

**Vorstand**

Prof. Dr. Anselm Böhmer  
Prof.'in Dr. Zoe Clark (stellv. Sprecherin)  
Prof. Dr. Mischa Engelbracht  
Prof.'in Dr. Davina Höblich  
Prof.'in Dr. Vicki Täubig (Sprecherin)

21.12.2022

**Positionspapier des Vorstands der Kommission Sozialpädagogik in der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE) zu befristeten Beschäftigungsverhältnissen gemäß WissZeitVG und Qualifikationsbedingungen an deutschen Hochschulen<sup>1</sup>**

Der Vorstand der Kommission Sozialpädagogik in der DGfE erklärt sich solidarisch mit den Wissenschaftler:innen, die an Hochschulen im akademischen Mittelbau befristet beschäftigt sind und/oder sich wissenschaftlich qualifizieren. Darüber hinaus kritisieren wir die negativen Folgen für die Wissensproduktion in Forschung und Lehre, die die derzeit prekäre Beschäftigung des Großteils der Wissenschaftler:innen und deren Organisation im Wissenschaftsbetrieb auslösen. Wir fordern die Wissenschaftsministerien und Gesetzgebungsorgane in Bund und Ländern, Drittmittelgeber:innen, Hochschulleitungen sowie Wissenschaftler:innen mit Personalverantwortung dazu auf, durch Gesetzgebung, Handlungs- und Förderleitlinien und im praktischen Vollzug die Beschäftigungsbedingungen von Wissenschaftler:innen in Qualifikationsphasen grundlegend zu verbessern.

Dezidiert positionieren wir uns gegen eine Verkürzung der Qualifikationszeit im WissZeitVG, wie sie von der Mitgliedergruppe Universitäten der Hochschulrektorenkonferenz (2022) vorgeschlagen wurde. Wir problematisieren prekäre Arbeits- und Qualifikationsbedingungen sowie diskriminierende Zugänge zum Feld. Wir adressieren mit unseren Forderungen sowohl rechtliche Rahmenbedingungen als auch deren Umsetzung an Hochschulen.

---

<sup>1</sup> Mit Beschäftigungsverhältnissen sind im Folgenden alle Stellen des sogenannten akademischen Mittelbaus an Hochschulen (Universitäten, Hochschulen für angewandte Wissenschaften bzw. Fachhochschulen, duale sowie private Hochschulen) gemeint, unabhängig von ihrer Finanzierung über Haushaltsmittel oder Drittmittel. Für außeruniversitäre Forschungsinstitute gelten die Empfehlungen entsprechend.

## **Prekäre Beschäftigungsverhältnisse durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) und seine Umsetzung**

Die Diskussionen unter dem Twitter-Hashtag #IchbinHanna, die Stellungnahmen zahlreicher wissenschaftlicher Fachverbände und Akteur:innen<sup>2</sup> sowie die Evaluationen des WissZeitVG (Sommer et al. 2022; Kuhnt et al. 2022) zeugen von dessen eklatanten Mängeln sowie (teilweise nicht intendierten bzw. nicht ausreichend bedachten) Folgen für Wissenschaftler:innen und Wissenschaft. Insofern begrüßen wir die Neuordnung der Beschäftigungsverhältnisse von Wissenschaftler:innen in Qualifizierungsphasen anhand der in Aussicht stehenden Novellierung des WissZeitVG.

Das derzeit noch gültige WissZeitVG ermöglicht Befristungen, die im regulären Arbeitsrecht nicht vorgesehen sind. So beschränken der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder sowie das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) Befristungsmöglichkeiten und setzen Mindeststandards für die Beschäftigungsdauer. Hingegen schaffen die im WissZeitVG eröffneten Befristungsmöglichkeiten spezifische Befristungen und damit einhergehende Arbeitsbedingungen an Hochschulen, die in keinem anderen Beschäftigungssektor Anwendung finden.

