

## AUS DEM VBIO

## Bundesdelegiertenversammlung des VBIO fand erneut online statt

*Die diesjährige Bundesdelegiertenversammlung (BDV) des VBIO fand am 15. November statt. Angesichts der Pandemielage trafen sich die Delegierten aus Landesverbänden und Fachgesellschaften erneut virtuell.*

Breiten Raum nahmen auch in diesem Jahr die Berichte über die Arbeit des VBIO im Berichtszeitraum 2020/2021 ein. Der Präsident, Prof. Dr. Karl-Josef Dietz, verwies dabei exemplarisch auf die Aktivitäten in den Bereichen „Biodiversität, Insektenschutz, Antikörper“, „Neue Züchtungsmethoden und Synthetische Biologie“ sowie „Fortbildung und Wissenschaftskommunikation“. Hier war der VBIO gemeinsam mit Landesverbänden und Fachgesellschaften – und auch externen Partnern – mit großem Erfolg tätig. Insbesondere die kontinuierliche Zusammenarbeit mit den Gesellschaften aus Mathematik, Chemie, Physik und Geowissenschaften entwickelt sich höchst erfreulich und schlägt sich unter anderem in einer gemeinsamen Internetseite ([www.wissenschaft-verbindet.de](http://www.wissenschaft-verbindet.de)) nieder. Bedeutsam – auch für Sie als Leser/-innen – ist, dass der VBIO die Herausgeberschaft der BiUZ übernommen hat, die seit Anfang 2021 in Eigenregie des VBIO erstellt wird. Parallel zu diesen Aktivitäten mit Außenwirkung findet intern eine intensive Debatte statt, um die Arbeitsabläufe und Zusammenarbeit aller Akteur/-innen zu optimieren.

Die Sprecherin der Fachgesellschaften im VBIO, Prof. Dr. Felicitas Pfeifer, stellte die gemeinsamen Aktivitäten der Fachgesellschaften vor. Diese treffen sich regelmäßig zu Videokonferenzen, in denen sie aktuelle Aktivitäten des VBIO diskutieren und sich jeweils einem inhaltlichen Schwerpunkt widmen. So erfolgte beispielsweise ein lebhafter Austausch über Tagungen in Pandemiezeiten, Mitgliederwerbung oder über die Nationale Forschungsdateninitia-

tive NFDI. Darüber hinaus gab es eine Umfrage zu den Arbeitsweisen von Fachgesellschaften im VBIO, deren Ergebnisse diskutiert und anschließend in den von der Deutschen Physikalischen Gesellschaft initiierten Workshop „Zukunft der Fachgesellschaften“ eingebracht wurden.

Auch die Landesverbände im VBIO treffen sich regelmäßig virtuell, wie die Sprecherin der Landesverbände, Marga Radermacher, erläuterte. Leider konnten viele Veranstaltungen pandemiebedingt nicht stattfinden – so etwa die geplanten Präsenzveranstaltungen zum Karl von Frisch-Preis. Andere Veranstaltungen wichen in den virtuellen Raum aus. So fanden Vorträge, Seminare oder Biologentage als Videokonferenz statt – darunter auch umfangreichere Formate wie etwa die Lehrerfortbildung, die der Landesverband Nordrhein-Westfalen gemeinsam mit der Deutschen Physiologischen Gesellschaft und dem Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt durchführt. Deutlich wurde, dass die Corona-Pandemie neue Möglichkeiten geschaffen hat, die über die Grenzen des eigenen Landesverbandes hinaus genutzt wurden. Die Landesverbände haben in 2021 ein Projekt initiiert, das IT-Strukturen mit dem Ziel prüft, die Zusammenarbeit von VBIO-Akteur/-innen zu erleichtern und Synergien zu entfalten.

In seinem Ausblick auf das Jahr 2022 wies der Präsident darauf hin, dass neue Arbeitsstrukturen geplant seien, die es umzusetzen und mit Leben zu füllen gelte. So sollen zu den wesentlichen Themenbereichen



**ABB. 1** Wie so viele andere Veranstaltungen konnte auch die BDV 2021 nur virtuell stattfinden. Bild: Mohamed Hassan über [www.pixabay.com](http://www.pixabay.com).

„Ständige Ausschüsse“ eingesetzt werden, und die neu konstituierten Projektgruppen „Biodiversität und Nachhaltigkeit“, „Wissenschaftskommunikation“ und „Wissenschaftlicher Nachwuchs (Wissenschaftszeitvertragsgesetz)“ ihre Arbeit ausweiten. Für 2022 stehen notwendige Anpassungen der Satzung, die Neuwahl des Präsidiums sowie die Evaluierung der BiUZ bevor.

