem Maße benachteiligt (vgl. Schmauke, 2021, S. 17). Aus dem Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs geht darüber hinaus hervor, dass Frauen im wissenschaftlichen Sektor häufiger keine Kinder haben als diejenigen, die außerhalb der Wissenschaft beschäftigt sind (vgl. Konsortium Bundesbericht, 2021, S. 58). Diese Tendenz ist zwar erschreckend, aber bei genauerer Betrachtung durchaus nachvollziehbar. Sowohl die Entscheidung für Kinder als auch die Entscheidung für ein Promotionsvorhaben erfordern m. E. eine klare Fokussierung, hohes Engagement und eine ausgeprägte Einsatzbereitschaft. Beide Lebensrealitäten



bedürfen zudem einem höchsten Maß an Flexibilität, sodass beide Bereiche – zumindest für mich – nur unter enormem Kraftaufwand oder gar überhaupt nicht parallel zu bewältigen wären. An dieser Stelle möchte ich meine größte Bewunderung allen Wissenschaftler\*innen gegenüber aussprechen, die mit Kind erfolgreich promoviert haben, dies derzeit tun oder dies in Angriff nehmen wollen. Gewiss würden die meisten Knigge-Ilner (2009, S. 67) zustimmen, dass das Promovieren mit einem oder mehreren Kindern mit besonderen Hürden einhergeht. Man bedenke, um nur wenige Beispiele zu nennen, schlaflose Nächte, Kinderkrankheiten und die eigene körperliche Erschöpfung. Dem gegenüber steht zugleich das Erfordernis, Abgaben für Veröffentlichungen ‚just in time‘ einzuhalten und stets möglichst hochkonzentriert am eigenen Promotionsvorhaben zu arbeiten. Simon Kaspar, wissenschaftlicher Mitarbeiter der Phillips-Universität-Marburg, bezeichnet Familie in einem Twitter-Thread im Zusammenhang mit dem #IchBinHanna sogar als „Wettbewerbsnachteil“ (Kaspar, 2021).

Ebenfalls weniger familienfreundlich erscheint mir die Differenz zwischen vertraglich geregelten und tatsächlichen Arbeitszeiten im Rahmen einer Promotion: Die wöchentliche Durchschnittsarbeitszeit beträgt bei Promovierenden im Mittel 43 Stunden, während der vertraglich geregelte Umfang durchschnittlich lediglich 30 Stunden umfasst (vgl. Konsortium Bundesbericht, 2021, S. 108). Über einen kurzen Zeitraum wäre dies bestimmt zu schaffen, bedenkt man allerdings den Promotionszeitraum von im Schnitt sechs Jahren, so ist ein langer Atem erforderlich.

Während der Promotionszeit bliebe für mich aufgrund der vorausgehend aufgeführten Herausforderungen ein Kinderwunsch vermutlich unerfüllt. Im Übrigen kam der Bundesbericht Wissenschaftlicher

Nachwuchs in einer Befragung von Nachwuchswissenschaftler\*innen zu einer ganz ähnlichen Aussage: Für das Jahr 2019 wurde unter anderem die mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Promotion als Grund angeführt, weswegen ein bestehender Kinderwunsch im Promotionszeitraum nicht verwirklicht wurde (vgl. Konsortium Bundesbericht, 2021, S. 31).

### Fazit

Wie die vorangegangenen Ausführungen verdeutlichen, existieren durchaus triftige Gründe, gegen eine Promotion zu entscheiden. Unsichere finanzielle Verhältnisse im Zeitraum der Doktorarbeit können dazu führen, dass man sich ein solches Unterfangen nicht leisten kann oder möchte. Neben Qualifizierungs- und Drittmittelstellen stellt ein Stipendium eine Möglichkeit der Finanzierung während der Promotion dar. Deutlich wird dabei, dass der finanzielle Unterhalt zumeist nicht den gesamten Zeitraum der Promotion von etwa sechs Jahren umfasst, sondern zum Teil wieder neu eingeworben werden muss oder durch alternative Finanzierungskonzepte abzudecken ist. Meines Erachtens sind die Optionen der Promotionsfinanzierung nicht hinreichend, um den Lebensunterhalt über den gesamten Promotionszeitraum hinweg adäquat zu bestreiten. An dieser Stelle muss allerdings bedacht werden, dass diese Bewertung stets vom jeweiligen Standpunkt abhängig ist. Als Grundschullehrerin mit guten Jobaussichten kann die Beurteilung der finanziellen Lage während einer Promotion durchaus anders ausfallen als mit anderen beruflichen Perspektiven. Inwieweit die Finanzierungsoptionen im Zeitraum der Promotion also hinreichend sind, bleibt einer individuellen Bewertung vorbehalten.

Auch die Einschätzung der wissenschaftlichen Anschlussmöglichkeiten liegt durchaus im Auge der

Betrachter\*innen. Strebt man allerdings nach einer möglichst sicheren und langfristigen beruflichen Perspektive, so schneidet die Option einer wissenschaftlichen Tätigkeit an einer Universität oder an einem außeruniversitären Forschungsinstitut doch denkbar schlecht ab. Insbesondere das enorme Maß an befristeten Arbeitsverträgen, das auf dem WissZeitVG basiert, ist doch eher abschreckend und zu Recht mit verschiedenen Ängsten (z. B. Arbeitslosigkeit, Armut) besetzt. Kritisch anzumerken ist bei dieser Einordnung jedoch, dass es durchaus Menschen gibt, die eine große Erfüllung im wissenschaftlichen Tun sehen und so möglicherweise die mangelnde Kontinuität nicht so schwer gewichten, wie ich im Rahmen dieses Beitrages.

Diese Annahme kann ebenfalls auf die angeführten familiären Gründe übertragen werden. Für mich persönlich ist der Aspekt ‚Familienplanung‘ durchaus von großer Wichtigkeit. Ein unerfüllter Kinderwunsch im Rahmen des Promotionszeitraumes ist, nach Angaben des Bundesberichts Wissenschaftlicher Nachwuchs (vgl. Konsortium Bundesbericht, 2021, S. 31), durchaus verbreitet. Die wissenschaftliche Qualifikation kann demnach mit unliebsamen Kosten zulasten der eigenen Familienplanung einhergehen.

Bezugnehmend auf die Leitfrage ‚Weshalb entscheiden sich (junge) Menschen mit Promotionsperspektive gegen ein solches Projekt?‘ lassen sich also vielfältige Beweggründe anführen. Diese Gründe können sehr vielschichtig und deutlich komplexer sein, als es im Rahmen dieses Beitrags aufgezeigt werden konnte. Unterschiedliche (Bildungs-)Biografien sind dabei ebenso zu berücksichtigen wie individuelle Ziele und Wünsche für die Zukunft. Auch wenn die persönliche Entscheidung gegen eine Promotion durchaus schlüssig sein kann, ist ebendiese Entscheidung immer auch an einen spezi-



fischen Zeitpunkt und individuelle Voraussetzungen geknüpft. Obwohl der Beschluss gegen eine Promotion für den jeweiligen Moment ‚richtig‘ erscheint, muss dies nicht bedeuten, dass ein eingeschlagener Weg endgültig sein muss. Unterschiedliche Lebensphasen und Ausgangspunkte gehen auch mit unterschiedlichen, jeweils für diesen Zeitpunkt optimalen Entscheidungen einher. Das bedeutet also auch, dass bewusste Beschlussfassungen, wie die gegen ein Promotionsvorhaben, nicht in Stein gemeißelt sein müssen, sondern situationsabhängig angepasst bzw. revidiert werden dürfen.

## Literatur







- Bahr, A., Eichhorn, K., & Kubon, S. (2022). *#IchBinHanna. Prekäre Wissenschaft in Deutschland*. Edition Suhrkamp.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung. (2020). *Mehr als ein Stipendium. Die Angebote der Begabtenförderungswerke für Studierende und Promovierende*. Abgerufen unter [https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/pdf/mehr-als-ein-stipendium.pdf;jsessionid=8BE8166A619FB0A082F4E1EDB1B93008.live382?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/pdf/mehr-als-ein-stipendium.pdf;jsessionid=8BE8166A619FB0A082F4E1EDB1B93008.live382?__blob=publicationFile&v=2)
- Bundesministerium für Bildung und Forschung. (2022a). *Fragen und Antworten zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz (FAQ)*. Abgerufen unter [https://www.bmbf.de/bmbf/de/forschung/wissenschaftlicher-nachwuchs/wissenschaftszeitvertragsgesetz/wissenschaftszeitvertragsgesetz\\_node.html](https://www.bmbf.de/bmbf/de/forschung/wissenschaftlicher-nachwuchs/wissenschaftszeitvertragsgesetz/wissenschaftszeitvertragsgesetz_node.html)
- Bundesministerium für Bildung und Forschung. (2022b). *Wissenschaftszeitvertragsgesetz*. Abgerufen unter [https://www.bmbf.de/bmbf/de/forschung/wissenschaftlicher-nachwuchs/wissenschaftszeitvertragsgesetz/wissenschaftszeitvertragsgesetz\\_node.html](https://www.bmbf.de/bmbf/de/forschung/wissenschaftlicher-nachwuchs/wissenschaftszeitvertragsgesetz/wissenschaftszeitvertragsgesetz_node.html)
- Carius, D., & Fehr, U. (2015). Zur Stellensituation in der Sportwissenschaft. *Ze-phir*, 22(1), 3-5.
- Fehr, U. (2015). Das (neue) Wissenschaftszeitvertragsgesetz – Fluch oder Segen? *Ze-phir*, 22(1), 6-11.
- Hessisches Kultusministerium. (2011). *Bildungsstandards und Inhaltsfelder. Das neue Kerncurriculum für Hessen. Primarstufe. Sport*. Abgerufen unter [https://kultusministerium.hessen.de/sites/kultusministerium.hessen.de/files/2021-06/kerncurriculum\\_primarstufe\\_sport.pdf](https://kultusministerium.hessen.de/sites/kultusministerium.hessen.de/files/2021-06/kerncurriculum_primarstufe_sport.pdf)
- HRK. (2012). *Leitlinien für die Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal*. Abgerufen unter [https://www.hrk.de/fileadmin/\\_migrated/content\\_uploads/Empfehlung\\_Leitlinien\\_Befristung\\_MV\\_24042012\\_04.pdf](https://www.hrk.de/fileadmin/_migrated/content_uploads/Empfehlung_Leitlinien_Befristung_MV_24042012_04.pdf)
- Kaspar, S. [attribot]. (10. Juni 2021). *Familie ist ein Wettbewerbsnachteil* [Tweet]. Twitter. <https://twitter.com/attribot/status/1403089322165866498>
- Knigge-IIIner, H. (2009). *Der Weg zum Dokortitel. Strategien für die erfolgreiche Promotion*. Campus.
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs. (2021). *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*. Abgerufen unter <https://www.buwin.de/dateien/buwin-2021.pdf>
- Kultusministerkonferenz. (2022). *Lehrkräfteeinstellungsbedarf und -angebot in der Bundesrepublik Deutschland 2021-2035. Zusammengefasste Modellrechnungen der Länder*. Abgerufen unter [https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/Statistik/Dokumentationen/Dok\\_233\\_Bericht\\_LEB\\_LEA\\_2021.pdf](https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/Statistik/Dokumentationen/Dok_233_Bericht_LEB_LEA_2021.pdf)
- Schmauke, S. (2021). *Der Weg zu Promotion. Strukturiert und gelassen zum Dokortitel*. Dietz.

## Kontakt

- » Natascha Schwarz, Hamburg  
E-Mail: [natascha.c.schwarz@gmail.com](mailto:natascha.c.schwarz@gmail.com)

## 10. dvs-Nachwuchsakademie „Wissenschaftskommunikation“

Das Akademie-Programm wird aus Vorträgen (z.B. Wissenschaftskommunikation – was ist das und warum überhaupt? WissKomm als Baustein wissenschaftlicher Karriereweg?) und Workshops, bei denen in WissKomm Formate eingeführt wird und diese gleich ausprobiert werden können (z.B. Podcast, Social Media, Visualisierung, Science Slam), bestehen. Daneben bietet das Rahmenprogramm viel Raum für Austausch, Begegnung und Bewegung.

-  **Zielgruppe:** mid-career Scientists (Pre-Postdoc, Postdoc, Juniorprof)
-  **Termin:** 21.03.2023, 10 Uhr bis 23.03.2023 ca. 13 Uhr
-  **Kosten:** 195 € für Mitglieder dvs/Nachwuchs, 245 € für Nicht-Mitglieder
-  **Plätze:** min. 15 bis max. 25 (first come, first serve)
-  **Ort:** MSH Medical School Hamburg, Am Kaiserkai 1, 20457 Hamburg
-  **Anmeldung:** [hannes.baumann@medicalschooll-hamburg.de](mailto:hannes.baumann@medicalschooll-hamburg.de)





# Summa cum Hanna. #IchbinHanna auf dem Weg zur Promotion

von Jelena Bezold, Dominik Edelhoff, Sandra Elisath & Christian Hübner

Eine universitäre Karriere anzustreben, bedeutet für viele Menschen Kurs auf einen Traumberuf anzusetzen. Wer möchte nicht eigenverantwortlich, bestenfalls nach eigenen Interessenschwerpunkten arbeiten, dabei nicht das akute monetäre Risiko der Selbstständigkeit tragen und sich obendrein durch seine Arbeit weiterqualifizieren? Je nach Stelle lockt eine abwechslungsreiche Tätigkeit rund um Recherche, Feld- oder Laborarbeit, Theoriegenerierung und -prüfung, Datenauswertung, wissenschaftlichem Schreiben, Lehre und akademischer Selbstverwaltung. Wer sich auf Fachtagungen austauscht und publiziert, erringt Erfolgserlebnisse; bestenfalls Anerkennung unter Fachkolleg\*innen. Und die wissenschaftliche Promotion suggeriert ein Verbleiben im universitären Kontext oder eine anerkannte Zusatzqualifikation für außeruniversitäre Beschäftigungsfelder wie Wirtschaft oder Politik.

Wir, als sportwissenschaftliches Autor\*innenkollektiv des vorliegenden Beitrags, hegen diesen Traum und glauben an ihn, schließlich befinden wir uns allesamt in unterschiedlichen Phasen des Promotionsprozesses. Als wissenschaftlicher Nachwuchs kennen wir aber auch die Umstände, die in den vergangenen Jahren unter #IchbinHanna thematisiert wurden. Stellvertretend für Promovend\*innen der Sportwissenschaft möchten wir in diesem Beitrag zeigen, was den wissenschaftlichen Nachwuchs in dieser Disziplin bewegt und welche Faktoren bedacht werden müssen, wenn eine akademische Karriere weiterhin attraktiv sein soll. Wir tun dies aus der privilegierten Position, allesamt sehr glücklich über unsere Anstellungs- und Betreuungsverhältnisse zu sein. Weder promovieren wir extern, noch wird unsere

Qualifikationsarbeit zwischen den Mühlsteinen Institutsarbeit, Familiengründung, Angehörigenpflege und Pendeln zerrieben. Unter anderem verbleibt uns deshalb die Zeit, diesen Artikel zu schreiben.

## Erste Weichen

Während die wissenschaftliche Qualifikation für Universitätsfremde oft nicht transparent ist, lernen interessierte Absolvent\*innen schnell, dass bereits vor Beginn der Promotion erste Weichen gestellt werden müssen. Diese möchten wir im Folgenden gerne etwas näher erläutern.

Einer der ersten Schritte könnte sein, sich die folgende Frage zu stellen: Möchte ich kumulativ promovieren, oder schreibe ich eine Monografie? Diese Entscheidung wird nicht immer den Promovierenden selbst überlassen, da sie häufig von der gewählten Disziplin innerhalb der Sportwissenschaft abhängig oder bereits institutsintern festgelegt ist. Häufig wird auch von den Betreuenden ein spezifischer Wunsch geäußert. Bei einer Monografie arbeitet der\*die Promovierende über mehrere Jahre an einem Thema und reicht mit dem Abschluss der Promotion ein Gesamtwerk ein, das in den meisten Fällen als Buch veröffentlicht wird. Eine kumulative Dissertation enthält eine gewisse Anzahl an wissenschaftlichen Artikeln, die bereits während der Promotionsphase veröffentlicht oder zumindest eingereicht werden. Weitere Informationen hierzu können dem Positionspapier des sportwissenschaftlichen Nachwuchses zum Thema kumulative Dissertationen entnommen werden (dvs, 2013). In der Regel sind diese Artikel am Ende einer kumulativen Dissertation gesammelt, zusammen mit einer umfas-

senden Einleitung und Diskussion des Themas, einzureichen. In den letzten Jahren ist ein Trend in Richtung kumulative Dissertationen zu erkennen, der nicht selten mit der Annahme einhergeht, dass dieser Weg der wissenschaftlichen Karriere zuträglicher ist, da schon junge Nachwuchswissenschaftler\*innen früh in ihrer Karriere auf sich aufmerksam machen können. Letztendlich haben beide Optionen ihre Vor- und Nachteile, die es für jede und jeden individuell abzuwägen gilt. Entscheidet man sich für eine Monografie, so hat man die Chance, über Jahre hinweg den Fokus auf ein bestimmtes Thema zu richten. Jedoch fehlt je nach thematischem Fokus die inhaltliche Flexibilität, da nach einer gewissen Zeit, die bereits in die Arbeit gesteckt wurde, grundlegende Weichenstellungen nur schwer vorgenommen werden können. Insbesondere in Zeiten, in denen politische Entscheidungen zu Einschränkungen bspw. bei Feldzugängen führen, können Probleme entstehen. Kumulative Dissertationen sind an dieser Stelle flexibler, fordern jedoch an anderen Stellen viel Durchhaltevermögen, z. B. wenn es um Peer-Review Prozesse von Fachzeitschriften geht, die sich über viele Monate ziehen können und damit den Promotionsprozess verzögern können.

Zwar findet ein Promotionsprozess immer im Kontext von Universitäten statt, doch muss dies nicht unbedingt auch für das Anstellungsverhältnis gelten. So kann je nach Anstellung der Promovierenden zwischen internen und externen Promotionen unterschieden werden. Von interner Promotion spricht man, wenn Promovierende an einer Universität angestellt sind. Wenngleich sich das konkrete Anstellungsverhältnis sowohl inhaltlich als auch strukturell unterschiedlich darstel-



len mag, kann die enge Anbindung an die Universität den Vorteil haben, dass eine größere Nähe zu anderen Forschenden besteht und ein Austausch möglich ist. Auch können erste Lehrerfahrungen leichter gesammelt werden, die möglicherweise für spätere Bewerbungsprozesse im universitären Kontext relevant sein könnten. Nachteilig scheint die fehlende außeruniversitäre Berufserfahrung dann zu sein, sollte der Weg nach der Promotion außerhalb des Hochschulsystems weiterlaufen. Je nach Anstellungsverhältnis muss eine interne Promotion jedoch nicht unbedingt bedeuten, dass mehr Zeit für den eigentlichen Promotionsprozess zur Verfügung steht (etwa durch Lehrdeputat, Verwaltungsaufgaben).

### **Bedeutsame Strukturen im Promotionsprozess**

Wenn Promotionsinteressierte sich für eine Anstellung an einer Universität (interne Promotion) entscheiden, ist oft nicht klar, was es mit den unterschiedlichen Anstellungsbezeichnungen auf sich hat. Unabhängig von dem prozentualen Anteil einer Vollzeitstelle gehen mit der Anstellung als Wissenschaftliche Hilfskraft (WHK), als Wissenschaftliche Mitarbeitende (WM, WiMi oder WissMit) oder als Lehrkraft für besondere Aufgaben (LfbA) unterschiedliche Aufgaben einher. Beispielsweise sind Lehrkräfte für besondere Aufgaben durch ein vergleichsweise hohes Lehrdeputat gekennzeichnet, während für Wissenschaftliche Mitarbeitende eher weniger Lehrdeputat, dafür aber mehr Forschungstätigkeit vorgesehen ist. Diese häufig nicht auf den ersten Blick ersichtlichen Unterschiede können promotionsrelevant sein, da die universitäre Lehre zeitliche Ressourcen in Anspruch nimmt, die andernfalls für die Dissertation genutzt werden könnten.

Unabhängig von den eben beschriebenen Anstellungsformen ist auch

der Umfang der Anstellung bedeutsam für den Promotionsprozess. Die Arbeitszeitumfänge können zwischen 25 % und 100 % variieren. In ihren Empfehlungen zu gelingenden Qualifikationsphasen in der Sportwissenschaft plädiert die Deutsche Vereinigung für Sportwissenschaft (dvs) für einen Stellenumfang von mindestens 65 % bei einem Beschäftigungszeitraum, der drei Jahre nicht unterschreiten sollte (dvs, 2020). Zunächst könnte man argumentieren, dass in Hinblick auf die erfolgreiche Beendigung der Dissertation eine möglichst umfangreiche Stelle, z. B. 100 % am besten sei. Allerdings sind auch die damit einhergehenden Aufgaben relevant, die nicht immer im direkten Zusammenhang mit der Dissertation stehen, z. B. das Lehrdeputat, die akademische Selbstverwaltung (z. B. Website-Betreuung, Gremienarbeit, Eignungsprüfung) oder weitere Aufgaben. Nicht selten besteht die Gefahr, dass die eigene Dissertation durch vielfältige Aufgaben mit flexibler Einteilung zeitlicher Ressourcen vernachlässigt wird. Einige Promovierende begegnen diesen Umständen, indem sie Schreib-Strategien entwickeln, z. B. feste Schreib-Tage für die Dissertation einräumen. Die Überlegung, intern zu promovieren, geht mit – nicht immer einfach zu treffenden – Abwägungen hinsichtlich Art und Umfang der Beschäftigung sowie einer zeitlichen Priorisierung von dissertationsnahen und -fernen Aufgabenfeldern einher. Da universitären Arbeitsbereichen ein Kontingent an finanziellen Mitteln zur Verfügung steht und interne Promotionsstellen folglich nicht in beliebiger Anzahl verfügbar sind, verringern sich Wahlmöglichkeiten und Verhandlungsspielräume interessierter Qualifikant\*innen allerdings häufig.

Externe Promotionen gehen mit einem außeruniversitären Anstellungsverhältnis einher. Vorteile können darin bestehen, die Promotion direkt im Einklang mit der eigenen

beruflichen Tätigkeit anzufertigen. Um allerdings erfolgreich ‚neben dem Beruf‘ promovieren zu können, müssen entsprechende strukturelle Rahmenbedingungen stimmen, z. B. die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung, um ausreichend Zeit für die wissenschaftliche Qualifikation aufzubringen. Selbst bei guten Bedingungen berichten Absolvent\*innen häufig von einem Zeitinvest-Spagat zwischen Hauptberuf, Promotion und Privatleben. Andererseits können sich z. B. bei einer Promotion mit thematischem Schulbezug von ausgebildeten Lehrer\*innen theoriegeleitete und didaktisch praktische Ansätze ergänzen. Allerdings sollte gerade in theoriegenerierenden Phasen der Dissertation beachtet werden, dass das Arbeiten und Denken in ‚zwei Welten‘ für den Fokus auf den Forschungsprozess hinderlich sein kann.