Die Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (Sommer et al. 2022) zeigt unter anderem auf, dass

- a) das Erreichen des Qualifikationsziels maßgeblich davon abhängt, wieviel Zeit das Beschäftigungsverhältnis für die Qualifikation tatsächlich einräumt,
- b) lediglich 15% der Beschäftigten länger als 6 Jahre unter Vertrag stehen und
- c) nach wie vor ein stabiler Sockel von einem Drittel der Arbeitsverträge eine Laufzeit von unter einem Jahr hat (ebd., S. 61).

Dies spiegelt sich in einer Befragung in der Sozialen Arbeit aus dem Jahr 2019 wider.<sup>3</sup> Es wurden Personen befragt, die sich der „jungen“ Wissenschaft Soziale Arbeit zugehörig fühlen (n=237). Von diesen Befragten waren 42% an einer Universität oder Hochschule mit Promotionsrecht, 32% an einer Hochschule ohne Promotionsrecht und 7% in anderen Forschungseinrichtungen beschäftigt. Über ein Stipendium verfügten 9% der Befragten.<sup>4</sup> Der Großteil der Befragten sind Promovierende (86%); ein geringer Anteil strebt gegenwärtig eine Habilitation an (4,5%) oder hat eine Juniorprofessur inne (0,9%). Von diesen Befragten waren 59% als wissenschaftliche Mitarbeiter:innen beschäftigt. Von den Personen mit einem Beschäftigungsverhältnis in der Wissenschaft gaben 92% an, dass sie befristet beschäftigt sind, bei einem durchschnittlichen Beschäftigungsumfang von 63%.

Diese Zahlen verdeutlichen, dass die Problemlagen nicht allein aus dem Sonderbefristungsrecht für die Wissenschaft nach WissZeitVG resultieren, sondern wesentlich durch die Auslegung und Umsetzung des Gesetzes an den Hochschulen mithervorge-

---

<sup>2</sup> Eine Sammlung findet sich hier: <https://mittelbau.net/die-fachgesellschaften-und-interessenvertretungen-zur-wisszeitvg-novelle/> (letzter Zugriff: 20.12.2022)

<sup>3</sup> Die Befragung wurde von der Fachgruppe „netzwerkAGsozialarbeit“ in der Deutschen Gesellschaft für Soziale Arbeit durchgeführt.

<sup>4</sup> Weitere Befragte arbeiteten außerhalb der Wissenschaft oder hatten kein Beschäftigungsverhältnis. Mehrfachnennungen waren möglich.

bracht werden. In der teilweise restriktiven Anwendung des WissZeitVG in den Hochschulverwaltungen wird dieses zusätzlich verengt. Selten schreiben Hochschulen in unserem Fach Haushaltsstellen für wissenschaftliche Mitarbeiter:innen zur Qualifizierung mit einer Laufzeit von mehr als drei Jahren aus, obwohl dies rechtlich möglich ist. Weitere Beschränkungen produzieren Hochschulen durch interne Regelungen für Qualifikationsstellen, wenn nach einer Vertragslaufdauer von drei Jahren lediglich die Möglichkeit auf eine begründungspflichtige Verlängerung durch Fachvorgesetzte von ein oder zwei Jahren beantragt werden kann. Ebenso räumt das WissZeitVG zwar formal die Entfristungsoption zu jedem beliebigen Zeitpunkt in der Wissenschaftler:innenkarriere ein, wird aber zu häufig als ein Einstellungsverbot nach Ablauf der 12-Jahres-Frist interpretiert. Wie die Evaluation des WissZeitVG zeigt, wird darüber hinaus von den familien- und behinderungspolitischen Komponenten nur teilweise Gebrauch gemacht (Sommer et al. 2022, S. 130-133). Stellenbefristungen sind neben dem WissZeitVG, den Regularien und Praktiken der Hochschulen bzw. Fakultäten auch in der überwiegend über Drittmittel finanzierten Forschung begründet.