Die Zusammenarbeit mit den Fachgesellschaften im VBIO, den großen mathematisch-naturwissenschaftlichen Gesellschaften, der Konferenz Biologischer Fachbereiche und der Bundesfachschafentagung soll fortgesetzt und intensiviert werden. Darüber hinaus gilt es, die neue Legislative und ihre Aktivitäten kritisch zu begleiten. Weitere bereits absehbare Aktivitäten betreffen die Neuregelung des Gentechnikgesetzes auf EU-Ebene, das Thema *Access and Benefit Sharing* und die aktuellen Diskussionen zu Digitalen Sequenzinformationen und zur Synthetischen Biologie.

Der Herausforderungen sind also vielfältig – aber die finanziellen Möglichkeiten des VBIO noch immer begrenzt, wie aus den Ausführungen des Schatzmeisters, Dr. Christian Lindermayr, deutlich wurde. Die Gewinnung zusätzlicher Einnahmen und damit insbesondere auch die Gewinnung von neuen Mitgliedern bleibt daher weiterhin wichtig.

*VBIO-Mitglieder finden die bei der BDV 2021 gezeigten Folien im Forum des VBIO-Intranet. [www.vbio.de/mitgliederbereich](http://www.vbio.de/mitgliederbereich)*

*Kerstin Elbing, Berlin*

## AUS DEM VBIO

## Befristung am Scheidepunkt

*Die #IchBinHanna-Debatte des vergangenen Jahres hat die vielfach prekären Beschäftigungsverhältnisse wissenschaftlichen Personals sowohl national als auch international mit großer Wucht in die Medien transportiert. Mittlerweile ist das Thema auf der politischen Bühne angekommen. Die Diskussion der Versäumnisse und möglicher Lösungsansätze ist in vollem Gange.*



Foto: Philip Wels

Die Mehrheit des wissenschaftlichen Personals neben der Professur forscht und lehrt auf befristeten Verträgen – laut Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) 2021 [1] handelt es sich fächerübergreifend um 92 Prozent der unter 45-Jährigen im Stichjahr 2018. Ermöglicht wird diese umfängliche Befristungspraxis durch das 2007 eingeführte Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG [2]). Demnach dürfen wissenschaftliche Beschäftigte bis zu sechs Jahre vor der Promotion und daran anschließend für mindestens weitere sechs bzw. neun Jahre (in der Medizin) an wissenschaftlichen Einrichtungen befristet eingestellt werden, ohne dass dies eines Sachgrundes bedarf. Diese auch als „12-Jahres-Regel“ geläufige Höchstbefristungsdauer kann durch familienpolitische Komponenten (zwei Jahre pro Kind) oder in Drittmittel-finanzierten Forschungsprojekten ausgeweitet werden. Laut BuWiN ist der Anteil befristeten wissenschaftlichen Personals in den vergangenen Jahren gestiegen und verharrt seitdem auf diesem hohen Niveau. Die OECD hat im Mai vergangenen Jahres in einem Empfehlungspapier die befristet angestellten Mitarbeiter/-innen ohne Aussicht auf eine permanente Anstellung im Wissenschaftssystem als „research precariat“ definiert [3].

### Wer ist Hanna?

Die problematische Situation dieser überwiegend prekär beschäftigten Angestellten wurde in regelmäßigen Abständen in der Hochschulpolitik, von Gewerkschaften und im Wissenschaftsjournalismus thematisiert, aber die Diskussion hat niemals zu-

vor so eine Wucht und Nachhaltigkeit entfalten können wie durch die #IchBinHanna-Bewegung im Sommer 2021 [4]. Auslösend hierfür war ein Erklärvideo des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) [5], in dem am Beispiel der Biologin und Doktorandin Hanna, einer Zeichentrickfigur, das WissZeitVG und die darin festgelegten Befristungen sowie deren Notwendigkeit erläutert werden. Dort wird ausgeführt, dass die Befristung nach Meinung des BMBF dafür Sorge, dass nicht eine Generation alle Stellen verstopfe und so eine Fluktuation gewährleistet, die für die Steigerung der Innovationskraft notwendig sei. Das Video wurde bereits 2018 veröffentlicht, aber offenbar erst im Juni 2021 von den Initiatoren der Aktion „95 Thesen gegen das Wissenschaftszeitvertragsgesetz“ (#95vsWissZeitVG, 2020 [6]) entdeckt und via Twitter unter dem Hashtag #IchBinHanna verbreitet. Der Hashtag trendete in beachtlicher Weise mit zeitweilig über 1.000 Tweets/Tag von Personen, die sich mit Hanna identifizierten und sich von dem infantilisierenden Ton und der Darstellung ihrer überwiegend prekären Lage in dem BMBF-Video verhöhnt fühlten. Insbesondere der Begriff der „Systemverstopfung“ durch etwaiges entfristetes Personal und die Unterstellung, dauerhafte Beschäftigung würde der Innovationskraft entgegenstehen, erzürnte die Gemüter. Viele Betroffene beteiligten sich an der Diskussion und stellten klar, dass das Damoklesschwert stets in Kürze auslaufender Verträge eine psychische Belastung darstellt, die die Leistungsfähigkeit der Betroffenen vermindert. Die Lehre