Ob intern oder extern: Der Wunsch nach wissenschaftlicher Qualifikation setzt eine gewisse Priorisierung persönlicher Zeit voraus, die – wie eingangs erwähnt – Selbstverwirklichung und Erfolgserlebnisse mit sich bringen kann, zugleich aber sicherlich kurzfristige Verdienstmaximierung und/oder Freizeitgenuss beeinflusst.

Um die Gleichwertigkeit der Promotionen herzustellen, sehen viele Promotionsordnungen bestimmte Mindeststandards vor, wie z. B. Publikationstätigkeit oder Übernahme von Lehrveranstaltungen. Durch die unterschiedlichen Bedingungen werden insbesondere extern Promovierende herausgefordert, da die geforderten Standards zusätzlich erbracht werden müssen. Es scheint, dass dies nur durch gute strukturelle Voraussetzungen (z. B. zeitliche Reduktion) und gute Unterstützungsleistung machbar ist.

### **Work-Sport-Life-Balance**

Nicht selten stehen Promovierende vor der Frage, ob ihr thematisches



Interesse die geneigte Leserschaft auch beeindruckt kann oder gar für das Feld zuträglich ist. Daher gehören gesunde Zweifel und gleichzeitig ein starker innerer Anwalt für die eigene Arbeit zu den Werkzeugen von Promovierenden. Ohne verallgemeinern zu wollen, sind wir uns sicher, dass jeder einmal an den Punkt kommt oder bereits kam, an dem die Zweifel größer sind/waren – sowohl bezüglich der Relevanz des Themas, der gewählten Methode oder an sich selbst. Sie sind unser ständiger oder vielleicht auch wiederkehrender Begleiter, wenn wir am Schreibtisch sitzen oder einen Kaffee trinken.

Dies alles geschieht in einer Lebensphase, in der wir örtliche und zeitliche Flexibilität durch die Studienzeit gewohnt sind, allerdings von einer zunehmenden Ortsgebundenheit abgelöst werden. Nicht zuletzt macht etwa die individuelle Familienplanung Planungssicherheit nötiger. Während die einstigen Kommiliton\*innen, die nach dem Studium einen ‚vorbestimmten‘ Weg weitergehen und nicht den ‚Abzweig‘ in die Wissenschaft nehmen, zusehends in sichere Arbeitsverhältnisse übertreten, sich örtlich niederlassen, eventuell Häuser bauen und Kinder kriegen, scheint dies mit einer ggf. vakanten und befristeten Stelle nur unter besonderen Umständen möglich zu sein. Dennoch ist es eine bewusste und zufriedenstellende Entscheidung, die eigene Karriere voranzutreiben, nicht den ‚vorbestimmten‘ Weg zu gehen und den Wissensdurst zu stillen. Es eröffnet einem Möglichkeiten, die man ohne diesen vermeintlichen ‚Abzweig‘ nicht hätte ergreifen können. Und: Nicht immer schließen sich Karrieren- und Familienplanung gegenseitig aus.

Apropos (Lebens-)Zeit – Wie viel Zeit hat man eigentlich für eine interne Promotion? Eins ist klar: Die Zeit rinnt wie Sand durch die Hände – egal ob gut strukturiert oder

eben nicht. Hatte man nicht gestern erst den Text überarbeitet, so liegt er nun bereits seit einer Woche auf dem Schreibtisch weiter unten im Stapel, weil unlängst andere Punkte abgearbeitet werden mussten. In Promovierenden-Kreisen hält sich wacker der Mythos der 3-Jahres-Grenze. Doch ab wann gilt diese? Zählen bereits Stellen, die ich nach dem Abschluss angenommen habe, wie beispielsweise eine wissenschaftliche Hilfskraftstelle? Und muss man sich nicht ernsthaft die Frage stellen, ob es sich unter Zeit- und möglichem Existenzdruck gut und hochwertig denken und schreiben lässt? Die zeitlichen Ressourcen hängen jedenfalls sehr vom Anstellungsverhältnis ab. So wird beispielsweise in einigen Stellenkonstellationen Raum für die Promotion während der Arbeitszeit gelassen, in anderen wiederum gilt die Qualifizierung als Tätigkeit außerhalb der Stelle und persönliche Weiterbildung. Hinzukommen, wie weiter oben bereits angeklungen, Semesterwochenstunden, die erfüllt werden wollen sowie gut vorbereitete Vorträge und mehrfach korrekturgelesene Publikationen, nebst der akademischen Selbstverwaltung. Ein Blick in die Statistik stellt den Drei-Jahres-Mythos in Frage, da die durchschnittliche Promotionsdauer in der Sportwissenschaft 5,8 Jahre (♀ 5,6 Jahre, ♂ 6,2 Jahre) beträgt (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, 2021, S. 138).

### Perspektivische Überlegungen

Um zukünftige und langfristige Karriereweichen zu stellen, gehen Promovierende mit (zusätzlichen) Publikationen und in Präsenz auf Fachtagungen samt eigener Vorträge sozusagen in Vorleistung, um etwa den Weg für eine PostDoc-Phase zu bereiten. Vorleistungen wie diese finden zum Teil bereits vor Beginn einer Promotion statt: Aufgrund begrenzter Kontingente der Arbeitsbereiche und entspre-

chend raren internen Promotionsstellen setzen sich insbesondere jene Bewerber\*innen durch, die etwa bereits als Studentische oder Wissenschaftliche Hilfskraft tätig waren, ihr Promotionsthema bereits umfangreicher vorbereitet haben und/oder die Abläufe universitären Alltags bereits in Grundzügen kennen. Wer früh zusätzlich ‚in Vorleistung‘ geht, profitiert in der Regel.

Ist das Ende einer Promotion in greifbare Nähe gerückt, müssen Promovierende sich spätestens jetzt Gedanken über ihren weiteren beruflichen Werdegang machen. Nicht selten stellt sich hier die Frage: Bleibe ich weiter in der Wissenschaft oder will ich mich in eine andere Richtung orientieren? Ist das weitere Arbeiten in der Wissenschaft eine mögliche Option und entspricht auch den Wünschen und Zielen der\*des Promovierenden, sollten die Chancen und Risiken dieses Weges abgewogen werden. Hier spielen die aktuelle Stellensituation, die räumliche und zeitliche Flexibilität, die finanzielle Situation sowie das Sicherheitsbedürfnis der\*des Promovierenden eine wichtige Rolle. Entscheidet sich die\*der Promovierende gegen eine weitere wissenschaftliche Karriere, kann die neue Bewerbungssituation herausfordernd oder eben auch überfordernd sein. Die vielen Fähigkeiten und Fertigkeiten, die während der Promotion erworben wurden (auch nicht themenspezifisch, z. B. Selbstverwaltung), scheinen viele Möglichkeiten zu eröffnen, die es jedoch erst einmal zu greifen gilt. Grundsätzlich scheint es, als gebe der Markt einem die Möglichkeit, sich mit einer erfolgreichen Promotion auf höhere Stellen zu bewerben, da man sich als qualifiziert erweist, sehr eigenständig zu arbeiten. Doch kann man diesem Anspruch in der Tat gerecht werden? In einigen Bereichen ist womöglich eher gewünscht, dass man bereits langjährige berufspraktische Erfahrung, statt einer theore-



tischen Schreibtisch-, Denk-, oder Laborarbeit vorweisen kann.

Für Promovierende aus dem Bereich des Lehramts stellt sich nicht zuletzt die Frage, den einst ange-dachten Karriereweg zu gehen, das Referendariat anzutreten und der Wissenschaft und Forschung zumindest temporär den Rücken zu kehren. Hinzu kommt, dass bei allen Vorteilen, die die Wissenschaft und damit die Universität als Arbeitgeber besitzt, die Schule ein sicheres Berufsfeld bietet. Eine Anekdote an dieser Stelle: Mit soeben abgeschlossenen Studium und sehr glücklich darüber die Promotionsstelle erworben zu haben, berichtete ich meinem ehemaligen Schulleiter meiner TV-H-Schule, dass ich promovieren darf. Dieser freute sich ebenfalls und sagte, dass er sich gut vorstellen könne, dass ich nach der Promotion, Referendariat und Schularbeit eine Leitungsfunktion in der Schule übernehmen würde. Es lag eine solche Gewissheit in seinen Worten, als würden alle promovierten Lehrer\*innen dies anstreben. Doch – wollte ich das überhaupt? Gewiss erscheinen Fach- oder Schulleitungen attraktive und mit Gestaltungspotential bedachte Stellen zu sein, doch ist es nicht ebenso attraktiv weiterhin an der Universität zu arbeiten?

### **#Hanna-Squad – You'll never walk alone?!**

An dieser Stelle sollte erwähnt werden, dass Promovierende mit ihren Gedanken und möglichen Problemen, die ihre berufliche Zukunft betreffen, nicht allein sind. Jüngst entwickeln wissenschaftliche Organisationen Angebote, um den strukturellen Veränderungen zu begegnen. Nicht zuletzt hat der wissenschaftliche Nachwuchs der Deutschen Vereinigung für Sportwissenschaft 2019 ein Mentoring-Programm ins Leben gerufen (Initiatorinnen: Jun.-Prof. Dr. Julia Hapke & Dr. Katharina Ptack), das

Nachwuchswissenschaftler\*innen in der Sportwissenschaft vor allem in der strategischen Ausrichtung ihrer Karriere unterstützen soll. Die hohe Nachfrage am Programm macht die Relevanz der Thematik noch einmal sehr deutlich.

Wenn Promovierende eine Karriere/ein Berufsleben in der Wissenschaft für vorstellbar und erstrebenswert halten, kann die Wahrscheinlichkeit dies zu erreichen durch eine Reihe von Tätigkeiten erhöht werden, zum Beispiel durch Präsentationen auf Tagungen, das Publizieren von Beiträgen und das Vernetzen innerhalb der *scientific community*. Wenn diese allerdings über die mit der Promotion und Promotionsordnung zusammenhängenden Anforderungen hinausgehen, kostet dies verschiedene Ressourcen, die an anderer Stelle fehlen könnten (Promotionsprozess, Privatleben). Das Phänomen des ‚in Vorleistung gehen‘ ist weit verbreitet, kann allerdings (etwa bei der Beschäftigung mit kontroversen Themen, z. B. E-Sport) auf Gegenwind stoßen und bietet obendrein keine Garantie für reale Berufssicherheit. Angehende Wissenschaftler\*innen müssen folglich neben einem Gespür für Forschungsdesiderate ebenfalls eine Kenntnis über die Gepflogenheiten der wissenschaftlichen Community mitbringen. Gerade zu Beginn eines Promotionsprozesses sind hier die Betreuer\*innen gefragt, um die noch unerfahrenen Nachwuchswissenschaftler\*innen zu beraten, d. h. einerseits zu warnen, ihnen andererseits aber auch Mut für die Bearbeitung wissenschaftsrelevanter Forschungslücken zuzusprechen, die besonders im Interesse der Nachwuchswissenschaftler\*innen stehen. Nur wenn sich die wissenschaftliche Community auch unbekannteren Themengebieten im Sinne umfangreichen Erkenntnisinteresses öffnet, kann sich die Sportwissenschaft als Disziplin weiterentwickeln. Der wissenschaftliche Nachwuchs sollte hier bestärkt

werden, als junge Generation bewusst auch ‚neue Pfade zu gehen‘. Geschieht dies nicht, gerät die Sportwissenschaft in Gefahr, hinsichtlich ihres Forschungsinteresses begrenzter zu werden und das Potenzial zahlreicher Themenfelder auszublenden, die im Erkenntnisinteresse unserer Disziplin liegen sollten. Dass dies Auswirkungen auf die Attraktivität einer universitären Karriere des künftigen sportwissenschaftlichen Nachwuchses haben wird, erscheint nur logisch.

Nicht zuletzt hält die Omnipräsenz der Corona-Pandemie auch Einzug in den wissenschaftlichen Qualifikationsprozess. Neu entstandene Zugangsschwierigkeiten empirisch zu untersuchender Felder (Zugangsbeschränkungen, Lockdowns etc.) stellen Forschende vor Herausforderungen, welche nur teilweise bis gar nicht durch eigene Bemühungen beeinflusst werden können. Bestenfalls können neue Felddynamiken – etwa durch Anpassungen an die Pandemiesituation – deskriptiv abgebildet werden, schlimmstenfalls sprengen sie das Untersuchungsdesign. Für Betroffene bietet eine Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes die Möglichkeit einer Verlängerung der maximalen Befristungsdauer. Wir raten Betroffenen, sich über Gültigkeit und Umfang entsprechender Möglichkeiten zu informieren und im Zweifelsfall (z. B. bei Vertragsumstellung von WHK auf wissenschaftliche Mitarbeitende vor dem Hintergrund des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes) selbstständig Kontakt zur Personalabteilung zu suchen. Extern Promovierende sind durch diese Regelung zumeist nicht begünstigt.

### **Die Zukunft von PraeDoc-#Hannas in der Sportwissenschaft**

Mit unseren Worten möchten wir all jene, die sich für eine wissenschaftliche Karriere interessieren, aufklären und nicht abschrecken. Im Ge-



genteil: Die vielfältigen Aufgaben, die größtenteils eigenverantwortlich angegangen werden müssen, bringen zahlreiche Lernerfolge mit sich. Wo sonst scheint es so natürlich zu sein, selbstverantwortlich dem eigenen Wissensdurst nachzugehen, mit Publikationen und Vorträgen eigene Werke zu schaffen und sich zugleich in Selbstverwaltung, Teamfähigkeit und Lehrfähigkeit zu schulen? In wenigen beruflichen Feldern lässt es sich – ist das Thema passend – seiner persönlichen Passion und seinem eigenen Erkenntnisdrang auch beruflich nachgehen. Hier finden sich eigentlich beste Bedingungen, sich diesem drei bis sechs Jahre zu widmen. Wir ermuntern den künftigen wissenschaftlichen Nachwuchs also ausdrücklich, sich einem Promotionsvorhaben euphorisch zu nähern. Auch ein wenig interessengeleitete Naivität kann z. B. der Themenfindung guttun. Dies alles geschieht meistens in einer Lebensphase, in der hohe zeitliche Freiheitsgrade durch das Studium bekannt sind, der erste akademische Abschluss zeitliche und räumliche Flexibilität verheißt und zugleich Gedanken an Planungssicherheit (z. B. hinsichtlich Familienplanung) zunehmen. Schließlich lag der Altersmedian bei Abschluss der in den Sportwissenschaften abgelegten Promotionen bei 33 Jahren, von denen 45 % auf Promovendinnen fielen (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, 2021, S. 82). Entscheidungen und Priorisierungen bringen Konsequenzen mit sich. Oft sind diese zu Anbeginn nur schwer einzuordnen und wer nicht gerade auf akademische Erfahrungen im familiären Umfeld zurückgreifen kann, wird nur schwer guten Rat finden, denn oft vereint sich das zugeschriebene Prestige, dass man

,an der Uni arbeitet' mit Unverständnis darüber, was dies alles umfasst. Daher raten wir allen jungen Nachwuchswissenschaftler\*innen sich mit Gleichgesinnten zu vernetzen und auszutauschen. Inhaltliche und/oder methodische Überschneidungspunkte sowie persönliche Bekanntschaften auf wissenschaftlichen (Nachwuchs-)Tagungen können helfen, nicht allein die Qualität der eigenen Promotionsarbeit zu verbessern, sondern ebenso strukturelle Herausforderungen und persönliche Strategien zu thematisieren. Denn mehr noch, als wir über einen Artikel ausdrücken können, vermag der persönliche Dialog mit anderen Promovierenden Einblicke in all das zu geben, was die Welt der Sportwissenschaft in unterschiedlichster Hinsicht erfordert und bietet.

All jenen, die den Weg der wissenschaftlichen Qualifikation bereits gemeistert haben, möchten wir für ihr Vertrauen danken. Denn dies erfordert es zweifelsohne, wenn man Promovierenden – auch und gerade bei Themen abseits des Mainstreams – als Betreuer\*in zur Seite steht, den Wissenschaftsdiskurs in der Community innovativ und veränderbar gestaltet und nicht zuletzt auch auf struktureller Ebene dafür sorgt, dass der wissenschaftliche Nachwuchs aktiv an der Evolution unserer Disziplin teilhaben kann. Danke an all jene, die sich auch künftig für den wissenschaftlichen Nachwuchs stark machen, damit das Feld der Sportwissenschaft weiterhin attraktiv für kluge Köpfe bleibt.

#### Endnoten

1 Im Jahr 2019 erfolgte der promotionsbezogene Austausch zwischen Promovierenden und

ihren Betreuer\*innen bei der Hälfte der Promovierenden in der Sportwissenschaft mehrmals im Semester. Nur 6 % trafen sich mehrmals pro Woche und 14 % einmal pro Woche (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, 2021, S. 136).

#### Literatur

- Deutsche Vereinigung für Sportwissenschaft. (2013). *Empfehlungen zu kumulativen Dissertationen in der Sportwissenschaft*. Abgerufen unter [https://www.sportwissenschaft.de/fileadmin/pdf/download/2013\\_Empfehlungen\\_kumDissertationen\\_mod.pdf](https://www.sportwissenschaft.de/fileadmin/pdf/download/2013_Empfehlungen_kumDissertationen_mod.pdf)
- Deutsche Vereinigung für Sportwissenschaft. (2020). *Empfehlungen zu gelingenden Qualifikationsphasen in der Sportwissenschaft*. Abgerufen unter [https://www.sportwissenschaft.de/fileadmin/pdf/user\\_upload/2020-09-21\\_dvs-Empfehlungen\\_Gelingende-Qualifikationsphasen.pdf](https://www.sportwissenschaft.de/fileadmin/pdf/user_upload/2020-09-21_dvs-Empfehlungen_Gelingende-Qualifikationsphasen.pdf)
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs. (2021). *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*. Abgerufen unter <https://www.buwin.de/dateien/buwin-2021.pdf>

#### Kontakt:

- » Jelena Bezold, Karlsruher Institut für Technologie  
E-Mail: [Jelena.bezold@kit.edu](mailto:Jelena.bezold@kit.edu)  
Twitter: @Jele\_Be
- » Sandra Elisath, Justus-Liebig-Universität Gießen  
E-Mail: [sandra.elisath@sport.uni-giessen.de](mailto:sandra.elisath@sport.uni-giessen.de)  
Twitter: @sandra\_elisath
- » Dominik Edelhoff, Universität Duisburg-Essen  
E-Mail: [dominik.edelhoff@uni-due.de](mailto:dominik.edelhoff@uni-due.de)  
Twitter: @DominikEdelhoff
- » Christian Hübner, Bergische Universität Wuppertal  
E-Mail: [chuebner@uni-wuppertal.de](mailto:chuebner@uni-wuppertal.de)



Informationen für den wissenschaftlichen Nachwuchs:  
[www.facebook.com/SportwissenschaftlicherNachwuchs](https://www.facebook.com/SportwissenschaftlicherNachwuchs)





# Dr. #Hanna wandert auf einem schmalen Grat – Wie sich #IchBinHanna in der mid-career-Phase manifestiert

von Christina Niermann

#IchBinHanna – das ist seit gut einem Jahr der Inbegriff der mehr oder weniger öffentlichen Diskussion um die Arbeitsbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses an deutschen Universitäten und anderen Forschungseinrichtungen. Zum wissenschaftlichen Nachwuchs zählen zum einen die Promovierenden und zum anderen, auch wenn dies für diese selbst einen ironischen Beigeschmack hat, auch die Postdoktoranden (Post-Docs) und Juniorprofessor\*innen, deren Alter sich im Durchschnitt immerhin zwischen Ende 20 und Mitte 40 bewegt. Zu dieser Gruppe zählen per se alle, die – zumindest nach außen den Anschein erweckend – in einer sogenannten Qualifizierungsphase stecken. In diesem Beitrag liegt der Fokus auf der Phase nach der Promotion, d. h. auf der PostDoc-Phase oder, den Begriff finde ich persönlich passender, der mid-career-Phase. Diese Phase ist geprägt von beruflicher Unwägbarkeit und Unsicherheit in Kombination mit den sich in dieser Lebensphase ergebenden typischen ‚Entwicklungsaufgaben‘, die eigentlich genau das Gegenteil – also Planbarkeit und Sicherheit – voraussetzen (z. B. Gründung von und Sorge um Familie, Etablierung eines Lebensmittelpunktes, Pflege von Angehörigen). Mid-career Wissenschaftler\*innen stecken in einem Dilemma. So überrascht es nicht, dass unter mid-career-Wissenschaftler\*innen die Unzufriedenheit mit ihrer Arbeitssituation, ihren Möglichkeiten und Aussichten deutlich höher ist als in den frühen oder späten Karrierestufen (Gewin, 2022).

Das Thema und die Inhalte von #IchBinHanna sind alles andere als neu. Auch die dvs-Kommission Wissenschaftlicher Nachwuchs hat sich 2014 schon einmal in der Ausgabe „Postdoc, quo vadis?“ mit sehr vielen Aspekten des #IchBinHanna-Phänomens

beschäftigt (Niermann et al., 2014). Das seit vielen Jahren oder vielmehr seit Jahrzehnten existente Thema hat allerdings vor gut einem Jahr durch den Hashtag #IchBinHanna und dessen Verbreitung via Twitter eine deutlich höhere Sichtbarkeit erfahren und eine breite Öffentlichkeit erreicht.

#IchBinHanna bzw. das, worum es dieser Initiative geht, ist komplex (vgl. Bahr et al., 2022). Das Problem, das sich hinter #IchBinHanna verbirgt, ist ‚etwas Systemisches‘ und kein Problem, welches durch einzelne Personen, Personengruppen, Institutionen, Einrichtungen und Organisationen gelöst werden kann. Wer beispielsweise meint, die Leitungen der Universitäten seien in der Lage, etwas zu verändern, der verkennt, in einem System agieren, „dessen Funktionieren einen zuverlässigen Vorrat am Verbrauchsmaterial ‚Nachwachskräfte‘ voraussetzt“ (Green, 2021). Eine Veränderung erfordert daher eine gemeinsame Anstrengung aller Akteure, von Universitäts-Leitungen, Professor\*innen und Nachwuchswissenschaftler\*innen über DFG und anderen wissenschaftlichen Fördereinrichtungen bis hin zu Bund und Ländern (Green, 2021).