### **Prekäre Beschäftigungsverhältnisse und geringe Qualifikationszeit durch Teilzeit**

Über die befristeten Beschäftigungsverhältnisse hinaus sind die unfreiwilligen Teilzeitbeschäftigungen ein wesentliches Problem. Gängige Praxis an Hochschulen und dem jeweiligen Bundesland ist es, Professuren mit weniger als einer vollen Mitarbeiter:innenstelle auszustatten. Zudem teilen Professor:innenhaber:innen, die über mehr Stellenanteile verfügen, Vollzeitstellen auf mehrere Teilzeitstellen auf. Die fachspezifisch relevanten Drittmittelgeber:innen, wie das BMBF und die DFG, schreiben für PreDocs eine Teilzeitbeschäftigung bzw. -bezahlung vor. Zwar hat die DFG die Sätze für PreDocs jüngst von 65% auf 75% erhöht, allerdings stellt dies noch immer eine Benachteiligung gegenüber anderen Fächern dar, für die 100% der Standard ist.<sup>5</sup>

So ist der gegenwärtig normale Beschäftigungsumfang für PreDocs die Teilzeitstelle. 58% der Stellen des wissenschaftlichen Mittelbaus in der Erziehungswissenschaft sind Teilzeitstellen (Abs/Kuper/Martini 2020, S. 123), wovon Beschäftigte in der PreDoc-Phase stärker als Post-Docs betroffen sein sollten. Dabei verzichten fächerübergreifend lediglich 17% der Teilzeitbeschäftigten freiwillig auf eine volle Stelle (Kuhnt/Reitz/Wöhrle 2022, S. 45). Der Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021 zeigt bei der Teilzeitbeschäftigung zudem eine Geschlechterdifferenz. In den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften steht eine Teilzeitquote von 51% der Frauen einer Teilzeitbeschäftigung bei 44% der Männer gegenüber (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021, S. 120).

Mit einem geringen Stellenumfang geht ein geringerer Stundenumfang einher, der für die Qualifikation bereitsteht. In den meisten Bundesländern ist ein Qualifikationsanteil von mindestens einem Drittel des Stellenanteils vorgeschrieben, während in Nordrhein-Westfalen beispielsweise dieses Drittel lediglich empfohlen ist und prinzipiell auch geringer ausfallen kann. Ausgehend von einem Qualifizierungsanteil von einem Drittel

---

<sup>5</sup> Sinnfällig ist hierzu der Hinweis der DFG zur Bezahlung (d.h. Beschäftigungsumfang) von Promovierenden, aufgeschlüsselt nach Fächern: [https://www.dfg.de/formulare/55\\_02/55\\_02\\_de.pdf](https://www.dfg.de/formulare/55_02/55_02_de.pdf) (20.12.2022).

verbleiben im Falle eines 50% Stellenumfangs nur 6,6 Stunden der wöchentlichen Arbeitszeit für die Qualifikation, 10 Stunden bei einer 75% Stelle gegenüber 13,3 Stunden bei Vollzeitbeschäftigten. Dies erzeugt eine Situation, in der die Qualifikationsarbeit für den großen Anteil der Teilzeitbeschäftigten des wissenschaftlichen Mittelbaus zu einer unbezahlten Tätigkeit außerhalb bezahlter Beschäftigung wird. Demzufolge fallen die unbezahlten Überstunden für Teilzeitbeschäftigte noch höher aus: fächerübergreifend betragen diese im Durchschnitt 11,8 Stunden pro Woche bei Teilzeitbeschäftigten und 7,8 Stunden bei Vollzeitbeschäftigten (Kuhnt/Reitz/Wöhrle 2022, S. 69).<sup>6</sup>

### **Prekäre Beschäftigungsverhältnisse als Motor der sozialen Chancengleichheit wissenschaftlicher Karrierewege**

Befristung, Teilzeitbeschäftigung und deren Verschränkung wirken sich negativ auf die materielle Sicherheit, soziale Anerkennung und Lebensplanung von Wissenschaftler:innen aus. Kurze Vertragslaufzeiten und die Konkurrenz um Stellenanteile erhöhen zudem Abhängigkeiten der Mitarbeiter:innen von Vorgesetzten. Entsprechend der bisherigen Ausführungen erfahren wissenschaftliche Mitarbeiter:innen in Qualifizierungsphasen Ungleichbehandlungen in Abhängigkeiten von Bundesländern, Hochschulstandorten, Fakultäten oder Vorgesetzten. Weibliche Wissenschaftlerinnen werden im Vergleich zu männlichen benachteiligt. Gegenüber wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen in Qualifizierungsphasen anderer Fächer besteht eine Ungleichheit in Bezug auf den Stellenumfang.