Angeichts der insgesamt komplexen Gemengelage der #IchBinHanna-Problematik greife ich in diesem Beitrag nur einzelne Aspekte heraus, die mir insbesondere für die mid-career-Phase als relevant erscheinen bzw. mit denen man als mid-career-Wissenschaftler\*in (auch in der Sportwissenschaft) unmittelbar konfrontiert ist. Dies geschieht vor dem Hintergrund meiner Erfahrungen aus der eigenen mid-career-Zeit, die ich im Übrigen bis ans absolute Limit im Rahmen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) ausgereizt habe. Kurz vor knapp hat es dann doch noch geklappt mit einer

unbefristeten Stelle, ich kann im System bleiben und stehe nicht mit Anfang 40 vor dem beruflichen Aus. Wie ist mir das gelungen? Es war Zufall. Ich hatte Glück. Möglicherweise wäre es an dieser Stelle selbstwertdienlicher zu sagen, ich hätte dies aufgrund einer klugen Karriereplanung und herausragenden akademischen Leistungen an den ‚richtigen‘ Stellen geschafft, aber die Wahrheit ist, – entsprechende Leistungsanstrengungen vorausgesetzt – am Ende war es eher so: zur richtigen Zeit die richtige Ausschreibung mit den richtigen Konkurrent\*innen und der richtigen Auswahlkommission, ein zufälliger Fit mit den aktuellen Lehr- und Forschungsbedarfen der ausschreibenden Hochschule etc. Und so ist es nicht nur bei mir gewesen.

## Das Märchen der akademischen Karriereplanung

Es steht außer Frage, für den nächsten Karriereschritt sind Anstrengung und (wie auch immer bemessene) sehr gute Leistungen erforderlich. Nur bedeuten selbst das größte Maß an Anstrengung und die besten akademischen Leistungen nicht automatisch, dass man im Wissenschaftssystem verbleiben kann, sprich eine der raren Dauerstellen, sei es Professur oder eine Stelle im Mittelbau, ergattern kann (Kretschmer & Teichert, 2021). Oder anders ausgedrückt: die Planung einer akademischen Karriere bzw. des Verbleibs im System – das ist ein Märchen (Dongowski, 2021).

„Ich hatte Glück. Sonst nichts“, so beschreibt Jutta Allmendinger, Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung, den Ruf auf ihre erste Professur (Allmendinger, 2021, S. 30). In diesem Fall liegt es schon einige Zeit zurück, aber an der Tatsache hat sich nichts geän-



dert. Und klar, auf Glück oder Pech trifft man in seinem Leben immer mal wieder. Dass aber vornehmlich Zufälle darüber entscheiden, ob exzellente, hochqualifizierte und hochmotivierte Menschen ihrem Beruf weiter nachgehen können oder mitsamt ihrer Expertise, ihrem Wissen und ihren Erfahrungen komplett aus einem System herausfallen, das ist Irrsinn.

Die Möglichkeit (s)eine akademische Karriere zu planen, setzt transparente und verlässliche Kriterien voraus, anhand derer Dauerstellen, egal ob Professur oder Mittelbau, vergeben werden. Solche Kriterien inklusive deren nachvollziehbare Überprüfung, gibt es allerdings nicht. Vielmehr wird der Verbleib im Wissenschaftssystem „von einer komplexen Vielfalt bestimmt, die wenig transparent und von hierarchischen Elementen durchsetzt ist“ (Jahn, 2021). Es gibt eine lange Liste an Erwartungen, die den Anschein erwecken, Kriterien zu sein. Diese werden ‚Nachwuchswissenschaftler\*innen‘ während der mid-career-Phase von verschiedensten Akteur\*innen oder auch durch Stellenausschreibungen vermittelt. Zu der Vielzahl unterschiedlicher Aspekte, die genannt werden, besteht wiederum kein Konsens. Je nachdem, wen man fragt, werden Aspekte mitunter sehr unterschiedlich gewichtet. Will man im System verbleiben und eine Professur ergattern, dann muss man ein eigenes Forschungsprofil entwickelt haben, sich (trotz oftmals vielfältiger Abhängigkeitsverhältnisse, z. B. befristete Anstellung in Forschungsprojekten) unabhängig von Doktorvater, Dokormutter bzw. Vorgesetzten gemacht haben, man muss Publikationen in renommierten Journals vorweisen – und davon möglichst viele, denn viele Publikationen sind sicherer als gute Publikationen (vgl. Reimers, 2014). Gleichzeitig sollte man aber auch in praxisnahen Zeitschriften, Lehrbüchern und Sammelbänden veröffentlicht haben, denn die Sportwissenschaft ist ja schließlich ein anwendungsbezogenes Fach. Ganz oben auf der Prioritätenliste stehen die eingeworbenen, möglichst kompetitiven

Drittmittel, was erheblich erschwert ist, wenn man selbst auf einer dieser zahlreichen drittmittelfinanzierten und damit befristeten Stellen sitzt und Drittmittelgeber für den Status eines Principal Investigators (PI) eine unbefristete Stelle voraussetzen. Man sollte nationale und internationale Kooperationen aufgebaut haben, sichtbar und vernetzt sein, dazu gehört, auf nationalen und internationalen Kongressen aufzutreten zu sein und Auslandserfahrungen aufweisen zu können. Man sollte sich in Gremienarbeit und in die universitäre Selbstverwaltung eingebracht haben und natürlich ist auch der Kontakt zur Praxis für Sportwissenschaftler\*innen essentiell. Ach ja, nicht zu vergessen, die Lehre: Man sollte innovative Lehre gemacht, sich an der konzeptionellen Weiterentwicklung von Lehrveranstaltungen beteiligt und Modulverantwortungen übernommen haben, idealerweise kann man sogar Drittmittel für innovative Lehre vorweisen. Mal abgesehen davon, dass man sich fragen muss, wie man diese Dinge erfüllen kann, so ist das eigentliche Problem: Selbst wenn man all diese Erwartungen erfüllt, heißt das nicht, dass man nicht doch aus dem System fliegt:

„Selbst Personen, die im Fach etabliert sind und in Forschung, Lehre und Administration alle Voraussetzungen für eine Professur erworben haben, laufen Gefahr, im fünften Lebensjahrzehnt vor dem beruflichen Nichts zu stehen.“ (Leendertz, 2021)

Sich in dem Rennen um unbefristete Stellen durchzusetzen, hängt von vielen Faktoren ab – „und wissenschaftliche Exzellenz ist dabei nur eines der Puzzlestücke“ (Kretschmer & Teichert, 2021). Die Qualitätsanforderungen müssen ohne Frage hoch sein, aber sie müssen „anders als bisher überall in transparenten Verfahren anhand verlässlicher Kriterien geprüft werden“ (Jahn, 2021).

Und noch aus einem anderen Grund ist das mit dem Prinzip der Bestenauslese, was so gerne von verschiedenen Seiten als Rechtfertigung herange-

zogen wird, im Wissenschaftssystem eine Mär: Das System ist in hohem Grade selektiv und sozial ungerecht. Eine Promotion anzugehen und abzuschließen und noch vielmehr den Weg in eine mid-career-Phase einzuschlagen, ist nur einem sehr kleinen und sehr privilegierten Teil der Bevölkerung möglich. Die Bestenauslese ist auf jene beschränkt „die persönlich, sozial oder finanziell überhaupt dazu in der Lage sind, die berufliche Unsicherheit so lange auszuhalten“ (Green, 2021). Das hohe Risiko stellt insbesondere für sogenannte ‚soziale Aufsteiger\*innen‘ eine enorme Hürde dar: „Die prekären Beschäftigungsstrukturen begünstigen eine herkunftsspezifische Selbsteliminierung, sie führen dazu, dass soziale Aufsteiger\*innen entweder gar nicht erst einen Weg in die Wissenschaft einschlagen oder diese im Karriereverlauf frühzeitig wieder verlassen“ (Möller & Graf, 2021, S. 35).

Die sogenannte Bestenauslese ist eine Mogelpackung, die Auslese findet immer auch aufgrund anderer Kriterien statt.

### **Brisante Zufälle in einem sich selbst erhaltendem System**

Aus der Position derer, die es ‚geschafft‘ haben, ist das natürlich etwas unschön. Selbstwertdienlicher ist es wahrlich zu denken und zu sagen, man wäre dort, wo man ist, weil man sich überdurchschnittlich angestrengt, auf vieles verzichtet und Opfer gebracht hat und weil man herausragende Leistungen erbracht und wissenschaftliche Exzellenz bewiesen hat. Dieses Attribuierungsmuster wird nicht selten genauso gelebt – in dem Moment, in dem man es geschafft verändert sich seltsamerweise die Sichtweise – und mindestens implizit an die nachwachsenden wissenschaftlichen Generationen weitergegeben. Auf diese Weise perpetuiert sich ein Narrativ, welches einerseits suggeriert, dass überdurchschnittliche Anstrengung und herausragende akademische Leistungen zum Erfolg



führen, und andererseits schlussfolgert, dass diejenigen, die es nicht geschafft haben bzw. nicht schaffen, sich eben nicht genug anstrengen, nicht genügend Leistungen erbringen und nicht über die entsprechenden Kompetenzen verfügen.

Es hat eine gewisse Brisanz, dass man als mid-career-Wissenschaftler\*in angehalten ist, sein Leben in dieser Phase – die biografisch mit einer auch in anderen Lebensbereichen bewegten Zeit zusammenfällt (vgl. Reimers, 2014) – darauf auszurichten, ein Ziel zu erreichen, bei dem Erfolg und Misserfolg letzten Endes vor allem von Zufall und glücklichen Fügungen abhängen. Was macht es mit Menschen, die sich jahrelang abgerackert haben, all das zu bedienen versucht haben, von dem suggeriert wurde, dass es wichtig sei zu bedienen und dennoch beständig der Gefahr ins Auge sehen, das System trotz allem verlassen zu müssen, vor dem beruflichen Nichts oder zumindest einer kompletten Neuorientierung und einem Neuanfang zu stehen und das in einem Alter, in dem man sich bereits in der Mitte seines gesamten Berufslebens befindet?

„Mein gesamtes berufliches Leben ist bislang geprägt von Sorgen. Es ist unglaublich, wieviel Energie dafür draufgeht, permanent um die Zukunft zu bangen. Es belastet. Es lähmt. Wer glaubt, sowas nütze der Wissenschaft, hat offenkundig keine Ahnung. #IchbinHanna.“ (Bahr, 2022c)

Ein Punkt ist an dieser Stelle sehr wichtig und wird oft von der Öffentlichkeit, der (Hochschul-)Politik und immer wieder auch vom sogenannten wissenschaftlichen ‚Vorwuchs‘ missverstanden. Es geht nicht darum, dass alle Wissenschaftler\*innen nach der Promotion eine unbefristete Stelle bekommen sollten, unabhängig von ihren Leistungen. Es geht um den Fehler im System, der vorsieht das hochqualifizierte Wissenschaftler\*innen, die nach zwölf Jahren (und evtl. zusätzlichen Zeiten aufgrund von Kindererziehung,

Corona-Ausgleich etc.) einfach so aus dem System herausfallen, nicht weil ihre Leistungen nicht ausreichend waren, nicht weil sie sich nicht genug angestrengt haben, nicht weil sie etwas falsch und andere etwas richtiger gemacht hätten, sondern einfach nur deswegen, weil es der Zufall am Ende entschieden hat. Die #Hannas des deutschen Wissenschaftssystems tragen wesentlich zum Funktionieren des Universitätsbetriebs bei, sie lehren, forschen, publizieren, betreuen Studierende und Doktoranden, schreiben Anträge, werben Drittmittel ein. Und dennoch gibt es für #Hanna eigentlich keinen Platz in diesem System.

### Was das für #Hanna und die Wissenschaft bedeutet

Den Moment des Zufalls habe ich bislang zwar ausführlich dargestellt, gleichzeitig aber wohl dennoch eher an der Spitze eines Eisbergs angeklopft. Das unter der Oberfläche befindliche Problem ist eine komplexe Mixtur aus gesetzlichen Rahmenbedingungen, die eine massenhafte prekäre Beschäftigung in der Wissenschaft nicht nur ermöglichen, sondern auch zur Norm machen, eine durch New Public Management und Exzellenzinitiativen befeuerte Fokussierung der Universitäten auf (und Abhängigkeit von) Drittmittelfinanzierungen und den vielfältig habitualisierten und internalisierten ‚Spielregeln‘ des Wissenschaftsbetriebs.

„Was bedeutet das nun für #Hanna? Hierzu einige kritisch ausgewählte Schlaglichter, die jeweils durch #IchBinHanna-Tweets illustriert werden. Sie unterstreichen, dass es sich nicht um Ausnahmen und Einzelfälle handelt, sondern eher um die Regel. Danach gerne einen Absatz, da dann die inhaltlichen Aspekte beginnen. Für #Hanna sind Kettenverträge und kurze Vertragslaufzeiten, beständige Vertragsverlängerungen, Aufstockungen und Absenkungen, ungewünschte Teilzeitarbeit und intermittierende Phasen der Arbeitslosigkeit schlicht

normal. Eine #Hanna, die acht Jahre oder länger an der Universität beschäftigt ist, hat durchschnittlich sieben bis acht Verträge. Ein Drittel der Verträge an Universitäten sind unterjährig (Janotta & Reitz, 2022).

„Die Mehrheit der [...] Wissenschaftler möchte eigentlich Vollzeit arbeiten, darf dies aber nicht. [...] Mit den Teilzeitverträgen beschaffen sich die Universitäten #unbezahlt|e Arbeitszeit auf Kosten der Wissenschaftler. #IchbinHanna #Zwangsteilzeit.“ (Seul, 2022)

Neben der Lebensqualität beeinträchtigt dies auch die Arbeits- und Kritikfähigkeit. #Hanna ist erpressbar: „Ob man noch eine Aufgabe übernimmt oder nicht, beruht in der Theorie oft auf Freiwilligkeit, aber die ist nicht gegeben, wenn man bald wieder eine Vertragsverlängerung braucht“ (Schmidt, 2022). Der Verbleib im System ist kein Wettbewerb der Besten, sondern ein „Wettbewerb im Aussitzen von Befristungen“ (Liebendörfer, 2022). #Hanna übernimmt also an ihrem Institut oder in ihrer Projektgruppe viel Verantwortung und viele Aufgaben, sehr viele dieser Aufgaben führen allerdings gar nicht zu einer Verbesserung ihrer Berufsaussichten, z. B. Verwaltungsarbeiten, Zuarbeiten zu Vorträgen und Meetings der Vorgesetzten, Übernahme oder Vorbereitung von Lehrveranstaltungen für die Vorgesetzten u. Ä. Deswegen muss sie ihre Qualifikation außerhalb ihrer regulären Arbeitszeit vorantreiben.

„Ahh, Feiertage. Oder wie es in der Wissenschaft heißt: endlich Zeit für Artikel, Doktorarbeit, Hausarbeitenkorrekturen oder andere liegengebliebene Arbeit. #IchbinHanna“ (Mielke, 2022)

Das ist insofern wirklich paradox, als dass genau diese Qualifikation offiziell ja die Begründung für das befristete Arbeitsverhältnis ist und entsprechend des WissZeitVG sein muss. Außerhalb der regulären Arbeitszeit muss #Hanna allerdings nicht nur ihre



wissenschaftliche Qualifikation voranbringen, sondern auch Bewerbungen schreiben. Auf viele Bewerbungen kommen viele Absagen. Das ist nicht nur sehr frustrierend, sondern bindet enorme zeitliche Kapazitäten.

„+60 Bewerbungen = +60 Absagen. Grundsatzfragen. Die Überzeugung setzt sich durch, dass der Vater recht hatte, als er die Studienwahl vor 20 Jahren kritisierte. Keiner will mich. Wo ist mein Selbstbewusstsein? Nichts anmerken lassen, Fassung bewahren vor den Kolleg:innen.“ (Willand, 2021)

#Hanna ist damit immer auf dem Sprung, das Vertragsende ist immer nah. Das sorgt für eine entsprechende Lebensgestaltung: häufige Umzüge und wiederkehrende Neuankünfte, Pendeln, Fernbeziehungen, doppelter Wohnsitz (inkl. zusätzlicher finanzieller Belastung) oder ungewöhnliche Zwischenwohnsitze (z. B. bei Kolleg\*innen auf dem Sofa, mit Schlafsack und Isomatte bei Bekannten vor Ort, ggf. ‚heimlich‘ im Büro).

„Kann man Ankommen verlernen? Frage für #IchBinHanna.“ (Bahr, 2022b)

Die fortwährende Befristung und fehlende Planbarkeit hat außerdem mitunter Auswirkungen auf #Hannas Lebensplanung. Sie verschiebt z. B. das Thema Familienplanung bis auf Weiteres.

„Aufzeichnung: @AKellerGEW erzählt ab 01:27, dass i d Wiss. doppelt so viele Menschen kinderlos sind i. Vgl. zu Akademiker:innen außerhalb. I'll say it again: Die beste Verhütung ist 1 befristeter Vertrag. Wie viele Familien wohl deshalb nie gegründet wurden. #IchBinHanna #IchBinReyan.“ (Henke, 2022)

#Hanna weiß, dass das ganz normal ist, sie bekommt es gesagt und auch so vorgelebt. Thomas und Sabine mussten da auch durch. Für

#Hanna ist das der Normalzustand. Und #Hanna gibt das ebenso an den „Nachwuchs“ weiter. Perfekt internalisiert ist, „wenn man vorschlägt, die eigene 100%-Stelle zu kürzen, um für das eigene Projekt noch eine zweite Person auf 50 % einzustellen und anschließend #unbezahlt weiterhin 40+ Stunden zu arbeiten“ (Engbrocks, 2018).

#Hanna ist damit gefangen in einem Dilemma. Beständig. Denn #Hanna hat zwar laut Vertrag eine 40h-Woche, aber die reicht nicht. Daran ändert auch eine Teilzeitstelle nichts, Teilzeit bezahlt werden heißt nicht Teilzeit arbeiten.

„Wegen Gremiensitzung bis zum Abend fahre ich erst morgen zu meinem Mann nach Hause. Arbeit in der Wissenschaft bedeutet innere Zerrissenheit & zwingt dauernd zur Entscheidung: Beruf gerecht werden oder Partner\_in/Familie/Freund\_innen? #IchBinHanna zahlt für letzteres Chancen.“ (Bahr, 2022a)

Das alles macht etwas mit #Hanna. #Hanna zahlt einen hohen Preis. Es macht aber auch etwas mit dem System insgesamt, hat Auswirkungen auf Wissenschaft, Wissenschaftskommunikation und Gesellschaft. Auch wenn dies in der Vergangenheit, beispielsweise im BMBF-Video, das den Hashtag ausgelöst hat, aber auch aktuell durch Hochschulpolitiker\*innen oder Universitätsleitungen das Gegenteil behauptet wird: Diskontinuität, Überlastung und absolute Unsicherheit sind kein Motor für Innovation und Fortschritt. Die Steigerungsdynamik des derzeitigen Wissenschaftssystems ist das Gegenteil von Nachhaltigkeit (Reckwitz, 2022) und resultiert in einer „gigantischen Verschwendung von Geld und Zeit“ (Stengel, 2022).

Denn #Hanna wendet einen beträchtlichen Teil ihrer Arbeitszeit mit der Verwaltung und Koordination von Projekten und dem Schreiben von Projektanträgen auf, die dann zu 99 % doch nicht gefördert werden. Für

#Hannas Expertise, d. h. eigene Forschung und gute Lehre, bleibt meist kaum Zeit. #Hanna scheut sich innovative Forschungsideen zu entwickeln, main stream ist sicherer. Innovative und gesellschaftlich relevante Forschungsideen hat #Hanna zwar, aber ihre Umsetzung könnte strategisch ein Nachteil werden. Deswegen lässt sie es lieber bleiben. Ein Beispiel hierzu sind transdisziplinäre Forschungsansätze mit gesellschaftlichem Impact: das Generieren von Befunden benötigt einen längeren Vorlauf und Zeit, die #Hanna nicht hat. Transdisziplinäre Forschung erfordert Offenheit und die Anwendung innovativer und wenig etablierter Methoden, was für #Hanna riskant ist. Denn die Anwendung dieser Methoden stoßen mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit auf Kritik und führen möglicherweise zu einem Verlust an Ansehen. Auch ist es schwierig, diese Art der Forschung entsprechend der Spielregeln zu veröffentlichen: aufgeteilt auf möglichst viele Einzelartikel in möglichst hochgerankten Journals. In der Vita macht sich das nicht gut. #Hanna denkt kurzfristig, sie schneidet ihre „Forschungsfragen und -themen für die kurz getakteten Zyklen der Projektförderung und die verfügbaren Förderformate zurecht“ (Leendertz, 2021). #Hanna passt ihre Forschungsideen an strukturelle Vorgaben an, auch wenn Wissenschaft eigentlich andersherum funktionieren sollte. Bei ihrem nächsten Stellenwechsel packt #Hanna nicht nur ‚ihre sieben Sachen‘, sie nimmt auch ihr ganzes Wissen und all ihre Erfahrungen mit. Das ist ein Nachteil für die Universität und die Vorgesetzten, die finanziell und (meist auch) ideell viel in sie investiert haben, sowie die Kolleg\*innen, auf deren Köpfe ihre Aufgaben verteilt werden. Und auch für die Studierenden, denn hierunter leidet die Qualität der Lehre, es mangelt an kontinuierlichen Lehr-, Ansprech- und Betreuungspersonen.

#Hanna betreibt auch kaum oder keine Wissenschaftskommunikation, selbst gesellschaftlich interessante und relevante Befunde bleiben



im innersten Kreis und fließen nicht zurück in die Gesellschaft, denn #Hanna hat dafür keine Zeit bzw. sie weiß, dass Kommunikationsaktivitäten (noch) keinen Stellenwert haben bei der Stellenvergabe. Die knappe Zeit nutzt sie, um die geschilderten zahlreichen Erwartungen zu erfüllen.

So geht viel Potential verloren. Innovationen und neue Impulse entstehen eben „nicht durch neue Gesichter, sondern vor allem auf der Grundlage vertiefter wissenschaftlicher Expertise und Forschungserfahrung“ (Steckelberg, 2021). Nach zwölf Jahren Erfahrungen in Forschung und Lehre, ausgewiesener Expertise und zu Beginn ihres beruflichen Höhepunkts, verlässt #Hanna das System bzw. #Hanna muss es verlassen, ihr fehlte am Ende einfach (auch) das Glück.

### Und nun?

Ein Beitrag zu #IchBinHanna bleibt immer unvollständig, aufgrund der Komplexität kann es schwerlich anders sein. Deswegen fehlen auch hier mit Sicherheit einige Aspekte und auch einige wichtige Aspekte. Dennoch sollte deutlich geworden sein, dass #IchBinHanna Spiegelbild eines Systemfehlers ist. Ein Fehler, der nicht nur #Hanna das Leben schwer macht, sondern auch das System als Ganzes langfristig aushöhlt (Gewin, 2022).