Die finanziellen Einbußen und die Unsicherheiten des Karrierewegs können nur diejenigen in Kauf nehmen und ausgleichen, denen entsprechende Ressourcen zur Verfügung stehen. Der sogenannte Flaschenhals ist somit nicht für alle Wissenschaftler:innen gleichermaßen passierbar. Der Blick auf die Besetzung von Professuren offenbart, welche Wissenschaftler:innen über- bzw. unterproportional Karriereerfolge verzeichnen können:

Bei der Berufung auf W2- und W3-Professuren ist fächerübergreifend die deutliche Unterrepräsentanz von Frauen nachgewiesen, ebenso wie die berufsspezifische überdurchschnittliche Kinderlosigkeit von Wissenschaftler:innen (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021, S. 169; Kuhnt/Reitz/Wöhrle 2022, S. 63ff.). Für das Fach der Erziehungswissenschaft (ohne Lehramt) sinkt der Frauenanteil über die Qualifikationsstufen hinweg: 83% weiblichen Masterabsolventinnen stehen 70% Doktorandinnen und nur noch 55% Professorinnen gegenüber (Destatis 2021a, S. 272; Destatis 2021b, S. 352ff).<sup>7</sup> Für die Besetzung von Juniorprofessuren wird fächerübergreifend eine milieubedingte soziale Schließung bzw. Selektivität beobachtet (Möller 2015, S. 238). In der bereits genannten Befragung in der „jungen“ Wissenschaft in der Sozialen Arbeit geben 54% aller Befragten an, keinen Elternteil mit einem Hochschulabschluss zu haben. Unter denjenigen, die eine Stelle als wissenschaftliche:r

---

<sup>6</sup> Der BuWiN 2021 beziffert die Zahl der wöchentlichen unbezahlten Mehrarbeit mit etwa noch einer Stunde mehr (vgl. Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021, S. 123).

<sup>7</sup> Sozialpädagogische Studiengänge werden wie die Professuren teilweise in der Erziehungswissenschaft mit erfasst. Auch in Studiengängen an Fachhochschulen, die als Sozialwesen erfasst werden, lässt sich ein ähnliches Geschlechterverhältnis feststellen (Destatis 2021a, S. 118).

Mitarbeiter:in haben, verringert sich der Anteil derjenigen ohne Eltern mit Hochschulabschluss auf 43% (eigene Berechnungen). Selbst diese lückenhaften Befunde<sup>8</sup> belegen, dass habituelle Schließungsmechanismen in den Stellenvergaben in unserem Fach wirksam werden, die soziale Ungleichheiten reproduzieren. Strukturelle Bedingungen wie befristete Beschäftigung und Teilzeitbeschäftigung begünstigen diese Mechanismen sozialer Selektion und werden somit zum Motor der Chancenungleichheit wissenschaftlicher Karrierewege.

### **Prekarisierung von Wissenschaft durch prekäre Beschäftigungsverhältnisse und soziale Chancenungleichheit der Karrierewege**

Prekäre wissenschaftliche Beschäftigungsverhältnisse bedeuten nicht nur ungünstige und sozial ungleiche Arbeits- und Lebensbedingungen für Wissenschaftler:innen in Qualifizierungsphasen, sondern schränken auch die Wissenschaft selbst ein. Durch die sozialen Selektionsmechanismen in den Karrierewegen haben diejenigen bessere Chancen, die sich prekäre Beschäftigungsverhältnisse leisten können und habituell willkommen sind. Somit erfolgt eine Schließung von Beschäftigungsmöglichkeiten, in deren Folge vielversprechende Kolleg:innen in Arbeitsfelder außerhalb der Wissenschaft ausweichen.

Stellenwechsel zwischen Projekten und Hochschulstandorten sowie das erzwungene Ausscheiden von Wissenschaftler:innen und eine insgesamt hohe Fluktuation führen zu einem „Brain Drain“ in der Wissenschaft, der die Qualität von Forschung und Lehre negativ beeinflusst. Professor:innen, Dekanate, Hochschulleitungen und -verwaltungen sind im Wissenschaftsmanagement damit belastet, die permanent anfallenden Vertragsverlängerungen zu begründen und durch rechtlich abgesicherte Verwaltungsakte zu begleiten. Diese Zeiten gehen für die eigentlichen Aufgaben, Forschung und Lehre, verloren. Demgegenüber steht, dass die Attraktivität, in der Wissenschaft zu arbeiten, mehr und mehr schwindet.

### **Schlussfolgerungen und Forderungen**

Die prekären Beschäftigungsverhältnisse von Wissenschaftler:innen in Qualifizierungsphasen sind unzumutbar und dem gesellschaftlichen Beitrag von Wissenschaft zu neuen Erkenntnissen und Innovation nicht zuträglich. Diese Beschäftigungsverhältnisse begünstigen soziale Ungleichheit in wissenschaftlichen Karrierewegen und reduzieren die Leistungsfähigkeit in Forschung und Lehre. Aus diesen Gründen fordert der Vorstand der Kommission Sozialpädagogik alle verantwortlichen Akteur:innen auf, der Prekarisierung von Wissenschaftler:innen und Wissenschaft entgegenzuwirken und die Mindeststandards für gute Arbeits- und Qualifikationsbedingungen deutlich anzuheben:

---

<sup>8</sup> Daten zu den Karrierechancen für Schwarze Wissenschaftler:innen sowie Wissenschaftler:innen of Color fehlen ebenso wie Daten, die die Chance auf Entfristung in Abhängigkeit des Aufenthaltsstatus erheben. Gleiches gilt für Wissenschaftler:innen, die mit chronischen Krankheiten und/oder Behinderungen leben.

A) Beschäftigungsbedingungen, die eine wissenschaftliche Qualifikation in Form einer **Promotion** angemessen ermöglichen und diese als eine zu entlohnende Form der Wissensproduktion anerkennen, bedeuten im Einzelnen:

1. Die **Befristung** der PreDoc-Phase auf sechs Jahre ist das Minimum:
  - Der erste Arbeitsvertrag enthält eine Laufzeit über die volle zur Verfügung stehende Zeit.
  - Beschäftigungsverhältnisse ohne Qualifikationsanteil (als wissenschaftliche Hilfskraft, in Drittmittelprojekten, als Lehrkraft für besondere Aufgaben u. ä.) sind nicht auf die für die Promotion zur Verfügung stehende Vertragslaufzeit anzurechnen.
  - Bei einem Wechsel zwischen Hochschulen/Forschungseinrichtungen bleiben frühere Zeiten und Arbeitsverhältnisse unberücksichtigt.
  - Die familien- und behindertenpolitischen Komponenten des gegenwärtigen **WissZeitVG** werden für die Hochschulen/Forschungseinrichtungen verpflichtend.
  - Beschäftigungsverhältnisse werden von Laufzeiten von Drittmittelprojekten entkoppelt (sogenanntes Pooling von Drittmitteln).
2. Die **Vollbeschäftigung** von wissenschaftlichen Beschäftigten im Mittelbau – sowohl auf Haushalts- als auch auf Drittmittelstellen – ist der Normalfall. Eine sukzessive Anhebung über den Zwischenschritt von 75%-Stellen kann dabei eine mittelfristige Verbesserung sein.
3. Der **Qualifikationsanteil** darf 16 Stunden pro Woche (unabhängig vom Beschäftigungsumfang) nicht unterschreiten.
4. Das **Lehrdeputat** beträgt bei Vollzeitbeschäftigung maximal vier Semesterwochenstunden. Hochdeputatstellen sind somit keine Qualifikationsstellen.