Dieser Beitrag soll nicht anklagen. Er soll den Finger in eine Wunde legen, er soll anregen das Offensichtliche wahrzunehmen und das viel zu oft Ungesagte auszusprechen. Wir müssen uns damit auseinandersetzen und Sätze wie „Das ist eben so“, „Das war schon immer so“ oder „Ich musste da auch durch“ aus unserem alltäglichen Sprachgebrauch und universitären Mindset verbannen – und auf diese Weise Platz für Neues schaffen.

### Literatur

Allmendinger, J. (2021). *Es geht nur gemeinsam! Wie wir endlich Geschlechtergerechtigkeit erreichen*. Ullstein.

- Bahr, A. [AmreiBahr]. (25. Mai 2022a). *Arbeit in der Wissenschaft bedeutet innere Zerrissenheit* [Tweet]. Twitter. [https://mobile.twitter.com/AmreiBahr/status/1529527411670495234?cxt=HwWhMC97fFE\\_LkqAAAA](https://mobile.twitter.com/AmreiBahr/status/1529527411670495234?cxt=HwWhMC97fFE_LkqAAAA)
- Bahr, A. [AmreiBahr]. (30. Mai 2022b). *Kann man Ankommen verlernen?* [Tweet]. Twitter. <https://twitter.com/AmreiBahr/status/1531369023656566787>
- Bahr, A. [AmreiBahr]. (14. Juni 2022c). *Mein gesamtes berufliches Leben ist bislang geprägt von Sorgen* [Tweet]. Twitter. <https://twitter.com/AmreiBahr/status/1536707644957806592?cxt=HwWgMCy1cLdvdMqAAAA>
- Bahr, A., Eichhorn, K., & Kubon, S. (2022). *#IchBinHanna. Prekäre Wissenschaft in Deutschland*. Edition Suhrkamp.
- Dongowski, C. (2021). *Akademische Karriereplanung gibt es nicht*. Abgerufen unter <https://tinierklaertsichdiewelt.wordpress.com/2021/06/13/akademische-karriereplanung-gibt-es-nicht/>
- Engbrocks, B. [broxben]. (20. November 2018). *Wenn man vorschlägt, die eigene 100%-Stelle zu kürzen...* [Tweet]. Twitter. <https://twitter.com/broxben/status/1064849238541180929>
- Gewin, V. (2022). Mid-career mass exodus. A 'great resignation' wave among academics has many researchers stepping off the tenure track. *Nature*, 606, 211–213.
- Green, D. J. (2021). *Hanna helfen geht nur gemeinsam*. Abgerufen unter <https://www.jmwiarda.de/2021/09/01/hanna-helfen-geht-nur-gemeinsam/>
- Henke, J. S. [jenniferhenkeHB]. (03. Juni 2022). *Befristung als Verhütung* [Tweet]. Twitter. <https://twitter.com/jenniferhenkeHB/status/1532784439578791938>
- Jahn, R. (2021). *Was bei Hanna durcheinandergeht*. Abgerufen unter <https://www.jmwiarda.de/2021/08/12/was-bei-hanna-durcheinandergeht/>
- Janotta, L., & Reitz, T. (2022). *Großer Aufwand für wenige Vertragsmonate*. Abgerufen unter [https://www.jmwiarda.de/2022/05/25/großer-aufwand-für-wenige-vertragsmonate/](https://www.jmwiarda.de/2022/05/25/gro%C3%A4u%C3%A9r-aufwand-f%C3%BCr-wenige-vertragsmonate/)
- Kretschmer, R., & Teichert, J. F. (2021). *Wissenschaftlerkarrieren nach dem USB-Modell*. Abgerufen unter <https://www.jmwiarda.de/2021/12/02/wissenschaftlerkarrieren-nach-dem-usb-modell/>
- Leendertz, A. (2021). *Hanna, die Historiker und die Frage, wie es jetzt weitergeht*. Abgerufen unter <https://www.jmwiarda.de/2021/10/15/hanna-die-historiker-und-die-frage-wie-es-jetzt-weitergeht/>
- Liebendörfer, M. [Mliebendoerfer]. (31. Mai 2022). *Kein Wettbewerb im Aussitzen von Befristungen* [Tweet]. Twitter. <https://twitter.com/Mliebendoerfer/status/1531659895094796289>
- Mielke, A. [ennamielke]. (06. Juni 2022). *Feiertage als Arbeitstage* [Tweet]. Twitter. <https://twitter.com/ennamielke/status/1533743806499196929?cxt=HwWgsC4rbX3-cgqAAAA>
- Möller, C., & Graf, A. (2021). Sozialer Aufstieg unter erschwerten Bedingungen. Zum Verhältnis von sozialer Herkunft und Wissenschaftskarriere. In GEW (Hrsg.), *#IchbinHanna. Per Hashtag gegen das Wissenschaftszeitvertragsgesetz* (S. 33–36). Abgerufen unter [https://www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/Hochschule\\_und\\_Forschung/Broschueren\\_und\\_Ratgeber/IchbinHanna.pdf](https://www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/Hochschule_und_Forschung/Broschueren_und_Ratgeber/IchbinHanna.pdf)
- Niermann, C., Hapke, J., & Barisch-Fritz, B. (Hrsg.). (2014). *Postdoc, quo vadis? Ze-phir*, 21(2).
- Reckwitz, A. (2022). *Überhitztes System*. Abgerufen unter <https://www.forschung-und-lehre.de/karriere/ueberhitztes-system-1-4784>
- Reimers, A. (2014). Die Rush Hour des Lebens. *Ze-phir*, 21(2), 25–27.
- Schmidt, S. (16. Mai 2022). *„Die Mitarbeiter haben Angst“*. Abgerufen unter <https://www.giessener-allgemeine.de/giessen/die-mitarbeiter-haben-angst-91548967.html>
- Seul, S. [stephanie\_seul]. (06. Juni 2022). *Die Mehrheit der Wissenschaftler möchte eigentlich Vollzeit arbeiten* [Tweet]. Twitter. [https://twitter.com/stephanie\\_seul/status/1533922954760830977](https://twitter.com/stephanie_seul/status/1533922954760830977)
- Steckelberg, C. (14. Juni 2021). *Für eine professorale Einmischung in die Debatte um Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft*. Abgerufen unter <https://www.blog.dgsa.de/number-ich-bin-nicht-hanna>
- Stengel, F. A. [frankstengel]. (02. Juni 2022). *Verschwendung (von Geld und Zeit aller Beteiligten)* [Tweet]. Twitter. <https://twitter.com/frankstengel/status/1532305773044322305>
- Willand, M. [Marcus\_Willand]. (18. Juni 2021). *+60 Bewerbungen = +60 Absagen* [Tweet]. Twitter. [https://twitter.com/Marcus\\_Willand/status/1405823168447533056](https://twitter.com/Marcus_Willand/status/1405823168447533056)

### Kontakt

» Dr.in Christina Niermann,  
Medical School Hamburg  
E-Mail: [christina.niermann@medicalschooll-hamburg.de](mailto:christina.niermann@medicalschooll-hamburg.de)  
Twitter: @ChrNierman



# #Mein Hannes

von Jörg Thiele

Angesichts der massiven Reaktionen und Turbulenzen, die das Video des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung ausgelöst hat, ist es nahezu aussichtslos, der Vielzahl an Kommentaren in unterschiedlichsten Medien (z. B. Blogs, Podcasts, Zeitungen) noch etwas Neues hinzuzufügen. Es scheint alles gesagt und wieder einmal bestätigt sich der Hinweis des Philosophen Ernst Bloch, dass alles Wesentliche unter der Sonne schon mehrfach gesagt worden sei, entscheidend sei aber zumeist, es zum rechten Zeitpunkt zu sagen. #IchBinHanna bzw. die Repliken darauf sind ganz offensichtlich zum ‚richtigen‘ Zeitpunkt erschienen und haben damit offenbar einen Nerv der Zeit getroffen. Dabei ist das Thema in seinem Kern weder neu noch originell.

#IchBinHanna ist älter als man angesichts der enormen aktuellen Resonanz glauben mag, d. h. die in Frage stehende Prekarität wissenschaftlicher bzw. forschender Tätigkeiten zieht sich im Grunde durch die gesamte Wissenschaftsgeschichte. Die Gründe dafür sind vielfältig und zeitabhängig, wie z. B. unterschiedliche Formen der Abhängigkeiten der Wissenschaftler\*innen von Regierenden oder von Mäzen\*innen, aber auch die oft selbst auferlegte ‚Nutzlosigkeit‘ wissenschaftlicher Forschungen als Bau von ‚Wolkenkuckucksheimen‘ zu allen Zeiten, und der häufig konstatabare – und mit den anderen Aspekten einhergehende – fehlende pragmatisch-ökonomische Sinn von Forschenden zu allen Zeiten. Diese Bilder, manchmal sicher auch Zerrbilder, der Forscher\*innengemeinde haben dazu geführt, dass Forscher\*innen zumindest in der hier interessierenden abendländischen Kultur häu-

fig zwar durchaus angesehen und respektiert waren, zugleich aber auch in beachtlichen Teilen sozial prekäre Existenzen darstellten. Als nur ein jüngeres Beispiel unter vielen mag eine Äußerung des ja nicht eben unbekanntem ungarischen Psychoanalytikers Georges Devereux dienen: „Ich habe nie in meinem Leben einen Posten gehabt, der mir für mehr als ein Jahr garantiert war“ (Heinrichs, 1982, S. 26). #IchBinHanna ist also offenbar mehr als eine Episode aktueller Wissenschaftspolitik, sie ist es aber eben doch auch, deshalb wohl auch dieses Schwerpunktheft.

Ich möchte mit meinen nachfolgenden Überlegungen zu #IchBinHanna zunächst noch im Exemplarischen verbleiben, dabei das Thema aber konkreter an die eigene Biographie koppeln, um dann von einer solchen Fallbetrachtung auf eine strukturelle Ebene des Wissenschaftssystems zu wechseln. Spezifische sportwissenschaftliche Perspektiven ergeben sich dabei nicht, wer daran interessiert ist, kann hier mit dem Lesen aufhören.

## Die biographische Dimension: #IchBinHanna und ich

Ich war nie #Hanna, war aber sehr wohl ein – um im Bild zu bleiben – #Hannes, bin der aber auch nicht mehr, sondern jetzt anscheinend – folgt man der Wahrnehmung von Dr. Reyhan Sahin (#IchBinReyhan, ein Blog offenbar in der Nachfolge oder im Kielwasser von #IchBinHanna) – Leiter eines „Professorenharems“ (Höfig, 2021), der dann aber in der Selbstwahrnehmung der Akteure interessanterweise aktuell wiederum aus lauter verschiedenen #Hannas und #Hannes besteht. Will sagen, im Verlauf

der losgetretenen Diskussion um #IchBinHanna gehen mittlerweile auch viele Dinge durcheinander und zusammen, sodass zumindest mir nicht mehr immer klar ist, was in den zahlreichen Podcasts, Blogs und Twitterverlautbarungen gerade verhandelt wird. Ich halte das Problem primär, und im Unterschied zur oben genannten Frau Dr. Sahin, nicht für ein Genderproblem, sondern für ein Strukturproblem des Systems Wissenschaft, was in den meisten Diskussionsbeiträgen wohl auch ähnlich gesehen wird. Probleme der Art #IchBinHanna sind in der Regel komplex, Twitterstatements lieben es dagegen eher schlicht und eindimensional. Die Folgen dieser aktuell nicht eben seltenen Problem- und Kommunikationskonstellationen sind bekannt. Die Herausgeber\*innen dieses Hefts haben angefragt, ob ich eine biographische Perspektive zum #IchBinHanna-Komplex einbringen könnte und ich habe zugesagt. Das erlaubt dann wohl auch, einige Facetten der Komplexität zumindest ein wenig genauer zu beleuchten. Um die Komplexität ein wenig zu strukturieren, würde ich die biographische Dimension zumindest grob unterscheiden in die Prä-#Hannes-Phase (Studium), die #Hannes-Phase (Weiterqualifikation/ ‚Nachwuchsphase‘) und die Post-#Hannes-Phase (Dauerstelle). Da ich mittlerweile auch schon am Ausgang der dritten Phase stehe, bietet sich dieser differenzierende, aber hoffentlich nicht verklärende, Blick zurück vielleicht ganz gut an.

### Die Prä-#Hannes-Phase

Man wird bekanntlich nicht als #Hannes geboren (es sei denn, die Eltern wollten es durch ihre Namensgebung so). Meine ursprüngliche Planung einer beruflichen



Laufbahn war dann auch eher schlicht gestrickt: Ich wollte Lehrer werden. Gründe dazu gab es viele, und für die Generation der Baby-Boomer zu Zeiten der Bildungsexpansion wohl auch typische: keine Akademiker\*inneneltern, keine akademischen Vorbilder, keine akademischen Kenntnisse und daher der Rückgriff auf bekannte Rollenbilder, eben: Lehrer\*innen. Der Plan war sehr überschaubar: Studium (mit unbedarfter Fächerwahl), Referendariat, Beruf. Der Plan ging aber trotzdem nicht auf. Der – mir heute wohlbekannte, damals aber völlig unbekante – ‚Schweinezyklus der Lehrer\*innenausbildung‘ erreichte zu meiner Examenszeit mal gerade wieder einen historischen Höhepunkt, sprich: es gab eine gewaltige ‚Lehrerschwemme‘. Wir befinden uns etwa in der Mitte der 1980er-Jahre, keine Aussicht auf die angestrebte ‚feste‘ Stelle als Lehrer und auch keinen Plan B. Stattdessen aber aufgrund des insgesamt wohl als gelungen zu betrachtenden Staatsexamens das Angebot eines universitären Mentors auf eine Hilfskraftstelle, das ich aufgrund wenig attraktiver Alternativen nicht ablehnen konnte. Das Bild zahlreicher Kohortengenoss\*innen, die nach abgeschlossenem Examen ersatzweise irgendwelche Umschulungen durchliefen, um dann auf gerade in den Arbeitsmarkt passende Trainee-Stellen zu wechseln, war jedenfalls deutlich weniger attraktiv als ein in seinen Konsequenzen weitgehend diffuser Verbleib an der vertrauten Alma Mater.

#### *Die #Hannes-Phase*

Das Angebot umfasste eine Stelle zur Promotion zunächst als wissenschaftliche Hilfskraft (ca. 1,5 Jahre), dann als ‚halber‘ (ca. ein Jahr) und schließlich als ‚voller‘ Wissenschaftlicher Mitarbeiter bis zum Abschluss der Promotion (ca. 1,5 Jahre) – irgendwie auch bereits #Hanna-Verhältnisse. Die

Pointe ist aber eine andere: Ich hatte überhaupt kein #Hannes-Bewusstsein, nicht die Befristung war ein als solches wahrgenommenes Problem, sondern die Aussicht auf einige Jahre bezahlte Arbeit an der Universität durch eine unvermittelt entstandene Chance, bei der mir im Übrigen völlig unklar blieb, wohin sie führen sollte. Der Leitgedanke in dieser Phase war zunächst die Überbrückung einer Durststrecke in der Hoffnung, dass die Zeiten (‚Lehrerschwemme‘) sich wieder bessern würden.

Im Rückblick und aus heutiger Sicht wird man diese schlichte Sicht als naiv bezeichnen dürfen. Zum Ende der Vertragslaufzeit war die Promotion abgeschlossen und qualitativ aus Sicht der Gutachter\*innen offenbar auch ganz brauchbar. Ich hatte mich im Vorfeld bereits auf eine Referendariatsstelle beworben, obwohl die Arbeitssituation an Schulen mit meiner (unbedarften) Fächerkombination nach wie vor mehr als schwierig war, aber immerhin gab es ein verbrieftes Recht auf die Beendigung des angefangenen Lehramtsstudiums mit einem Berufsabschluss in Form des Zweiten Staatsexamens. Was danach kommen würde, war mehr als ungewiss, von einigen ehemaligen Mitstudierenden, zu denen ich noch Kontakt hatte, wusste ich, dass sie nach dem Lehramtsstudium dauerhaft in einen völlig anderen Bereich gewechselt waren, damals war das insbesondere der aufstrebende IT-Bereich mit einem wachsenden Bedarf nach Programmierkräften. Es kam aber wieder anders. Ich erhielt das ‚Bleibe-Angebot‘ meines Mentors auf eine wiederum befristete Stelle eines damals so genannten ‚Hochschulassistenten‘ zum Zweck der Habilitation. Diese ‚Stelle‘ fiel im Rahmen eines neu eingerichteten Wissenschaftsprogramms auch dem Mentor quasi in den Schoß.

Im Rückblick war es pures Glück, zum rechten Zeitpunkt am rechten Ort zu sein. Wieder war mir nicht wirklich klar, wozu das letztlich dienen und wohin das führen sollte. Es waren aber wiederum zwei Mal drei Jahre Zeit, die ich mit einer Tätigkeit verbringen konnte, die mir (meist) große Freude und auch Befriedigung gebracht hatte. Denn die Promotionszeit war für mich durchaus eine – einmal mit Humboldt’scher Emphase gesprochen – Zeit in ‚Einsamkeit und Freiheit‘, die mir neue wissenschaftliche und persönliche Horizonte geöffnet hat. Das Bewusstsein einer tickenden Biographie-Uhr aber war zu diesem Zeitpunkt nicht existent. Und das bringt mich zu einem Punkt, den ich für wesentlich halte und auf den ich später noch einmal rekurrieren werde: Aufklärung. Mein Mentor, dem ich uneingeschränkt zu großem Dank verpflichtet bin, hat auf eine Betreuung im heute geläufigen Sinne keinen Wert gelegt, was aus der damaligen Sicht auch nachvollziehbar und zugleich problematisch war. Gestört hat es mich nicht. Ich ging also einen einmal begonnenen Weg völlig arglos – sicher auch aufgrund fehlender Alternativen – einfach weiter, ohne mir über das Ziel viele Gedanken zu machen. Erst in dieser Phase entstand langsam eine Art ‚wissenschaftspolitisches Bewusstsein‘, welches sich dann in Zusammenarbeit mit anderen Kolleg\*innen unter der Initiative des Kollegen Horst Hübner als dvs-Ausschuss Wissenschaftlicher Nachwuchs auch institutionell Gehör verschaffte. Am Ende dieser #Hannes-Teil-Phase stand eine Habilitation und erst gegen Ende dieses Teilstückes wurden sukzessive auch mögliche Kosten sichtbar. Dies hatte insbesondere mit der Beobachtung parallel agierender Kolleg\*innen zu tun, die in der heute so genannten PostDoc-Phase aus unterschiedlichen Gründen aus der Institution



Universität ausscheiden mussten – und es in der außeruniversitären Realität nicht immer leicht hatten.

In dieser Phase betraten dann vermehrt biographisch-existenzielle Überlegungen die Bühne: Mitte des vierten Lebensjahrzehnts erlangten längerfristige Perspektiven erhöhte Bedeutsamkeit, zumal durch lebende Beispiele klar wurde, dass das Beschreiten und Abarbeiten einzelner Etappen durchaus auch in eine Sackgasse münden könnte, da das, was man eine universitäre Berufskarriere nennt, in einen sehr engen Flaschenhals nur weniger Dauerstellen – in der Regel Professuren – mündet und alternative Wege auch zunehmend problematisch werden. Der habilitierte Privatdozent ist an der Schule oder in anderen potenziellen Berufsfeldern (so überhaupt vorhanden) als ‚Berufsanfänger‘ fachlich deutlich überqualifiziert, professionsbezogen aber wohl eher ein Problemfall. Mitte der 1990er-Jahre war ich, auch in meiner Selbstwahrnehmung, mit einem Mal #Hannes, die Perspektive des taxifahrenden Privatdozenten bekam überaus realistische Züge. Erneut kam es anders. Die als Übergang im universitären Betrieb neu geschaffenen, wiederum befristeten und sehr rar gesäten Stellen so genannter ‚Hochschuldozent\*innen‘ boten mir nach der erfolgreichen Habilitation eine erneute ‚Fristverlängerung‘. Spätestens in dieser Phase war dann aber auch klar, dass es ums Ganze ging – last exit: Professur. Bereits in der 1990er-Jahren waren Dauerstellen für den akademischen Mittelbau kaum mehr vorgesehen. Fünf Jahre und siebzehn Bewerbungen später hatte ich es auf eine Professur geschafft, wer will, kann das eine Karriere nennen, mit Planung hatte es allerdings denkbar wenig zu tun. Das ist aber aus meiner heutigen Sicht in Ordnung, und das sicher vor allem auch, weil es am Ende gut ausging.

### *Die Post-#Hannes-Phase*

Mit dem Verlassen der #Hannes-Position und dem Eintritt in die Post-#Hannes-Ära, die bis heute andauert, veränderte sich in der von mir gewählten Perspektive vor allem die eigene Funktion. Man mutiert vom – die gängige Begrifflichkeit ist schon seltsam genug – ‚Nachwuchs‘ zum ‚Vorwuchs‘, übernimmt die Rolle des ‚Doktorvaters‘ oder der ‚Doktormutter‘, übernimmt also ‚Betreuungsfunktionen‘ in einem System, das mit dem begrifflich imaginierten familiären Kontext nur noch denkbar wenig zu tun hat. Es mag sein, dass in früheren Zeiten universitäre Strukturen einen Familienvergleich nahegelegt haben (Alma Mater!), heute tun sie es in ihren betrieblichen Projekt-Produktionszyklen mit Sicherheit nicht mehr. Genau dafür ist ja auch die Debatte um #IchBinHanna ein Symbol. Jedenfalls gehört die ‚Produktion‘ und ‚Betreuung‘ des wissenschaftlichen ‚Nachwuchses‘ zu einer zentralen Aufgabe professoraler Tätigkeiten. Für meine Person hat sich also beruflich alles zum Guten gewendet, aber es gab auch in meiner Generation genügend #Hannas und #Hannes. An dieser Stelle möchte ich dann auch die biographische Perspektive verlassen und auf eine systemische Ebene zurück wechseln.