B) **Promovierte Wissenschaftler:innen** werden im akademischen Mittelbau in der Regel unbefristet beschäftigt.

Diese für Wissenschaft und Wissenschaftler:innen erforderlichen Maßnahmen bedeuten neben den zu ändernden rechtlichen Rahmenbedingungen für die Beschäftigung des wissenschaftlichen „Nachwuchses“ einen umfassenden Wandel des deutschen Wissenschafts- und Hochschulsystems. Zum einen gilt es, die ungenügende Personalausstattung der Hochschulen und die insgesamt zu geringen Ausgaben für die Wissenschaft zu überwinden. Nur so können Hochschulen zum Abbau des Fachkräftemangels in der Sozialen Arbeit und zur Erforschung gesellschaftlicher Herausforderungen beitragen. Zum anderen muss ein Kulturwandel hin zu mehr Chancengerechtigkeit in der Wissenschaft erfolgen. Die Aufforderung zur Veränderung der Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Mittelbaus stellt somit einen positiven, zukunftsgerichteten Gegenentwurf zur derzeitigen Situation dar und richtet sich über die politischen Entscheidungsträger:innen in Bund und Ländern hinaus an die einzelnen Hochschulen und alle Kolleg:innen mit Personalverantwortung.

## Quellen

Abs, H. J./Kuper, H./Martini, R. (2020): Datenreport Erziehungswissenschaft 2020. Erstellt im Auftrag der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE). Opladen; Berlin; Toronto. DOI: 10.25656/01:18987.

Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2021): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021. <https://www.buwin.de/dateien/buwin-2021.pdf> (letzter Zugriff: 21.12.2022).

Destatis (2021a): Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen. Fachserie 11 Reihe 4.4. Wiesbaden.

Destatis (2021b): Bildung und Kultur. Studierende an Hochschulen. Fachserie 11 Reihe 4.1. Wiesbaden.

Kuhnt, M./Reitz, T./Wöhrle, P. (2022): Arbeiten unter dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Eine Evaluation von Befristungsrecht und -realität an deutschen Universitäten. <https://tud.qucosa.de/api/qucosa%3A80511/attachment/ATT-0/> (letzter Zugriff: 20.12.2022).

Mitgliedergruppe Universitäten der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) (2022): Diskussionsvorschlag der Mitgliedergruppe Universitäten der Hochschulrektorenkonferenz zur Weiterentwicklung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (Berlin, 06.07.2022): <https://www.hrk.de/positionen/beschluss/detail/zur-weiterentwicklung-des-wissenschaftszeitvertragsgesetzes/> (letzter Zugriff: 20.12.2022).

Möller, C. (2015): Herkunft zählt (fast) immer: Soziale Ungleichheiten unter Universitätsprofessorinnen und -professoren. Weinheim/Basel.

Sommer, J., Jongmanns, G., Book, A., Rennert, C. (2022). Evaluation des novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. [https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2022/abschlussbericht-evaluation-wisszeitvg.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2022/abschlussbericht-evaluation-wisszeitvg.pdf?__blob=publicationFile&v=2) (letzter Zugriff: 20.12.2022).

---

*Zitiervorschlag:* Vorstand der Kommission Sozialpädagogik in der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (2022): Positionspapier des Vorstands der Kommission Sozialpädagogik in der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE) zu befristeten Beschäftigungsverhältnissen gemäß WissZeitVG und Qualifikationsbedingungen an deutschen Hochschulen. Online verfügbar unter: <https://www.dgfe.de/sektionen-kommissionen-ag/sektion-8-sozialpaedagogik-und-paedagogik-der-fruehen-kindheit/kommission-sozialpaedagogik/stellungnahmen>