### **Die systemische Dimension: #Hanna als Strukturproblem**

#IchBinHanna ist natürlich auch besonders und ‚zeitgemäß‘ aufgrund der aktuellen wissenschaftlich-systemischen Rahmungen und eines sich wandelnden Selbst- und Fremdverständnisses von Wissenschaft. Die funktionale Ausdifferenzierung moderner Gesellschaften mit ihrer ständig anwachsenden Komplexität hat dem Teilsystem Wissenschaft eine zentrale Rolle für das Verstehen, die Aufrechterhaltung und die Weiterentwicklung eben jener gesellschaftli-

chen Strukturen beschert, die wir mit dem Attribut ‚modern‘ versehen. Das hat auch zu massiven Veränderungen des Teilsystems selbst geführt. Eine Besonderheit zeigt sich am deutlichsten in der Quantität der Wissenschaftsakteure und in der gleichsam ‚systemischen Funktionalität‘, die die #Hannas und #Hannes in diesem System erfüllen. Betrachtet man nur die letzten beiden Jahrzehnte und nur Deutschland, dann ist ein neoliberal gesteuerter Umbau des Wissenschaftsbereichs im Sinne einer Ökonomisierung der Wissenschaft, wie in anderen traditionell eher staatlich gesteuerten Teilsystemen, kaum zu leugnen. Insbesondere die Umsteuerung der Finanzierung des universitären Wissenschaftsbetriebs von einer staatlichen Grundfinanzierung auf kompetitiv einzuwerbende ‚Drittmittel‘ und die damit einhergehende Flut zeitlich eng getakteter und begrenzter Projekte und Programme, erzeugt eine vom eigentlichen Bedarf des Systems weitgehend entkoppelte Nachfrage nach möglichst preiswertem Personal zur Durchführung der damit einhergehenden ‚Arbeitspakete‘, die mit einer romantisierenden Vorstellung der Forschung in Einsamkeit und Freiheit nur noch denkbar wenig zu tun haben. Die Scharen von Projekt-Arbeiter\*innen, die sich von Befristung zu Befristung hangeln, um schlussendlich per Gesetz vom System wieder abgestoßen zu werden, führen geradewegs in die Wirklichkeit #Hannas. Die Produktion eines wissenschaftlichen Prekariats ist dabei aber – aus der Sicht des diese Entwicklungstendenzen nährenden Neoliberalismus – eben gerade kein bedauerliches und zu vermeidendes Nebenprodukt, eine Art unerwünschte Nebenwirkung, sondern die notwendige und erwünschte Konsequenz einer zunehmend an Wettbewerbs- und Marktprinzipien orientierten Wissenschaft und der dahinter stehenden Anwendung neoliberaler



Steuerungslogik. In diesem Sinne spiegelt #IchBinHanna den Zeitgeist und in diesem Sinne erklärt sich auch die aktuelle und für das betreffende Ministerium offenbar völlig unerwartete Empörungs-Resonanz auf das schnell wieder aus dem Netz genommene ‚Erklärvideo‘. Das ist – zumindest eine – der strukturellen Seiten des Phänomens. Die Entwicklungen der letzten Jahrzehnte haben ein der Wissenschaft im Kern inhärentes Prinzip bis zur grellen Kenntlichkeit entstellt zum Vorschein gebracht. Und genau darin liegt in meiner Wahrnehmung auch ein zentrales Problem.

Denn es gibt keine einfache Lösung für dieses (wie eingangs erwähnt) komplexe Problem. Die aktuell in Berlin auf den Weg gebrachte und breit diskutierte Novellierung des Hochschulgesetzes, die ja auch als direkte Reaktion auf den #IchBinHanna-Diskurs zu verstehen ist, stellt allenfalls wieder eine jener Formen von politischem Aktionismus dar, die ‚in the long run‘ nur ein Problem durch ein anderes eintauscht. Die Aussicht auf einen obligatorischen Tenure in der PostDoc-Phase ist natürlich insbesondere für die aktuelle PostDoc-Generation attraktiv, würde aber – vor dem Hintergrund der finanziellen Herausforderungen, die damit verbunden sind – auch schnell zu einem ähnlichen Zyklus von Über- und Unterangebot führen, wie wir ihn seit Ewigkeiten aus der Lehrer\*innenausbildung kennen. Man wird individuelle und strukturelle Perspektiven (und vor allem: Interessen) nicht durch vergleichsweise einfache Rundumschläge zur Übereinstimmung bringen können: #IchBinHanna hat recht, die Wissenschaftsministerin hat aber auch recht. We agree to disagree. Das Wissenschaftssystem benötigt vermutlich mehr als andere gesellschaftliche Systeme immer wieder Erneuerung und zugleich sollte die Wahrscheinlichkeit

auf einen dauerhaften Verbleib der Akteur\*innen im System nicht gegen Null tendieren. Was also wäre zu tun?

Ich bin weit davon entfernt, eine maßgeschneiderte Lösung für dieses Problem liefern zu können, da – wie gesagt – auch scheinbar verführerische Lösungen immer Nebenwirkungen produzieren werden, die vielleicht aktuell noch gar nicht absehbar sind. Wenn ich dennoch eine Antwort geben müsste, dann würde ich zwei Aspekte hervorheben. Der erste liegt auf der personalen Ebene, der zweite auf der systemischen.

Die akteursbezogene Antwort ist vermutlich hoffnungslos antiquiert, sie lautet: Aufklärung. Wer ein hohes Maß an Absicherung für sein berufliches Tun sucht, der ist vermutlich im Wissenschaftssystem am falschen Platz. Das Wissenschaftssystem als gesellschaftliche Innovationsinstanz schlechthin ist zumindest auch auf Erneuerung seines Personals angewiesen, nicht ständig und auch nicht total, aber sicher in einem relevanten Ausmaß. Das scheint mir z. B. in einem Verwaltungssystem tendenziell anders zu sein. Dies als Prämisse einmal gesetzt, folgt daraus aber eben auch, dass Menschen am Beginn einer beruflichen Karriere, bevor sie in dieses System eintreten bzw. bevor man sie in dieses System eintreten lässt, über genau diese Abläufe und Mechanismen des Systems in Kenntnis gesetzt werden müssen. Das setzt Verantwortung auf Seite derjenigen Akteure voraus, die am meisten von diesen Wissenschaftsnoviz\*innen profitieren, in aller Regel die rekrutierenden Hochschullehrer\*innen. Das heißt dann aber eben auch, dass ‚Nachwuchsförderung‘ kein Wert an sich ist, dass also z. B. die schlichte Zahl von Qualifikand\*innen noch nichts über die Qualität der Förderung aussagt. Wer in diesem Sinne

dann ‚aufgeklärt‘ und als erwachsener Mensch die Entscheidung trifft, es in diesem System zu versuchen, der muss dann eben auch ein mögliches Scheitern als Option in Kauf nehmen. Die optionalen Arbeitsmärkte sind zudem von Disziplin zu Disziplin sehr unterschiedlich und wollen ebenfalls bedacht sein.

Auf der systemischen Seite sind demgegenüber die Voraussetzungen zu schaffen, dass für die handelnden Akteure auch *realistische* Chancen auf einen Verbleib im System bestehen. Das kann eben nicht bedeuten, dass die weit überwiegende Mehrzahl aller Verträge strukturell auf Befristung angelegt sind und dass durch überwiegend drittmittelfinanzierte Forschungsstrukturen wissenschaftliche Tätigkeiten im Kern auf Zwei- oder Dreijahres-Takte ausgerichtet sind: Projektende gleich Vertragsende gleich Karriereende an der Universität. Dieser strukturelle Zynismus ist dem System Wissenschaft nicht inhärent und er könnte – etwa durch die schon lange und immer wieder aus der Wissenschaft heraus geforderte ausreichende Grundfinanzierung universitärer Forschung – auch vermieden oder wenigstens angemessen abgefedert werden. Natürlich läuft diese Forderung auf eine Verteilungsfrage hinaus. Ist die Politik bereit, das Wissenschaftssystem finanziell entsprechend mit *dauerhaften und angemessenen Ressourcen* auszustatten? Spätestens hier zeigt sich die Fragilität auch meiner eigenen Antworten, denn die Forderung nach Dauerhaftigkeit im politischen System kollidiert allzu schnell mit den zeitlichen Taktungen demokratisch legitimierten, politischen Handelns und die Frage der Angemessenheit lässt natürlich auch viele Optionen offen. Eine Garantie zur Übernahme nach der PostDoc-Phase wie aktuell in Berlin angedacht, hätte nach meiner Einschätzung eine erheblich rigidere



Selektion nach der Promotion zur Voraussetzung.

### So what?

Ich kehre zum Anfang zurück. Das Grundproblem ist nicht prinzipiell neu, das macht es aber auch nicht besser. Der Wunsch nach einer persönlich gehaltenen Stellungnahme zu diesem Thema hat mich zu dem Resultat geführt, dass ich die Aufregung um #IchBinHanna auf der einen Seite – aus eigenen biographischen Erfahrungen heraus – durchaus nachvollziehen kann, auf der anderen Seite aber – ebenfalls aus eigenen biographischen Erfahrungen heraus – auch in der Gefahr sehe, dass berechnete Interessen durch die Überfrachtung des aktuellen Diskurses zu einer Schlagseite führen, die am Kern des Problems vorbeiführen. Das ist im Rückblick auf eine formal erfolgreiche berufliche Karriere möglicherweise leicht gesagt, aber vielleicht haben die biogra-

phischen Notizen auch verdeutlicht, dass dieser Ausgang durchaus nicht vorprogrammiert war. Ich wünsche mir aus vielerlei Gründen Veränderungen des Wissenschaftssystems, das habe ich an anderen Stellen – nicht zuletzt auch durch die frühe Mitarbeit im damaligen dvs-Ausschuss Wissenschaftlicher Nachwuchs und der Mitkonzeption einer Zeitschrift namens *Ze-phir* – auch deutlich zu machen versucht. Die Situation des wissenschaftlichen ‚Nachwuchses‘ ist dafür ein Indikator, aber eben auch nur das. In meiner Wahrnehmung geht es um mehr als die Verbesserung der Situation einer bestimmten Personengruppe, es geht um die Frage, wie Wissenschaft und Gesellschaft sich in Zukunft ins Verhältnis setzen wollen. #IchBinHanna ist dabei eine Initiative, die ein virulentes Problem des Wissenschaftssystems mit den Mitteln der Zeit in Angriff nimmt, und das macht diese Initiative ohne Abstriche wichtig und richtig. Aus der Perspektive des

Nicht-mehr-Betroffenen scheint es mir aber auch wichtig und richtig darauf hinzuweisen, dass die Betroffenen-Perspektive dabei eben konstitutiv vor allem auch eines ist: eine Perspektive und damit ergänzungsbedürftig und -fähig.

### Literatur

Heinrichs, H.-J. (1982). „Es gibt eine kulturell neutrale Psychotherapie“. Gespräch mit Georges Devereux. In H.-J. Heinrichs (Hrsg.), *Das Fremde verstehen. Gespräche über Alltag, Normalität und Anormalität* (S. 15-32). Qumran.

Höfig, M. (18. November 2021). „Professorenharems“ und Alte-weiße-Männer Unis. Abgerufen unter <https://www.nd-aktuell.de/artikel/1158732.IchBinHanna-professorenharems-und-alte-weisse-maenner-unis.html>

### Kontakt

» Prof. Dr. Jörg Thiele,  
Technische Universität Dortmund  
E-Mail: [joerg.thiele@tu-dortmund.de](mailto:joerg.thiele@tu-dortmund.de)

## Sportwissenschaftlicher Nachwuchs auf Twitter: [@SpowisNachwuchs](https://twitter.com/SpowisNachwuchs)

-  Startseite
-  Entdecken
-  Mitteilungen
-  Nachrichten
-  Lesezeichen
-  Listen
-  Profil



### Sportwissenschaftlicher Nachwuchs

@SpowisNachwuchs Folgt Dir

Hier twittert die Kommission "Wissenschaftlicher Nachwuchs" der Deutschen Vereinigung für Sportwissenschaft e.V. (dvs)!

[sportwissenschaftlicher-nachwuchs.de](https://sportwissenschaftlicher-nachwuchs.de)  Seit April 2020 bei Twitter



# Ungeliebte Elitenbildung – zur Entwicklung der Beschäftigungssituation an deutschen Universitäten

von Ansgar Thiel & Jannika M. John

## Hochschulbildung – ein politisches Stiefkind?

Die Situation an deutschen Universitäten ist für Nachwuchswissenschaftler\*innen schon seit geraumer Zeit sehr unsicher. Trotz aller Beteuerungen der Bundes- und Landespolitik hat Hochschulbildung offenbar nur nachgeordnete Relevanz.

Initiativen wie die Exzellenzinitiative täuschen darüber hinweg, dass sich die Personalsituation an deutschen Universitäten trotz einer kontinuierlichen Steigerung von Drittmitteloutput und Publikationen, trotz Internationalisierung von Forschung und Lehre und der Entwicklung neuer Lehrformate im wissenschaftlichen Bereich insgesamt gesehen nicht verbessert, sondern verschlechtert hat. Der Wissenschaftszeitschrift *Forschung & Lehre* zufolge ist die leistungsunabhängige Finanzierung der Hochschulen durch die Länder in den letzten zehn Jahren von 73 % auf 50 % gesunken (Grigat, 2018). Dies wird allenfalls partiell durch Bundesfinanzierung kompensiert, die allerdings temporär ist.

Gleichzeitig ist der Forschungsoutput erheblich angestiegen. Hierzu sind nicht nur Publikationen zu rechnen, deren Anzahl sich auf den/die Einzelforscher\*in gerechnet im Schnitt in den letzten 20 Jahren erheblich erhöht hat, sondern auch eingeworbene Drittmittel, die vor dem Hintergrund von Wettbewerbsstrukturen und der Notwendigkeit, Forschungsanträge auf vorangegangenen Publikationen und Forschungsprojekten aufzubauen, auch zum Forschungsoutput im weiteren

Sinne zu rechnen sind. Drittmittel stellen heute ein zentrales Element der Hochschulfinanzierung dar. Im Jahr 2018 schrieb die Wissenschaftszeitschrift *Forschung & Lehre*, dass das Wachstum der Hochschulfinanzierung mittlerweile zu 70 % aus Drittmitteln bestünde (Grigat, 2018). Drittmittelinwerbungen sind per se temporäre Einwerbungen. Sie versprechen zwar die Chance für eine wissenschaftliche Weiterqualifikation, aber bekanntermaßen keine Chance auf eine Daueranstellung. Eine Tätigkeit in einem Drittmittelprojekt kann aus dieser Perspektive zwar Eingangsbedingung für eine Wissenschaftskarriere sein, aber da die Anzahl an Nachwuchswissenschaftler\*innen angesichts der regelrechten Flut an Drittmittelfinanzierungen bei weitem die Anzahl an zur Verfügung stehenden Dauerstellen übersteigt, wird durch Drittmittelforschung eine extrem harte (und zuweilen existentiell bedeutsame) Wettbewerbssituation geschaffen. Besonders problematisch ist für Nachwuchswissenschaftler\*innen, dass sie sich im Grunde in einer „biografischen Falle“, wie sie u. a. von Bette und Schimank (1995) für den Spitzensport beschrieben wurde, befinden. Um erfolgreich zu sein, müssen Nachwuchswissenschaftler\*innen ihr Leben auf zeitlicher, sozialer und sachlicher Ebene voll auf eine unsichere Universitätskarriere ausrichten. Mit zunehmender Karrieredauer werden die Exit-Optionen immer geringer, da in der Regel auch keine Zeit bleibt, um sich neben der wissenschaftlichen Qualifizierung eine außerhalb der Universität verwertbare Qualifikation anzueignen. Da Qualifikationsstellen es in der Regel auch nicht

erlauben, eine finanzielle Absicherung im Falle des Nicht-Erreichens einer Daueranstellung zu schaffen, ist der Qualifikationsprozess an Universitäten mit erheblichen materiellen Risiken für den/die individuelle/n Wissenschaftler\*in verbunden. Und ob am Ende tatsächlich die Besten übrig bleiben oder nicht diejenigen, die es sich leisten können, bis zu einem Alter von etwa 40 Jahren auf eine Daueranstellung als Professor\*in zu warten, bleibt fraglich.

Ein weiteres Manko der Universitätsentwicklung ist der mit der Notwendigkeit einer Akademisierung vieler Ausbildungen verbundene Anstieg an Studierendenzahlen, der im Vergleich zur Entwicklung auf der leistungsunabhängigen Finanzierung von dauerbeschäftigtem wissenschaftlichen Personal, und dabei insbesondere der Anzahl an Professuren, überproportional hoch ist (Grigat, 2018). Dazu kommt, dass sich, einem Working Paper der Hans-Böckler-Stiftung zufolge, auch die Anzahl an Studiengängen deutlich erhöht hat. So stieg im berichteten Zeitraum zwischen dem Wintersemester 2004/05 und dem Wintersemester 2015/16 die Zahl der Studiengänge um 62,6 % (Krüger et al., 2017).

Im Zeitraum zwischen 2004 und 2014 hat sich der Gesamtanteil wissenschaftlicher Mitarbeiter\*innen am gesamten akademischen Personal der gleichen Studie zufolge nach Daten von Destatis nur um 50 % erhöht, was vor allem mit einer Erhöhung der Zahl von befristeten Stellen und Teilzeitstellen einherging, wohingegen der Anteil an unbefristeten und in Vollzeit beschäf-



tigten Mitarbeiter\*innen um 12 % zurückgegangen ist (Krüger et al., 2017, S. 50). Im Jahr 2014 hatten neun von zehn wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen einen befristeten Arbeitsvertrag, von den Teilzeitbeschäftigten waren sogar um die 95 % befristet beschäftigt (Krüger et al., 2017, S. 66f.). Die Dauerstellensituation hat sich seither nicht signifikant verbessert. So stieg der Anteil der Dauerstellen bei den Positionen für wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen zwischen 2015 und 2020 nur von 11 % auf 13 % (Krapp, 2022).

Im internationalen Vergleich sieht die Situation in Deutschland für Beschäftigte an Universitäten besonders unfreundlich aus. Beispielsweise sind in den USA 37 % der Wissenschaftler\*innenstellen entfristet, in Großbritannien sogar 67 % (Janotta & Laiz, 2022). Und während 2016 in den US-Hochschulen die Hälfte der Stellen für wissenschaftliches Personal auf Professuren entfiel, waren dies in Deutschland zur gleichen Zeit nicht einmal ein Viertel der Stellen für wissenschaftliches Personal. Allerdings zeigt sich in den USA mittlerweile auch die Tendenz, dass die Zahl an Professuren mit Tenure relativ gesehen zurückgeht (Kempiners, 2015).

In diesem Sinne lässt sich für Universitäten in Deutschland eine Situation der Unterfinanzierung und Beschäftigungsunsicherheit bei gleichzeitiger kontinuierlicher Erhöhung des Wettbewerbs- und Leistungsdrucks für Nachwuchswissenschaftler\*innen konstatieren (Jaremka et al., 2020). Dazu kommen Ungleichverteilungen bei Karrierewegen zur Professur in Abhängigkeit von Geschlecht, Behinderung, Migrationshintergrund oder Herkunft aus Nicht-Akademiker-Haushalten (Janotta & Laiz, 2022).

### **Förderung von Spitzenforschung in Deutschland – eine Schimäre?**

Investitionen in Universitäten durch Exzellenzwettbewerbe verschärfen den Wettbewerb, kommen aber letztendlich nur zu einem geringen Teil den Beschäftigten zugute, und sind daher weder quantitativ noch aus Verteilungsgesichtspunkten dazu geeignet, den gravierenden Personalmangel an deutschen Universitäten insbesondere im Bereich der unbefristeten Stellen zu kompensieren. Für geförderte und nicht geförderte Universitäten erweist die Exzellenzinitiative im Grunde einen Bärendienst, da sie suggeriert, sie diene dazu, deutsche Universitäten auf internationales Spitzenniveau zu bringen. Dass dies nur suboptimal funktioniert, lässt sich bei der Betrachtung weltweiter Universitätsrankings erahnen. Im Times Higher Education Ranking 2022, das als das für europäische Universitäten vorteilhafteste internationale Hochschulranking gilt, sind genau sieben deutsche Universitäten unter den Top 100, von denen eine der genannten eine Universitätsklinik ist: LMU München (Rang 32), TU München (Rang 38), Universität Heidelberg (Rang 42), Charité Universitätsmedizin Berlin (Rang 73), HU Berlin (Rang 74), Universität Tübingen (Rang 78) und die FU Berlin (Rang 83). In anderen Worten: Dass Universitäten der USA und des Vereinigten Königreichs relativ gesehen sehr stark unter den besten 25 Universitäten weltweit vertreten sind, war zu erwarten. Allerdings finden sich hier auch Universitäten aus China, Singapur, der Schweiz und Kanada. Dagegen hat es Deutschland trotz Exzellenzinitiative nicht geschafft, im Times Higher Education Ranking auch nur eine Universität unter den Top 25 zu platzieren.

Nun kann man über Universitätsrankings allgemein, deren

Sinnhaftigkeit und deren Methodologie streiten (Thiel, 2018). Unabhängig davon zeichnen sie allerdings ein für Deutschland sehr ungünstiges Bild von Leistungserbringung im internationalen Wettbewerb, in welchem erfolgreich abzuschneiden eine zentrale Idee der Exzellenzinitiative war und ist. Man könnte einen solchen Vergleich auch mit Blick auf die Vergabe von Nobelpreisen wagen, bei denen insbesondere die US-Wissenschaftler\*innen, aber auch Wissenschaftler\*innen von UK-Universitäten deutlich besser abschneiden als Wissenschaftler\*innen deutscher Universitäten.

Die Frage ist daher, worauf die suboptimale Platzierung deutscher Universitäten bei internationalen Wissenschaftskonkurrenzformaten zurückzuführen ist. Wir wagen die Aussage, dass weder die vergleichsweise geringe Anzahl an Nobelpreisen noch die vergleichsweise schlechte Positionierung deutscher Universitäten in Weltrankings auf die Leistungsfähigkeit der in Deutschland beschäftigten Wissenschaftler\*innen zurückzuführen ist. Rankingplatzierungen und Nobelpreise liefern auch Argumente gegen die bei manchen Hochschulleitungen und Wissenschaftspolitiker\*innen existente Annahme, dass Dauerstelleninhaber\*innen im Vergleich zu befristet Beschäftigten schlechtere wissenschaftliche Leistungen erbrächten, denn die topplatzierten US- bzw. UK-Universitäten schneiden eben trotz (oder vielleicht sollte man eher sagen möglicherweise gerade wegen) einer höheren Entfristungsquote besser ab als die deutschen Top-Universitäten (Janotta & Laiz, 2022). Was des Weiteren auffällt, wenn man internationale Vergleiche von Universitäten genau ansieht, ist die unterdurchschnittliche finanzielle Ausstattung von deutschen Universitäten – trotz der angeblichen



Förderung von Spitzenforschung durch Exzellenzformate. Wie bereits erwähnt, ist die Exzellenzinitiative hier ein nur wenig geeignetes Modell zur Kompensation von strukturellen Defiziten deutscher Universitäten. Für die Exzellenzstrategie werden ab 2018 jährlich insgesamt 533 Mio. € jährlich zur Verfügung gestellt, wovon 385 Mio. € auf die erste Förderlinie der Exzellenzcluster und 148 Mio. € auf die zweite Förderlinie der elf Exzellenzuniversitäten entfallen. D. h., jede Exzellenzuniversität kann sich über eine zusätzliche Summe von etwas weniger als 13 Mio. € jährlich freuen (Warnecke, 2019). Bei den insgesamt 57 Exzellenzprojekten an 34 geförderten Universitäten werden für eine Förderperiode von sieben Jahren pro Exzellenzcluster zwischen drei und zehn Millionen Euro jährlich bereitgestellt. Dies hört sich zunächst nach viel Geld an. Im Vergleich zu einer absoluten Spitzenuniversität ist dies jedoch vernachlässigbar. Im Jahr 2014 beliefen sich Ausgaben für Gehälter, Löhne und Versorgungsleistungen des Personals an der Harvard University auf 2,17 Mrd. € bei operativen Gesamtausgaben in Höhe von 4,4 Mrd. € (Harvard University, 2014) bei insgesamt 20.828 Studierenden im gleichen Jahr (Harvard University, 2015). Die Universität Tübingen verzeichnete im Vergleich dazu im Jahr 2021 bei rund 28.000 Studierenden Ausgaben von insgesamt 398,1 Mio. €, wovon 199,3 Mio. € auf Personalausgaben (Planstellen und Haushaltsmittel) sowie 112,1 Mio. € auf Drittmittelausgaben (Personal und Forschungsmittel ohne Bauausgaben) entfielen. Man könnte nun sagen, der Vergleich mit einer teilprivatfinanzierten Spitzenuniversität hinkt. Doch betrachtet man die Hochschulausgaben einschließlich Forschung und Lehre gemessen an der Zahl der Studierenden in Relation zum Bruttoinlandsprodukt pro Kopf,

dann lag Deutschland kaufkraftbereinigt im Jahr 2009 im weltweiten Vergleich nur im Mittelfeld und weit hinter dem Spitzenreiter USA (bei Einbeziehung aller Universitäten) (Hranyai & Janger, 2013).

Seither hat sich im internationalen Vergleich im Grunde nichts substantiell verbessert. Vergleicht man europaweit die Ausgaben für Hochschulbildung gemessen an der Zahl der Studierenden, dann liegt Deutschland kaufkraftbereinigt im Jahr 2018 zwar knapp über dem OECD-Durchschnitt, allerdings im Vergleich mit den Ländern Finnland, Norwegen, Dänemark, Schweden, Niederlande, Österreich und Schweiz abgeschlagen auf dem letzten Platz (Krapp, 2021a).

Es lässt sich also festhalten: Die Finanzierung deutscher Universitäten ist aus verschiedenen Gründen international nicht konkurrenzfähig. Dies liegt nicht nur an fehlenden Studiengebühren, sondern eben auch an den vergleichsweise geringen Investitionen von Bund und Ländern in universitäre Bildung gemessen am Bruttoinlandsprodukt und Staatsausgaben. Dazu kommt, dass an vielen etablierten Universitäten Gebäude baufällig sind, für deren Renovierung oder Neubau Gelder fehlen. So betrug der sogenannte Investitionsstau, also der Sanierungs- und Modernisierungsbedarf für Gebäude an der Universität Tübingen und dem Universitätsklinikum Tübingen im Jahr 2017 1,1 Mrd. € (Stegert, 2017). Schließlich gibt es infolge notwendiger Verstetigung von Exzellenzformaten interne Verdrängungswettbewerbe, die für die nicht mit Exzellenzgeldern bedachten Institute, Fakultäten oder Abteilungen teilweise zu weiteren finanziellen Engpässen führen.

Die Politik diskutiert dieses Problem nur scheinbar ernsthaft. Im

Koalitionsvertrag wird zwar gefordert, dass der Wissenschaftsstandort Deutschland „kreativer, exzellenter und wettbewerbsfähiger“ (Krapp, 2021b) werden solle. Dabei wurde explizit ein Passus aufgenommen, bei dem es um bessere Karriereperspektiven im akademischen Mittelbau mit einer einhergehenden Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) geht. Das Ziel sei es, mehr Planbarkeit und Verbindlichkeit sowie Dauerstellen für Daueraufgaben zu schaffen (Krapp, 2021b). Aus welchen Töpfen dies bezahlt werden soll oder ob die Universitäten die Vermehrung von Dauerstellen selbst finanzieren müssen, z. B. zu Ungunsten von Qualifikationsstellen, konnten wir allerdings nicht in Erfahrung bringen. Der Streit um die ‚Post-Doc-Regelung‘ im Berliner Hochschulgesetz (BerlHB), das für Wissenschaftler\*innen nach der Promotion eine unbefristete Beschäftigung in Aussicht stellt, wenn sie die vereinbarten Qualifikationsziele erreicht haben, lässt nichts Gutes vermuten. So haben sich die Hochschulleitungen der Berliner Universitäten sehr kritisch gegenüber diesem Gesetz geäußert, da nicht klar sei, wie diese Anschlusszusagen finanziert werden sollen. Die Präsidentin der HU Berlin trat u. a. aus Protest gegen diese in ihren Augen nicht umsetzbaren Auflagen im vergangenen Jahr sogar zurück (Burchard, 2022).

Wir sind daher sehr skeptisch, dass Bund und Länder in Deutschland ernsthaft eine substantielle Vergrößerung der Hochschulausgaben anstreben. Viel eher erscheint die politische Ratio dem Slogan zu folgen, den die SPD beim Bundestagswahlkampf 2017 proklamierte: „Bildung darf nichts kosten. Außer etwas Anstrengung“. Mit Elitenbildung, wie sie eigentlich Kernzweck der Hochschulbildung ist (auch wenn man



den Begriff ‚Elite‘ nicht mag), hat dies natürlich nichts zu tun.

Zudem dämpft eine aktuelle Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Sonderbefristungsrecht in der Wissenschaft unsere Begeisterung über den Koalitionsvertrag. So entschied das Bundesarbeitsgericht, dass die Möglichkeit einer Befristung von Verträgen (über eine angestrebte Promotion und Habilitation hinaus) gegeben sei, „wenn mit der befristeten Tätigkeit eine wissenschaftliche [...] Kompetenz gefördert wird, die in irgendeiner Form zu einer beruflichen Karriere auch außerhalb der Hochschule befähigt“ (Bundesarbeitsgericht, 2022). Ohne übermäßig misstrauisch sein zu wollen: Diese Klausel könnte durchaus so ausgelegt werden, dass ein nahezu unbegrenztes Befristungsrecht möglich wird.

### Die Sportwissenschaft – ein besonders schwerer Fall?

In der Sportwissenschaft sind unseren Beobachtungen zufolge derzeit unterschiedliche Entwicklungen festzustellen. Erstens erhalten sportwissenschaftliche Fragestellungen im weiteren Sinne (inklusive Physical Activity und Human Movement Studies) vermehrt Attraktivität auch für Forscher\*innen aus nicht-sportwissenschaftlichen Fächern sowie für Journale mit vergleichsweise hohem Impact Faktor. Zweitens scheint es bei der strategischen Planung von Instituten und der (Wieder-)Besetzung von Professuren einen Trend zur verstärkten Fokussierung auf naturwissenschaftliche und sportmedizinische Perspektiven zu geben, was an verschiedenen Universitäten offenbar bereits zu Schwierigkeiten bei der Bereitstellung ausreichender Lehrangebote für sportwissenschaftliche Studiengänge führt. Drittens

wird sport- und bewegungswissenschaftliche Expertise in verstärktem Maße bei multidisziplinären Großforschungsprojekten nachgefragt, was nicht zuletzt auch daran liegt, dass – über das Bundesinstitut für Sportwissenschaft (BISp) hinaus – Förderprogramme zur Erforschung von Fragen bspw. zu körperlicher Aktivität und Gesundheit oder zu Migration und Integration aufgelegt werden, bei denen der sport- und bewegungswissenschaftliche Beitrag eine wichtige Säule des Forschungsantrags bilden kann. Diese Entwicklung scheint zumindest für ausgewählte Teilgebiete der Sportwissenschaft einen positiven Trend in Richtung Wachstum des Fachs anzudeuten. Gleichzeitig ist das Interesse von Abiturienten\*innen an sportwissenschaftlichen Studiengängen nach wie vor hoch, im Gegensatz zu Fächern aus den Bereichen Mathematik/Naturwissenschaften oder Geisteswissenschaften, bei denen es vom Studienjahr 2008/09 bis 2020/21 einen erheblichen Rückgang an Studienanfänger\*innen zu verzeichnen gibt (statista, 2021). So studierten im Wintersemester 2008/09 nach Angaben des Statistischen Bundesamts 26.874 Studierende in Deutschland ein sportwissenschaftliches Fach (Destatis, 2009), während für das Wintersemester 2021/22 eine Anzahl an 30.629 Studierenden angegeben wird (Destatis, 2022).

Das Verhältnis von der Anzahl Studierender zu Professuren ist allerdings, soweit wir dies eruieren konnten, in der Sportwissenschaft nach wie vor ungünstig. Wir haben unsere Berechnung anhand von Kopfzahlen durchgeführt, d. h., dass Studierende nur einmal gezählt werden, was also im Gegensatz zu den Studienfällen nicht die Anzahl derjenigen widerspiegelt, die in einem Fach tatsächlich, z. B. auch im

Nebenfach oder im zweiten Fach des Lehramtsstudiums, auftauchen. So beträgt diese Relation unseren Recherchen zufolge (inklusive aller Juniorprofessuren) beispielsweise an der Universität Tübingen bei der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät im Durchschnitt 1:65, bei der Philosophischen Fakultät im Schnitt 1:73 und bei der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät 1:46 (Universität Tübingen, 2022). Bei der Sportwissenschaft in Tübingen liegt das Verhältnis von Professor\*innen (inklusive einer Juniorprofessur) zu Studierenden bei ungefähr 1:100 (eigene Recherchen anhand der Dokumentation von Studierendenzahlen der Universität Tübingen). Wir bezweifeln, dass die Situation an anderen deutschen sportwissenschaftlichen Instituten besser ist.

Die Zunahme an Drittmittelwerbungen in der Sportwissenschaft ist zwangsläufig mit einer Zunahme an befristeten Stellen und damit auch einer Zunahme an Dissertationen und ggf. Habilitationen verbunden. Vor dem Hintergrund der vergleichsweise wenigen zur Verfügung stehenden Professuren ist der Flaschenhals einer wissenschaftlichen Karriere in der Sportwissenschaft noch enger als früher. Auch hier zeigen sich die typischen Dynamiken einer biografischen Falle: Um vor dem Hintergrund der verstärkten Konkurrenz bestehen zu können, ist eine Investition an Stunden in die wissenschaftliche Arbeit notwendig, die weit über die durch das Beschäftigungsverhältnis vorgegebene Zahl an Arbeitsstunden hinausgeht. Hinzukommen sollten idealerweise Lehrerfahrungen, Hochschuldidaktikseminare, Auslandsaufenthalte und eigene Drittmittelwerbungen. Gleichzeitig wäre es angesichts der unsicheren Zukunftsperspektiven für Doktorand\*innen und Post-Docs ratsam, einen Plan B oder



Plan C zu entwickeln für den Fall, dass es mit der Hochschulkarriere doch nicht klappt. Das Dilemma ist, dass beides nicht gleichzeitig umsetzbar ist; die Kultur der Nachwuchsförderung wird vor diesem Hintergrund zu einer Kultur des Risikos, ähnlich wie es im Spitzensport der Fall ist.

### **Ausblick – Gibt es Alternativen zum Status Quo?**

Das Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft hat ein Papier zur arbeitnehmer\*innenfreundlichen Beschäftigungssituation an Universitäten entworfen (Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft, 2020). Dabei werden unterschiedliche kosten- und kapazitätsneutrale Alternativmodelle zum deutschen Hochschulbeschäftigungssystem diskutiert. Ein erstes Modell, das vielleicht am ehesten mit der Praxis an Universitäten im nordamerikanischen Raum vergleichbar ist, wäre ein nicht- oder wenig selektives Tenure-Track-System. Dies würde die Abschaffung von großen Arbeitsbereichen, die jeweils von einem/r Professor\*in geleitet werden, und damit verbunden eine weitgehende Abschaffung eines haushaltsfinanzierten und den Professor\*innen untergeordneten Mittelbaus voraussetzen. Der Vorteil wäre eine große und stark differenzierte Professor\*innenschaft, befristete Mitarbeiter\*innenstellen wären im Grunde nur entweder als Promotionsstudierende in strukturierten Promotionsprogrammen oder als Doktorand\*innen in drittmittel- oder universitätsintern finanzierten Forschungsprojekten möglich (vgl. auch Specht et al., 2017). Hier müsste im Falle eines kosten- und kapazitätsneutralen Modells auf PostDoc-Qualifikationen im Sinne einer Habilitation verzichtet werden, was im Grunde eigentlich schon lange etablierte Praxis sein sollte. Ein weiterer

Vorschlag ist ein Lecturer-Modell nach britischem oder skandinavischem Vorbild, bei dem eine Aufstiegsoption und die Möglichkeit temporärer Extraleistungen oder Erleichterungen gegeben wäre. Das letzte Modell würde entweder die völlige Abschaffung von Professuren voraussetzen oder anstatt Dauerstellen im Mittelbau nur Professuren vorsehen (Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft, 2020).

Die Autor\*innen kommen zum Schluss, dass „alle Alternativen zum Status quo [...] nicht nur kostenneutral gestaltbar (sind)“, sondern sogar die Lehrkapazität erhöhen würden, „weil Qualifikationsstellen nach der Promotion und reine Projektstellen wegfallen“ (Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft, 2020, S. 3f.). Dagegen schlägt das aktuelle Modell in Deutschland im Hinblick auf Nachbesetzungschancen alle Alternativmodelle auf Grund der vielen Promovierendenstellen. Allerdings geht ein großer Teil derjenigen, die eine wissenschaftliche Qualifikation (Doktorgrad oder Habilitation) erworben haben, dem System nach relativ kurzer Zeit wieder verloren, mit den oben bereits angesprochenen Folgen.

Es bleibt abzuwarten, wie sich die Situation weiterentwickelt. Wir gehen davon aus, dass die Politik ihre Investitionen in die Hochschulbildung nicht steigern wird, wahrscheinlicher ist es, dass sie, um ein potentiell Wählerklientel zu befriedigen, auf den Ausbau von Dauerstellen bei gleichzeitigem Abbau von Qualifikationsstellen setzt (wenn sie überhaupt auf #IchBinHanna reagiert). Je nach Höhe der mit Dauerstellen verbundenen Mehrkosten hätte dies möglicherweise eine Steigerung der Lehrverpflichtung direkt nach der Promotion zufolge, was wiederum mit ei-

nem Rückgang an wissenschaftlichem Output verbunden wäre. Deutsche Universitäten würden in diesem Falle eine dringend notwendige Absicherung von Nachwuchswissenschaftler\*innen mit einem weiteren Abstieg in den internationalen Rankings und einer verringerten Konkurrenzfähigkeit von Nachwuchswissenschaftler\*innen auf einem internationalen Arbeitsmarkt bezahlen.

Für die Sportwissenschaft gilt es, die künftigen Entwicklungen genau zu beobachten. Angesichts der jetzt schon sehr ungünstigen Situation für Nachwuchswissenschaftler\*innen wäre ein Ausbau an Dauerstellen ganz besonders dringend notwendig. Die genannten möglichen Folgeprobleme einer Steigerung von Dauerstellen im Falle einer Weigerung der Politik, mehr Geld in die Universitäten zu stecken, wären auch hier gegeben, vielleicht sogar in noch stärkerem Maße. So müssen sportwissenschaftliche Institute ihre Reputation innerhalb der Universitäten auch heute noch häufig durch Publikationen und Drittmittelinwerbungen steigern, um als Partner in größeren multidisziplinären Forschungsverbänden akzeptiert zu werden, was durch eine Anhebung der durchschnittlichen Lehrverpflichtung möglicherweise verhindert werden würde. Eine Anhebung von Lehrverpflichtungen wäre hinsichtlich der für wissenschaftliches Arbeiten zur Verfügung stehenden Zeit insbesondere für wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen an sportwissenschaftlichen Instituten katastrophal, bei denen auch die sportpraktische Lehre heute noch nicht mit dem Faktor 1 gewichtet wird.

Die Autor\*innen des Netzwerks für Gute Arbeit in der Wissenschaft hätten auf all diese Überlegungen eine klare Antwort: „Entsorgt



werden sollte [...] das ausbeuterische und ineffektive Beschäftigungssystem, das die deutschen Hochschulen heute ihrem Personal zumuten“ (Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft, 2020, S. 26).

## Literatur

- Bette, K.-H., & Schimank, U. (1995). *Doping im Hochleistungssport*. Suhrkamp.
- Bundesarbeitsgericht. (2022). *7 AZR 573/20 Befristung – wissenschaftliches Personal – Förderung wissenschaftlicher Qualifizierung*. Abgerufen unter <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/7-azr-573-20/>
- Burchard, A. (29. April 2022). „Die Berliner Post-Doc-Regelung ist rechtskonform“. Abgerufen unter <https://www.tagesspiegel.de/wissen/neues-gutachten-zum-hochschulgesetz-die-berliner-post-doc-regelung-ist-rechtskonform/28290942.html>
- Destatis (2009). *Bildung und Kultur. Studierende an Hochschulen*. Abgerufen unter [https://www.statistischebibliothek.de/mir/servlets/MCRFileNodeServlet/DEHeft\\_derivate\\_00006844/2110410097004.pdf](https://www.statistischebibliothek.de/mir/servlets/MCRFileNodeServlet/DEHeft_derivate_00006844/2110410097004.pdf)
- Destatis (2022). *Studierende nach Fächergruppen*. Abgerufen unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Tabellen/studierende-insgesamt-faechergruppe.html>
- Grigat, F. (2018). *Universitäten zu 50 Prozent aus Projekt- und Drittmitteln finanziert*. Abgerufen unter <https://www.forschung-und-lehre.de/politik/universitaeten-zu-50-prozent-aus-projekt-und-drittmitteln-finanziert-500>
- Harvard University. (2014). *Financial Overview*. Abgerufen unter [https://finance.harvard.edu/files/fad/files/har\\_fy14\\_financial\\_overview.pdf](https://finance.harvard.edu/files/fad/files/har_fy14_financial_overview.pdf)
- Harvard University. (2015). *Common Data Set 2014-2015*. Abgerufen unter [https://oir.harvard.edu/files/huoir/files/harvard\\_cds\\_2014-15.pdf](https://oir.harvard.edu/files/huoir/files/harvard_cds_2014-15.pdf)
- Hranyai, K., & Janger, J. (2013). Hochschulfinanzierung im internationalen Vergleich. *WIFO Monatsberichte*, 86, 173-186.
- Janotta, L., & Laiz, M. (2022). *Befristungen sind keine „Bestenauslese“*. Abgerufen unter <https://jacobin.de/artikel/befristungen-sind-keine-bestenauslese-wisszeitvg-ichbin-hanna-arbeitsbedigungen-forschung-peter-andre-alt-ludwig-kronthaler/>
- Jaremka, L. M., Ackerman, J., Gawronski, B., Rule, N., Sweeny, K., Tropp, L. R., Metz, M. A., Molina L. E., Ryan, W. S., & Vick, S. (2020). Common academic experiences no one talks about: Repeated rejection, impostor syndrome, and burnout. *Perspectives on Psychological Science*, 15(3), 519-543.
- Kempiners, K. (2015). „Working poor“ in Academia. *Entwicklungen im akademischen Mittelbau der USA – Analyse eines Negativbeispiels*. Abgerufen unter [https://www.wissenschaftsmanagement.de/dateien/downloads-open-access/open\\_access\\_kempiners\\_tenure-track.pdf](https://www.wissenschaftsmanagement.de/dateien/downloads-open-access/open_access_kempiners_tenure-track.pdf)
- Krapp, C. (2021a). *OECD-Bildungsbericht*. Abgerufen unter <https://www.forschung-und-lehre.de/politik/deutschland-mittelfeld-bei-investitionen-in-hochschulbildung-4019>
- Krapp, C. (2021b). *Was steht zur Wissenschaft im Koalitionsvertrag?* Abgerufen unter <https://www.forschung-und-lehre.de/politik/was-steht-zur-wissenschaft-im-koalitionsvertrag-4213>
- Krapp, C. (2022). *Arbeits-Verhältnisse in der Wissenschaft kaum verbessert*. Abgerufen unter <https://www.forschung-und-lehre.de/politik/arbeitsverhaeltnisse-in-der-wissenschaft-kaum-verbessert-4637>
- Krüger, T., Laubach, B., Pugnaghi, G., & Nasshoven, V. (2017). *Branchenanalyse deutsches Hochschulwesen*. Abgerufen unter [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_fofoe\\_WP\\_039\\_2017.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_039_2017.pdf)
- Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft. (2020). *Personalmodelle für Universitäten in Deutschland. Alternativen zur prekären Beschäftigung*. Abgerufen unter [https://mittelbau.net/wp-content/uploads/2020/11/Personalmodelle\\_final.pdf](https://mittelbau.net/wp-content/uploads/2020/11/Personalmodelle_final.pdf)
- Specht, J., Hof, C., Tjus, J., Pernice, W., & Endesfelder, U. (2017). *Departments statt Lehrstühle: Moderne Personalstruktur für eine zukunftsfähige Wissenschaft*. Abgerufen unter [https://www.diejungeakademie.de/fileadmin/user\\_upload/Dokumente/aktivitaeten/wissenschaftspolitik/stellungnahmen\\_broscheuren/JA\\_Debattenbeitrag\\_Department-Struktur.pdf](https://www.diejungeakademie.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/aktivitaeten/wissenschaftspolitik/stellungnahmen_broscheuren/JA_Debattenbeitrag_Department-Struktur.pdf)
- Statista. (2021). *Anzahl der Studienanfänger/-innen im ersten Hochschulsesemester in Deutschland nach ausgewählten Fächergruppen in den Studienjahren von 2004/2005 bis 2020/2021*. Abgerufen unter <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/181643/umfrage/studienanfanger-an-hochschulen-nach-faechergruppen/>
- Stegert, G. (18. Oktober 2017). *Sanierungs- und Modernisierungsbedarf bei den Uni-Gebäuden beläuft sich auf 1,1 Milliarden Euro*. Abgerufen unter <https://www.neckar-chronik.de/Nachrichten/Sanierungs-und-Modernisierungsbedarf-bei-den-Uni-Gebaeuden-belaeuft-sich-auf-11-Milliarden-Euro-350379.html>
- Thiel, A. (2018). World university subject rankings: a threat for the sociology of sport? *European Journal for Sport and Society*, 15(2), 114-117.
- Universität Tübingen. (2022). *Jahresbericht der Universität Tübingen*. Abgerufen unter <https://uni-tuebingen.de/universitaet/aktuelles-und-publikationen/veroeffentlichungen/jahresbericht/>
- Warnecke, T. (10. Oktober 2019). *So viel bekommen die Exzellenzunis*. Abgerufen unter <https://www.tagesspiegel.de/wissen/aufstellung-des-forschungsministeriums-so-viel-bekommen-die-exzellenzunis/25104274.html>

## Kontakt

- » Prof. Dr. Ansgar Thiel, Universität Tübingen  
E-Mail: [ansgar.thiel@uni-tuebingen.de](mailto:ansgar.thiel@uni-tuebingen.de)  
Twitter: @AnsgarThiel
- » Dr.in Jannika John, Universität Tübingen  
E-Mail: [jannika.john@uni-tuebingen.de](mailto:jannika.john@uni-tuebingen.de)  
Twitter: @jannika\_john



# Erfolgreiche erste Runde des dvs-Mentoring Programms – Abschlussevaluation des Jahrgangs 2020-2021

von Jelena Bezold, Philipp Baumert, Julia Hapke & Julia Lohmann

Der erste Durchgang des dvs-Mentoring-Programms startete im Januar 2020. Organisiert wird das Programm durch die dvs-Kommission „Wissenschaftlicher Nachwuchs“ und den „Verein zur Förderung des sportwissenschaftlichen Nachwuchses e.V.“.

Das Programm soll Nachwuchswissenschaftler\*innen in der Sportwissenschaft darin unterstützen, ihre Karriereplanung bewusst in den Blick zu nehmen, sich über formelle und informelle Strukturen und ‚Spielregeln‘ des Hochschulsystems im Allgemeinen und der Sportwissenschaft im Besonderen zu informieren und über ihre eigene Hochschule und sportwissenschaftliche Teildisziplin hinausgehende Netzwerke zu bilden. Über die Zwischenevaluation des Programmes wurde bereits berichtet (<https://www.sportwissenschaft.de/wissenschaftlicher-nachwuchs/mentoring-programm/>).

Insgesamt haben 20 Mentee-Mentor\*innen Tandems das Programm abgeschlossen. Nach dem Ende des Programmes im September 2021 wurde eine Abschlussevaluation durchgeführt, an welcher elf Mentees und zwölf Mentor\*innen teilgenommen haben. Die Teilnehmer\*innen wurden vor allem zu ihrer Zufriedenheit mit dem Mentoring-Programm sowie zur Zielerreichung der teilnehmenden Mentees befragt. Zudem wurden Ergänzungs- und Verbesserungsvorschläge von den Mentees und den Mentor\*innen eingeholt, um das Programm in Zukunft weiterhin optimieren zu können.

## Zufriedenheit

Die Zufriedenheit mit dem Programm sowie die Zufriedenheit mit der Mentee-Mentor\*in-Beziehung wurden mit Hilfe einer 5-stufigen Likertskala („sehr zufrieden“, „eher zufrieden“, „teils teils“, „eher unzufrieden“, „sehr unzufrieden“) erfasst. Mehr als die Hälfte der Mentees ( $n = 6$ ) gaben an, mit dem Programm insgesamt „sehr zufrieden“ gewesen zu sein, während die andere Hälfte ( $n = 5$ ) der Aussage mit „eher zufrieden“ zustimmte. Dies zeigt insgesamt eine hohe Zufriedenheit der Befragten mit dem Programm. In den offenen Antworten wurden vor allem die zeitliche Flexibilität des Programmes, die Offenheit des Programmes im Hinblick auf individuelle Inhalte, die Gesprächsleitfäden sowie das Engagement der Organisator\*innen als besonders gelungene Aspekte hervorgehoben. Weniger zufrieden waren die Mentees damit, dass es wenig Möglichkeiten gab, sich mit anderen Mentees auszutauschen und zu vernetzen, z. B. bei gemeinsamen Treffen. Mit ihrer Mentoring-Beziehung waren 75 % der befragten Mentees „sehr zufrieden“, während 25 % der Mentees angaben, „eher zufrieden“ gewesen zu sein. In den Mentoring-Beziehungen schätzten die Mentees vor allem die Erfahrung ihrer Tandem-Partner\*innen und den institutionellen fachlichen Austausch.

Von den Mentor\*innen waren ein Drittel ( $n = 4$ ) mit dem Programm „sehr zufrieden“, etwas mehr als ein Drittel ( $n = 5$ ) „eher zufrieden“. Ein Viertel der Mentor\*innen ( $n = 3$ ) beantworteten die Frage zur allgemeinen Zufriedenheit mit „teils teils“. Auch bei den Mentor\*innen war erfreulicherweise niemand mit dem Programm

„eher unzufrieden“ oder „sehr unzufrieden“. Die Mentor\*innen heben positiv hervor, dass das Programm neue Vernetzungsmöglichkeiten bietet und die Kommunikation zwischen allen Beteiligten sehr freundlich und gut organisiert war. Weniger zufrieden waren die Mentor\*innen mit dem Wegfall von Präsenzveranstaltungen aufgrund von Corona. Mit ihrer Mentoring-Beziehung waren fast die Hälfte ( $n = 5$ ) der Mentor\*innen „sehr zufrieden“, während ein Drittel ( $n = 4$ ) „eher zufrieden“ und ein Viertel der Befragten ( $n = 3$ ) die Frage mit „teils teils“ beantwortete. Besonders positiv wurde in vielen Fällen das Engagement der Mentees hervorgehoben. Jedoch wurde in drei Fällen kritisch auf eine geringe Eigeninitiative der Mentees hingewiesen. Erfreulicherweise gaben elf der zwölf befragten Mentor\*innen an, dass sie sich noch einmal als Mentor\*in im Programm engagieren würden.

## Zielerreichung

Die Mentees wurden bei der Abschlussevaluation darum gebeten, die Erreichung ihrer Ziele auf einer Likert-Skala zu bewerten („trifft voll zu“, „triff eher zu“, „teils teils“, „triff eher nicht zu“, „trifft gar nicht zu“). Die Ergebnisse zur Bewertung der Zielerreichung sind in Abbildung 1 dargestellt. Die Antworten lassen darauf schließen, dass das Mentoring-Programm insbesondere bei der Karriereplanung hilfreich war, den Zugang zu Netzwerken innerhalb der Sportwissenschaft und einen Einblick in das Hochschulsystem ermöglicht, und darüber hinaus beim Zurechtfinden in der Qualifikationsphase hilft. Weitere Ziele wurden weniger häufig genannt, aber in den meisten Fällen erreicht („trifft voll zu“, „trifft eher zu“).



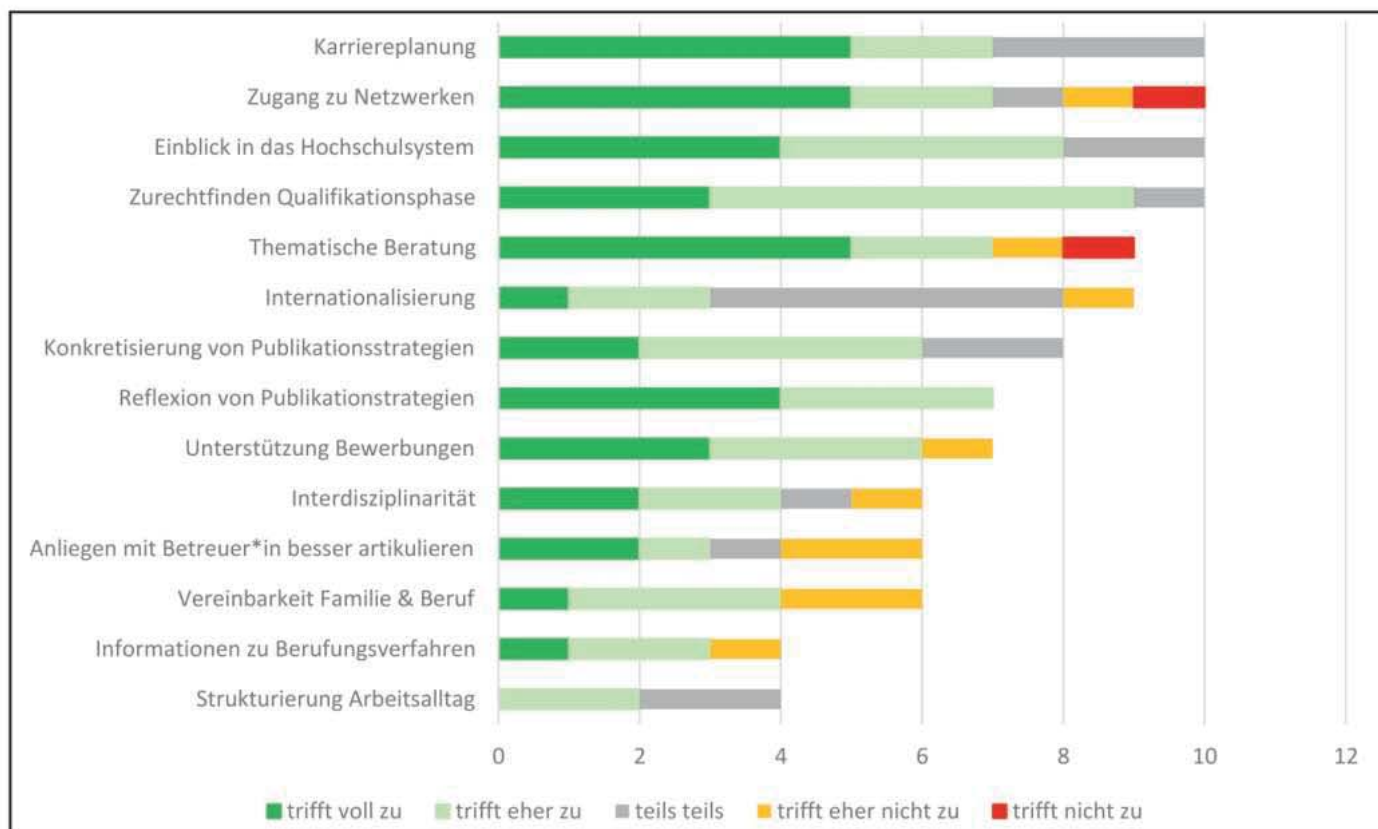


Abb. 1. Zielerreichung der Mentees.

Die Mentor\*innen wurden gefragt, inwiefern sie zur Zielerreichung ihrer Mentees beitragen konnten („Ich konnte meine\*n Mentee darin unterstützen, persönliche Ziele zu erreichen“) und ob das Mentoring-Programm diesen Prozess unterstützte („Mein Mentee hat ihre/seine persönlichen Ziele durch das Mentoring Programm erreicht.“). Insgesamt gaben neun Mentor\*innen an, dass sie ihre Mentees bei der persönlichen Zielerreichung unterstützen konnten („trifft voll zu“,  $n = 5$ ; „trifft eher zu“,  $n = 4$ ), während zwei Mentor\*innen dieser Aussage nur bedingt („teils teils“) und ein/e Mentor\*in eher nicht („trifft eher nicht zu“) zustimmen konnten. Der Aussage, dass das Mentoring-Programm zur Zielerreichung der Mentees beitrug, stimmten acht Mentor\*innen zu („trifft voll zu“,  $n = 3$ ; „trifft eher zu“,  $n = 5$ ), während drei Mentor\*innen dieser Aussage nur bedingt („teils teils“) und ein/e Mentor\*in eher nicht („trifft eher nicht zu“) zustimmten.

### Netzwerk

Die Mentees wurden befragt, inwiefern sich ihr Netzwerk durch das Mentoring-Programm verändert hat. Abbildung 2 zeigt, dass die Mentees vor allem neue Personen in ihrer Teildisziplin durch das Mentoring-Programm kennenlernen und ihr fachliches Netzwerk vergrößern konnten.

### Anregungen, Kritik und Lob

Die Mentees und Mentor\*innen wurden gefragt, welche Hinweise sie zukünftigen Mentoring-Tandems gerne mit an die Hand geben würden. Die Antworten auf diese Frage wurden vom Organisationsteam des Mentoring-Programms aufgenommen und in einen bereits bestehenden Leitfaden integriert. Der Leitfaden steht auf der Website zum Download zur Verfügung (<https://www.sportwissenschaft.de/wissenschaftlicher-nachwuchs/mentoring-programm/>). Er dient der Orientierung für zukünftige Mentoring-Tandems und enthält vor

allem praktische Tipps zur Umsetzung der Mentoring-Beziehung, wie z. B. eine Checkliste für ein Erstgespräch oder Anregungen zur Themenfindung, Vorbereitung und Reflexion von Gesprächen.

Die Mentor\*innen und Mentees äußerten auch einige Verbesserungsvorschläge. So hätten sich sowohl die Mentees als auch die Mentor\*innen eine Auftakt- und eine Abschlussveranstaltung sowie mehr bzw. regelmäßige Treffen in der Gesamtgruppe aller am Programm beteiligten Mentees und Mentor\*innen gewünscht. Zudem kam der Wunsch nach diversen Workshops für Mentees auf. Dem Wunsch nach einer Abschlussveranstaltung konnte im Rahmen des 25. Hochschultages der dvs bereits nachgekommen werden. Hier hatten die Mentees und Mentor\*innen des ersten Programmdurchgangs noch einmal die Möglichkeit sich auszutauschen und das Programm zu reflektieren. Gleichzeitig diente dieses Treffen den Teilnehmer\*innen der zweiten



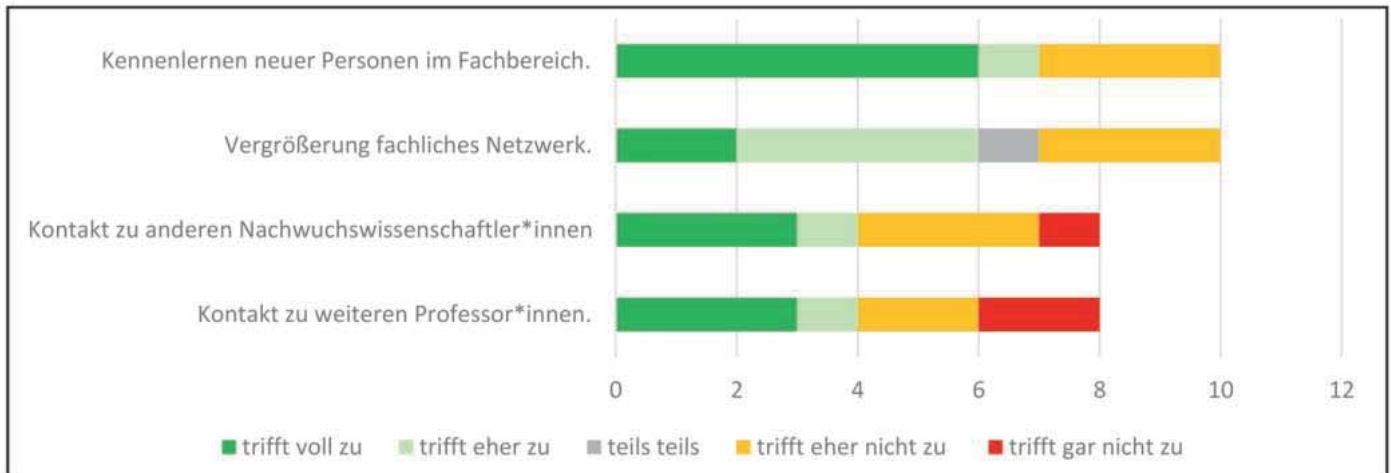


Abb. 2. Netzwerkerweiterung der Mentees.

Programm-Kohorte (2022-2023) als Auftaktveranstaltung. Der wissenschaftliche Nachwuchs der dvs bietet zudem regelmäßig Nachwuchsworkshops, Methodenberatungen und niedrigschwellige Netzwerkveranstaltungen (z. B. digitale Coffee Breaks) an. Diese Angebote sollen in Zukunft enger mit dem Mentoring-Programm verzahnt werden.

Das abschließende Feedback der Mentees und Mentor\*innen unter-

streicht die allgemein hohe Zufriedenheit und zeigt, dass das Programm von den Beteiligten als sehr wertvoll empfunden wurde: „Für Nachwuchswissenschaftler\*innen kann ein solch überinstitutioneller Austausch mit erfahrenen Wissenschaftler\*innen bestärkend sein und trägt zur Orientierung in einer herausfordernden Übergangsphase bei. Von daher: „Vielen herzlichen Dank für eure Arbeit und die Organisation dieses wertvollen Angebots!“ (Feedback eines Mentees).

### Informationen zum Programm

Anfang 2022 startete bereits der zweite Jahrgang des dvs-Mentoring-Programms. Erneut konnten über 20 Mentoring-Tandems zusammengeführt werden, die seit dem Frühjahr 2022 für 18 Monate in einem engen fachlichen und persönlichen Austausch stehen. Aktuelle Informationen zum Programm sind hier zu finden: <https://www.sportwissenschaft.de/wissenschaftlicher-nachwuchs/mentoring-programm/>.

## Sportwissenschaftlicher Nachwuchs auf Twitter: [@SpowisNachwuchs](https://twitter.com/SpowisNachwuchs)

-  Startseite
-  Entdecken
-  Mitteilungen
-  Nachrichten
-  Lesezeichen
-  Listen
-  Profil



...   **Folge ich**

### Sportwissenschaftlicher Nachwuchs

@SpowisNachwuchs Folgt Dir

Hier twittet die Kommission "Wissenschaftlicher Nachwuchs" der Deutschen Vereinigung für Sportwissenschaft e.V. (dvs)!

[sportwissenschaftlicher-nachwuchs.de](https://www.sportwissenschaftlicher-nachwuchs.de)  Seit April 2020 bei Twitter





# movisens




*For those who care about quality*

- Experience Sampling
- Activity Monitoring
- Stress Monitoring
- Sleep Monitoring
- Sedentariness Monitoring

**Interactive  
Ambulatory  
Assessment**

**movisens GmbH**  
Augartenstraße 1  
D-76137 Karlsruhe  
Tel: +49 721 381344 -0  
[info@movisens.com](mailto:info@movisens.com)



 SCAN ME





## Student Project

Studentische Projekte sorgen häufig dafür neue Fragestellungen zu untersuchen. **Movisens** hat sich zum Ziel gesetzt Studierende bei der Umsetzung Ihrer Projekte im Bereich des Ambulanten Assessments und mobilen Monitorings zu unterstützen und zu fördern. Hierzu bieten wir die Möglichkeit sich für kostenfreie studentische Projekte zu bewerben. Gleichzeitig kann jedes genehmigte und erfolgreich abgeschlossene Vorhaben bei unserem jährlichen "Student Project of the Year Award" teilnehmen und attraktive Preise gewinnen.

## Nachwuchsförderung

Gut qualifizierter wissenschaftlicher Nachwuchs ist eine Voraussetzung, um Forschungskompetenz, Innovationsfähigkeit und die akademische Ausbildung nachhaltig zu sichern. Um diese Ziele umzusetzen, fördert **movisens** zahlreiche Programme zur Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Als mit der Wissenschaft eng verbundenes Unternehmen trägt **movisens** so zur Verbreitung der Forschungsmethode des Ambulanten Assessments bei und macht damit deutlich, wie wichtig qualifizierte Mitarbeitende und praktische Erfahrungen in der Anwendung von Forschungsmethoden in der Wissenschaft sind. Damit leistet **movisens** einen langfristigen Beitrag zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.



## Veranstaltungen für Nachwuchswissenschaftler\*Innen

**movisens** unterstützt regelmäßig Partner bei der Durchführung von Veranstaltungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs durch Workshops, Webinare und finanzielle Unterstützung. Somit vermitteln wir den Studierenden aktuelles Wissen für ihre Planung und Durchführung der Studien sowie praktische Hilfestellung bei der Umsetzung von technologischen Forschungsansätzen. Bei der jährlichen Haupttagung des dvs bieten wir exklusive Workshops zu Themen des Ambulanten Assessments an. Zudem fördert **movisens** die ASP Nachwuchstagung, die Nachwuchswissenschaftler\*Innen aus dem Bereich der Sportpsychologie einen wissenschaftlichen Austausch, soziales sowie sportliches Programm bietet.



## Termine für den sportwissenschaftlichen Nachwuchs

### 25.-27.08.2022, Basel

#### asp-Methodenfortbildung 2022: Fragebogen erstellen und evaluieren

Am Departement für Sport, Bewegung und Gesundheit (DSBG) der Universität Basel findet vom 25.-27.08.2022 im Auftrag der Arbeitsgemeinschaft für Sportpsychologie (asp) eine Fortbildungsveranstaltung zum Thema „Fragebogen erstellen und evaluieren“ statt. Die Fortbildung richtet sich vornehmlich an Promovierende im Bereich Sportpsychologie, sowie an interessierte Promovierende andere sportwissenschaftlicher Disziplinen.

Weitere Informationen finden sich unter: [https://www.sportwissenschaft.de/fileadmin/pdf/tagungen2022/2022\\_asp\\_Methodenworkshop.pdf](https://www.sportwissenschaft.de/fileadmin/pdf/tagungen2022/2022_asp_Methodenworkshop.pdf)

### 12.-14.09.2022, Oldenburg

#### 32. dvs-Nachwuchsworkshop: Natur- und verhaltenswissenschaftliche Teildisziplinen

An der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg findet vom 26.-27.09.2022 ein Nachwuchsworkshop der Kommission „Wissenschaftlicher Nachwuchs“ in Kooperation mit dem „Verein zur Förderung des sportwissenschaftlichen Nachwuchses e.V.“ statt. Der Workshop wird am Institut für Sportwissenschaft durchgeführt. Ziel der Veranstaltung ist die besondere Förderung und Weiterbildung des sportwissenschaftlichen Nachwuchses. Zielgruppe des Workshops sind Nachwuchswissenschaftler\*innen (primär Promovierende), die mit einer Qualifikationsarbeit mit natur- und verhaltenswissenschaftlicher Ausrichtung befasst sind und den Austausch mit anderen Nachwuchswissenschaftler\*innen sowie erfahrenen Tutor\*innen suchen. Das Programm beinhaltet Workshops, Impulsvorträge und gemeinsame soziale Aktivitäten.

#### Tutor\*innen:

- » Dirk Büsch (Oldenburg). Schwerpunkt: Trainingswissenschaften
- » Kirsten Legerlotz (Berlin). Schwerpunkte: Biomechanik, Sportmedizin
- » Florian Loffing (Köln). Schwerpunkt: Sportpsychologie
- » Martina Kanning (Konstanz). Schwerpunkt: Bewegung und Gesundheit
- » Jörg Schorer (Oldenburg). Schwerpunkte: Bewegungswissenschaften, Sportmotorik

Weitere Informationen finden sich unter: <https://www.sportwissenschaft.de/veranstaltungen/dvs-tagungen/dvs-tagungen-2022/22-11-dvs-nachwuchsworkshop-2022/>

### 14.-15.09.2022, Essen

#### 4. Jahrestagung des Netzwerks „Qualitativen Forschung in der Sportwissenschaft“

Am 14.-15.09.2022 findet am Institut für Sport- und Bewegungswissenschaft (ISBW) in Essen eine Netzwerktagung unter dem Thema „Feld und Forschung – Grenzen erfahren und verhandeln“ statt. Die Tagung versteht sich als ein Forum für einen methodischen bzw. methodologischen Austausch über Feldforschung, Forschungsfelder und entsprechende Grenzen und Möglichkeiten. Willkommen sind Beiträge aus der sozialwissenschaftlichen Sportwissenschaft sowie verwandten qualitativ forschenden Wissenschaftsdisziplinen.

Weitere Informationen finden sich unter: <https://qualitative-forschung-spowiss.jimdofree.com>

### 27.-28.09.2022, Chemnitz

#### Nachwuchstagung der dvs-Sektion „Sportinformatik und Sporttechnologie“

Die Professur für Sportgerätetechnik der Technischen Universität Chemnitz richtet vom 27.-28.09.2022 die Nachwuchstagung der dvs-Sektion „Sportinformatik und Sporttechnologie“ aus. Im Rahmen der Nachwuchstagung erhalten die Teilnehmenden einen intensiven Einblick in aktuelle Methoden der Sportinformatik und Sporttechnologie. Dazu werden Vertreter\*innen verschiedener Firmen (u. a. Motek Medical BV, Labosport, Catapult Sports, VAUDE) entsprechende Lernangebote erarbeiten, von denen die Teilnehmer\*innen bis zu drei auswählen und besuchen können.

Weitere Informationen finden sich unter: <https://www.tu-chemnitz.de/mb/sgt/spinfortec/dvs/programm.php>



**29.09.-01.10.2022, Tübingen****3. DGSP-Nachwuchssymposium**

Am 29.09.-01.10.2022 veranstaltet der Wissenschaftsrat der Deutschen Gesellschaft für Sportmedizin und Prävention das 3. DGSP-Nachwuchssymposium. Die Veranstaltung wird von der Abteilung Sportmedizin des Universitätsklinikums Tübingen ausgerichtet. Der Schwerpunkt der Tagung wird mit dem Motto „Interdisziplinarität in sportmedizinischer Forschung und Karrieregestaltung“ beschrieben, möglichst vielfältige Abstract-Einreichungen sind also erwünscht. Neben Poster-Präsentationen sind zum Motto passende Kurz-Vorträge geplant, sodass Erfahrung auf der wissenschaftlichen Bühne gesammelt werden und ein reger Austausch stattfinden kann.

Weitere Informationen finden sich unter: <https://www.dgsp.de/seite/385783/nachwuchssymposium.html>

**23.-24.11.2022, Leipzig****Nachwuchstagung der dvs-Kommission „Geschlechter- und Diversitätsforschung“**

Am 23.-24.11.2022 findet an der Sportwissenschaftlichen Fakultät der Universität Leipzig die Nachwuchstagung der dvs-Kommission „Geschlechter- und Diversitätsforschung“ statt. Die Zielgruppe der Nachwuchstagung sind insbesondere Nachwuchswissenschaftler\*innen aus allen Disziplinen der Sportwissenschaft, deren Forschungsvorhaben sich der „Geschlechter- und Diversitätsforschung“ zuordnen lassen.

Weitere Informationen finden sich unter: <https://www.sportwissenschaft.de/veranstaltungen/dvs-tagungen/dvs-tagungen-2022/22-21-nachwuchstagung-geschlechter-diversitaetsforschung-2022/>

## Institutsmitgliedschaften

Neben der persönlichen Mitgliedschaft im Verein zur Förderung des sportwissenschaftlichen Nachwuchses gibt es auch Institutsmitgliedschaften, mit denen die sportwissenschaftlichen Institute ein Exemplar des Ze-phiir für ihre Bibliotheken erhalten und vor allem ihre Identifikation mit der Nachwuchsförderung dokumentieren. Aktuell sind dies folgende Mitglieder:

- » Department Sport & Gesundheit, Universität Paderborn
- » Deutsche Sporthochschule Köln
- » Institut für Bewegungsmedizin, Brühl
- » Institut für Sport und Sportwissenschaft, Universität Heidelberg
- » Institut für Sport und Sportwissenschaft, Universität Kassel
- » Institut für Sportpsychologie und Sportpädagogik, Universität Leipzig
- » Institut für Sportwissenschaft, Carl von Ossietzky Universität Oldenburg
- » Institut für Sportwissenschaft, Christian-Albrechts-Universität zu Kiel
- » Institut für Sportwissenschaft, Johannes Gutenberg-Universität Mainz
- » Institut für Sportwissenschaft, Technische Universität Darmstadt
- » Institut für Sportwissenschaft, Universität Bayreuth
- » Institut für Sportwissenschaft, Eberhard Karls Universität Tübingen
- » Institut für Sportwissenschaft, Westfälische Wilhelms-Universität Münster
- » Institut für Sportwissenschaft und Sport, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg
- » Institut für Sportwissenschaft und Bewegungspädagogik, Technische Universität Braunschweig
- » Institut für Sportwissenschaften, Georg-August-Universität Göttingen
- » Institut für Sportwissenschaften, Technische Universität Chemnitz
- » Willibald Gebhardt Institut, Münster



Wir danken den genannten Instituten ausdrücklich für ihre Dokumentation und der hohen Bedeutung, die sie der Nachwuchsförderung beimessen und der direkten Unterstützung der Vereinsziele durch ihre Mitgliedschaft. Mitgliedsbeiträge und Spenden stellen die Basis für unsere Förderaktivitäten dar. Bitte machen Sie Ihre Institutsleitung auf diese Möglichkeit aufmerksam!



# Schriftenreihe „Forum Sportwissenschaft“

## Was ist die Schriftenreihe?

In der Schriftenreihe des Vereins zur Förderung des sportwissenschaftlichen Nachwuchses e.V. werden überdurchschnittliche und originelle Qualifikationsarbeiten (Dissertationen, die mit mindestens magna cum laude bewertet wurden sowie Habilitationsschriften) aus dem Gesamtbereich der Sportwissenschaft veröffentlicht.

Der Vereinsvorstand bestellt den wissenschaftlichen Beirat dieser Buchreihe. Er setzt sich derzeit aus folgenden Personen zusammen: Prof. Dr. Erin Gerlach, Prof. Dr. Dietrich Kurz, Prof. Dr. Martin Lames, Prof. Dr. Bernd Strauß, Prof. Dr. Ansgar Thiel, Prof. Dr. Josef Wiemeyer und einer Vereinsvertreterin bzw. einem Vereinsvertreter. Um den Qualitätsstandard der Reihe zu sichern, durchlaufen die eingereichten Arbeiten ein erneutes Begutachtungsverfahren. Die Begutachtung erfolgt in der Regel innerhalb von acht Wochen.

## Fortführung der Reihe in der Edition Czwalina der dvs

Der erste Band der Schriftenreihe erschien bereits 1984, damals im Verlag Harri Deutsch (25 Bände). Von 1998 bis 2006 war die Reihe beim Hofmann-Verlag beheimatet (11 Bände). Seit 2006 wird die Reihe mit fortgesetzter Bandzählung als Unterreihe der „Schriften der Deutschen Vereinigung für Sportwissenschaft“ in der Edition Czwalina des Feldhaus Verlags herausgegeben.

## Bindung an die dvs und günstige Konditionen

Durch die enge Verbindung mit der dvs erhoffen sich Verein und Kommission einen nochmals höheren Zuspruch seitens des sportwissenschaftlichen Nachwuchses, in der Reihe zu publizieren. Hinzu kommt, dass mit dem vollzogenen Verlagswechsel die Publikation der Arbeit für die Autorinnen und Autoren deutlich günstiger wird. Die genauen Konditionen für die Publikation in der Reihe „Forum Sportwissenschaft“ können beim Verein erfragt werden.

## Warum soll ich in der Schriftenreihe veröffentlichen?

Mit Betreuung einer unter strengen Qualitätskriterien begutachteten Reihe bietet der Verein zur Förderung des sportwissenschaftlichen Nachwuchses e.V. weiterhin ausgezeichnete und attraktive Bedingungen in wissenschaftlicher sowie in finanzieller Hinsicht für die Veröffentlichung der eigenen Arbeit.

Bei Veröffentlichung in der Schriftenreihe erhalten Vereinsmitglieder auf Antrag einen Druckkostenzuschuss in Höhe von 20 %, maximal 250 €.

## Last but not least: Wie kann ich veröffentlichen?

Interessierte Nachwuchswissenschaftler\*innen können ihre Arbeiten einschließlich der Gutachten bei den folgenden Ansprechpartnerinnen einreichen:

- » Dr.in Julia Lohmann  
E-Mail: julia.lohmann@uni-a.de
- » Jelena Bezold  
E-Mail: jelena.bezold@kit.edu

## Seit 1999 in der Schriftenreihe erschienen Bände:

Weiß, K. (2021). *Im Räderwerk... Jugendliche zwischen Schule und Leistungssport*. Feldhaus.

Kroll, L. (2020). *GeH Mit! Gesundheitskompetenzentwicklung für HochschulMitarbeiter\*innen durch Yoga*. Feldhaus.

Töpfer, C. (2019). *Sportbezogene Gesundheitskompetenz: Kompetenzmodellierung und Testentwicklung für den Sportunterricht*. Feldhaus.

Ptack, K. (2019). *Eine Interventionsstudie zum Thema Gesundheit im Sportunterricht*. Feldhaus.

Giese, M. (2019). *Konstruktionen des (Im-)Perfekten*. Feldhaus.

Seiler, K. (2019). *Nonverbal Behaviour and Person Perception in (Team)Sports*. Feldhaus.

von Haaren-Mack, B. (2019). *Effects of Aerobic Exercise Training on Stress Reactivity in Every-day Life*. Feldhaus.

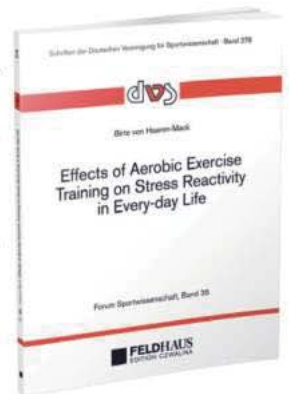
Dincher, A. (2019). *Screeningverfahren in der Bewegungsförderung*. Feldhaus.

Böhlke, N. (2019). *Wie Jugendliche mit psychischen Störungen Sport erleben. Eine qualitative Studie*. Feldhaus.





- Hüttermann, S. (2017). *Das „Attention-Window-Modell“. Eine Exploration verschiedener Einflussfaktoren auf die Grösse und Form des visuellen Aufmerksamkeitsfokus im Sport.* Feldhaus.
- Sallen, J. (2017). *Leistungssportliches Engagement und Risikoverhalten im Jugendalter: Eine Studie zum Konsum von Drogen, Medikamenten und Nahrungsergänzungsmitteln.* Feldhaus.
- Kamper, S. (2015). *Schüler im Sportunterricht. Eine empirische Untersuchung zur Aufdeckung und Beschreibung von Schülerpraktiken.* Feldhaus.
- Krapf, A. (2015). *Bindung von Kindern im Leistungssport. Bindungsrepräsentationen zu Eltern und Trainern: Analyse der Zusammenhänge zu Selbstkonzept, sozialer Unterstützung, pädagogischem Arbeitsbündnis und Bewältigungsstrategien.* Feldhaus.
- Wirszing, D. (2015). *Die motorische Entwicklung von Grundschulkindern. Eine längsschnittliche Mehrebenenanalyse von sozioökologischen, soziodemographischen und schulischen Einflussfaktoren.* Feldhaus.
- Strobl, H. (2015). *Entwicklung und Stabilisierung einer gesundheitsförderlichen körperlich-sportlichen Aktivität. Korrelate, Mediatoren und Moderatoren im Prozess der Verhaltensänderung.* Feldhaus.
- Güldenpennig, I. (2015). *Cognitive reference frames of complex movements. The role of expertise for the visual processing of action-related body postures.* Feldhaus.
- Demetriou, Y. (2013). *Health Promotion in Physical Education. Development and Evaluation of the Eight Week PE Programme „HealthyPEP“ for Sixth Grade Students in Germany.* Feldhaus.
- Ziert, J. (2012). *Stressphase Sportreferendariat?! Eine qualitative Studie zu Belastungen und ihrer Bewältigung.* Feldhaus.
- Klenk, C. (2011). *Ziel-Interessen-Divergenzen in freiwilligen Sportorganisationen. Eine Akteurtheoretische Analyse der Ursachen und Auswirkungen.* Feldhaus.
- Niermann, C. (2011). *Vom Wollen und Handeln. Selbststeuerung, sportliche Aktivität und gesundheitsrelevantes Verhalten.* Feldhaus.
- Sohnsmeyer, J. (2011). *Viruelles Spiel und realer Sport. Über Transferpotenziale digitaler Sportspiele am Beispiel von Tischtennis.* Feldhaus.
- Mayer, J. (2010). *Verletzungsmanagement im Spitzensport.* Feldhaus.
- Schmidt, A. (2010). *Bewegungsmustererkennung anhand des Basketball-Freiwurfs.* Feldhaus.
- Schlesinger, T. (2008). *Emotionen im Kontext sportbezogener Marketing-Events.* Feldhaus.
- Weigelt-Schlesinger, Y. (2008). *Geschlechterstereotype – Qualifikationsbarrieren von Frauen in der Fußballtrainerausbildung?* Feldhaus.
- Halberschmidt, B. (2008). *Psychologische Schulsport-Unfallforschung.* Feldhaus.
- Bindel, T. (2008). *Soziale Regulierung in Sportgruppen.* Feldhaus.
- Blank, M. (2007). *Dimensionen und Determinationen der Trainierbarkeit konditioneller Fähigkeiten.* Feldhaus.
- Sudeck, G. (2006). *Motivation und Volition in der Sport- und Bewegungstherapie.* Feldhaus.
- Fritz, T. (2006). *Stark durch Sport – stark durch Alkohol?* Feldhaus.
- Bähr, I. (2006). *Erleben Frauen sportbezogene Bewegungen anders als Männer?* Hofmann.
- Gomolinski, U. (2005). *Sportengagement und Risikoverhalten.* Hofmann.
- Gogoll, A. (2004). *Belasteter Geist – Gefährdeter Körper.* Hofmann.
- Klee, A. (2003). *Methoden und Wirkung des Dehnungstrainings.* Hofmann.
- Nagel, S. (2002). *Medaillen im Sport – Erfolg im Beruf?* Hofmann.
- Mechau, D. (2002). *EEG im Sport.* Hofmann.
- Bund, A. (2001). *Selbstvertrauen und Bewegungslernen.* Hofmann.
- Pauer, T. (2001). *Die motorische Entwicklung leistungssportlich trainierender Jugendlicher.* Hofmann.
- Sygyusch, R. (2000). *Sportliche Aktivität und subjektive Gesundheitskonzepte.* Hofmann.
- Wolters, P. (1999). *Bewegungskorrektur im Sportunterricht.* Hofmann.
- Neumann, P. (1999). *Das Wagnis im Sport. Grundlagen und pädagogische Forderungen.* Hofmann.



Die noch lieferbaren Bände können über den Buchhandel bezogen oder direkt bei der dvs-Geschäftsstelle bestellt werden – mit 25 % Nachlass für dvs-Mitglieder. Die Auslieferung der Bücher erfolgt zzgl. Versandkosten durch den Feldhaus Verlag gegen Rechnung. <https://www.sportwissenschaft.de/publikationen/dvs-schriftenreihe/>



## Netzwerker\*innen „Sportwissenschaftlicher Nachwuchs“

Land	Hochschule	Ort	Netzwerker*in
A	Pädagogische Hochschule Niederösterreich	Baden	Andreas Raab
A	Karl-Franzens-Universität Graz	Graz	Jana Baumgärtner
A	Paris-Lodron-Universität Salzburg	Salzburg	Daniel Rode
A	Universität Wien	Wien	Andreas Raab
CH	Universität Basel	Basel	Martin Keller
CH	Universität Bern	Bern	Sascha Ketelhut
CH	Eidgenössische Hochschule für Sport	Magglingen	Philipp Roethlin
CH	Pädagogische Hochschule FHNW	Muttenz	Karolin Heckemeyer
CH	Pädagogische Hochschule Zürich	Zürich	Christian Herrmann
D	Universität Augsburg	Augsburg	Kathrin Weiß
D	Universität Bayreuth	Bayreuth	Uli Fehr
D	Humboldt-Universität zu Berlin	Berlin	Franziska Lautenbach
D	Universität Bielefeld	Bielefeld	Ludwig Vogel
D	Ruhr-Universität Bochum	Bochum	Robin Schäfer
D	Technische Universität Braunschweig	Braunschweig	Nicola Böhlke
D	Universität Bremen	Bremen	Gilles Renout
D	Technische Universität Dortmund	Dortmund	Benjamin Büscher
D	Universität Erfurt	Erfurt	Yvonne Müller
D	Friedrich-Alexander-Universität	Erlangen-Nürnberg	Heiko Ziemainz
D	Universität Duisburg-Essen, Campus Essen	Essen	Dominik Edelhoff
D	Universität Flensburg	Flensburg	Lina Rahlf
D	Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt	Frankfurt am Main	Daniel Niederer
D	Albert-Ludwigs-Universität	Freiburg	Hanna Wachten
D	Pädagogische Hochschule Freiburg	Freiburg	Anne-Christin Roth
D	Justus-Liebig-Universität Gießen	Gießen	Heiko Maurer
D	Georg-August-Universität Göttingen	Göttingen	Benjamin Zander
D	Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg	Halle-Wittenberg	Florian Heilmann
D	Universität Hamburg, Psychologie & Bewegungswissenschaft	Hamburg	Lucas Schole
D	Leibniz Universität Hannover	Hannover	Nils Eckardt
D	Pädagogische Hochschule Heidelberg	Heidelberg	Timo Weber
D	Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg	Heidelberg	Julius Haag
D	Stiftung Universität Hildesheim	Hildesheim	Dennis Wolff
D	Friedrich-Schiller-Universität Jena	Jena	Daniel Hamacher
D	Pädagogische Hochschule Karlsruhe	Karlsruhe	Claudia Niessner
D	Karlsruher Institut für Technologie (KIT)	Karlsruhe	Claudia Niessner
D	Universität Kassel	Kassel	Claudia Braun
D	Christian-Albrechts-Universität Kiel	Kiel	Finja Rohkohl
D	Universität Koblenz-Landau, Campus Koblenz	Koblenz	Dennis Perchthaler
D	Deutsche Sporthochschule Köln	Köln	Birgit Braumüller
D	Universität Konstanz	Konstanz	Arvid Kuritz
D	Institut für Angewandte Trainingswissenschaft (IAT)	Leipzig	Franziska Lath
D	Universität Leipzig	Leipzig	Alexandra Ziegeldorf
D	Pädagogische Hochschule Ludwigsburg	Ludwigsburg	Lena Krone
D	Leuphana Universität Lüneburg	Lüneburg	Steffen Greve
D	Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg	Magdeburg	Kathrin Rehfeld
D	Johannes-Gutenberg-Universität Mainz	Mainz	Helena Rudi
D	Philipps-Universität Marburg	Marburg	Meike Hartmann



# Netzwerker\*innen „Sportwissenschaftlicher Nachwuchs“

Land	Hochschule	Ort	Netzwerker*in
D	Technische Universität München	München	Vanessa Wergin
D	Universität der Bundeswehr München	München	Saskia Klughardt
D	Westfälische Wilhelms-Universität Münster	Münster	Lena Henning
D	Carl von Ossietzky Universität Oldenburg	Oldenburg	Till Koopmann
D	Universität Osnabrück	Osnabrück	Daniel Schiller
D	Universität Paderborn	Paderborn	Lena Gabriel
D	Universität Potsdam	Potsdam	Hagen Wulff
D	Hochschule Koblenz – RheinAhrCampus	Remagen	Katrin Lindt
D	Universität Regensburg	Regensburg	Leonardo Jost
D	Universität des Saarlandes	Saarbrücken	Christian Kaczmarek
D	Pädagogische Hochschule Schwäbisch Gmünd	Schwäbisch Gmünd	Jens Keyßner
D	Universität Stuttgart	Stuttgart	Norman Stutzig
D	Eberhard Karls Universität Tübingen	Tübingen	Fynn Bergmann
D	Universität Vechta	Vechta	Michael Braksiek
D	Pädagogische Hochschule Weingarten	Weingarten	Alexandra Heckel
D	Bergische Universität Wuppertal	Wuppertal	Christian Hübner
D	Julius-Maximilians-Universität Würzburg	Würzburg	André Siebe

Stand Juli 2022 – Korrekturen/Ergänzungen bitte an Jessica Heil, Carl von Ossietzky Universität Oldenburg, E-Mail [jessica.heil@uol.de](mailto:jessica.heil@uol.de)

## Über die Herausgeber\*innen – Impressum



Der Ze-pher ist eine semesterweise vom „Verein zur Förderung des sportwissenschaftlichen Nachwuchses e. V.“ mit Unterstützung der dvs-Kommission „Wissenschaftlicher Nachwuchs“ herausgegebene Zeitschrift für sportwissenschaftliche Qualifikant\*innen.

Die dvs-Kommission „Wissenschaftlicher Nachwuchs“ vertritt die Interessen des sportwissenschaftlichen Nachwuchses. Aufgaben der Kommission sind u. a. die Organisation und Koordinierung von Nachwuchsveranstaltungen, Vertretung des Nachwuchses in Gremien, Betreuung der eigenen Homepage mit Informationen und Hinweisen. Es besteht eine enge Zusammenarbeit mit dem Verein zur Förderung des sportwissenschaftlichen Nachwuchses e. V., der u. a. die für Nachwuchswissenschaftler\*innen vorbehaltene Schriftenreihe „Forum Sportwissenschaft“ herausgibt und finanziell unterstützt. Weiterhin werden der Ausbau und die Pflege des „Netzwerks sportwissenschaftlicher Nachwuchs“ betrieben.

Printausgabe: 29 (2022) 1, ISSN 1438-4132; Internetausgabe: 29 (2022) 1; ISSN 1617-4895 (inhaltsgleich)

### Impressum und Herausgeber nach Art. 7 BayPrG:

Verein zur Förderung des sportwissenschaftlichen Nachwuchses e. V. vertreten durch die 1. Vorsitzende: Dr.in Julia Lohmann, Universitätsstraße 3, 86159 Augsburg.

Betreuung des Schwerpunktes: David Jaitner, Sandra Elisath, Jelena Bezold & Jana Müller.

### Druck:

flyerwire 4.0 GmbH & Co. KG, Hohensteiner Str. 27, 96482 Ahorn