leidet in besonderem Maße unter Befristungen, da wertvolles Erfahrungswissen wegen ständig wechselnden Personals verloren geht. Das Hanna-Video wurde daraufhin vom BMBF umgehend entfernt, aber auch eine anschließende Erklärung von Staatssekretär Wolf-Dieter Lukas konnte die Lage nicht beruhigen. Am 24. Juni 2021, gerade einmal zwei Wochen nachdem der Hashtag #IchBinHanna ins Leben gerufen wurde, diskutierte die Politik das Thema der prekären Beschäftigungsverhältnisse in einer Aktuellen Stunde im Bundestag. Während sich alle Parteien einig waren, dass es hier einen Missstand zu beheben gilt, verteidigte die damalige Bundesministerin für Bildung und Forschung Anja Karliczek, CDU die gegenwärtige Befristungspraxis an Hochschulen und verwies auf Maßnahmen, die während ihrer Amtszeit zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft gesorgt haben.

### Was bislang versäumt wurde

Der Koalitionsvertrag zwischen CDU/CSU und SPD aus dem Jahre 2018 versprach „den wichtigen Weg für gute Arbeit in der Wissenschaft fort(zu)setzen und die Evaluationsergebnisse der letzten Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes aus(zu)werten, um Karrierewege in der Wissenschaft attraktiv zu halten“ [7]. Diese Evaluationsergebnisse blieb das BMBF allerdings bis heute schuldig. „Sie können eine Evaluation nicht vornehmen“, so war von Karliczek im Juni 2021 zu hören, „wenn an Hochschulen im Moment gar nichts stattfindet“ – pandemiebedingt (Rede von Frau Karliczek im Deutschen Bundestag am 24.6.2021 [8]). Auch diese Äußerung brachte der Ministerin harsche Kritik ein. Die Auswertung der Evaluation wird nunmehr statt für Ende 2020 für das Frühjahr 2022 erwartet. Die Novelle von 2015 hatte u. a. die Befristungsmöglichkeiten des technischen Personals aus dem WissZeitVG herausgelöst, was allerdings dazu führte, dass Gelder für technische Unterstützung

nun in Drittmittelprojekten nicht mehr beantragt wurden und die Tätigkeiten auf bestehendes akademisches Personal umgelegt wurden.

### Was bisher getan wurde

Das sogenannte Tenure-Track-Programm, auch „1.000-Professuren-Programm“ genannt, war 2016 als eine Maßnahme zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses von Bund und Ländern auf den Weg gebracht worden. Dazu sollte insgesamt eine Milliarde Euro für ein gemeinsames Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an den deutschen Universitäten bereitgestellt werden. Dieser „Nachwuchspakt“ sollte dazu beitragen, die Karrierewege für Nachwuchswissenschaftler/-innen mit Hilfe von Tenure-Track-Professuren planbarer und transparenter zu machen. Bund und Länder wollten damit die Zahl der Professuren an Universitäten um 1.000 unbefristete Stellen erhöhen.

Allerdings übernahmen einige Bundesländer nicht die Anschlussfinanzierung der sechs bis acht Jahre vom Bund geförderten Professuren, so dass letztendlich die Universitäten für die Ablöseverpflichtungen aufkommen müssen. Viele der in wenigen Jahren freiwerdenden Professuren müssen somit der Finanzierung des Nachwuchspaktes geopfert werden. Ein Bottleneck, der die Perspektiven sich derzeit qualifizierender Forschender in wenigen Jahren noch einmal einengt. In derartigen Bundesländer-Programmen müssten die Länder stärker in die Pflicht genommen werden.

### Fehlende Verbindlichkeit

In dem Koalitionsvertrag von 2018 war zu lesen, dass vor dem Hintergrund anhaltend hoher Studienplatznachfrage die Bundesverwendungen im Rahmen des Hochschulpaktes verstetigt werden sollen. Ein wichtiger Schritt, denn die zeitlich befristeten Gelder des Hochschulpaktes hatten zu einer großen Zahl zusätzlicher prekärer Beschäftigungsverhältnisse geführt (BuWiN 2021). Die

Nachfolgevereinbarung, der 2019 beschlossene „Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken“, soll u. a. dem Ausbau unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse des mit Studium und Lehre befassten Personals dienen. Die neue Vereinbarung hatte allerdings zwei gravierende Geburtsfehler: Zum einen waren die in Aussicht gestellten Summen fix (2021 bis 2023: 3,8 Mrd. Euro jährlich und ab 2024: 4,1 Mrd.); also war keine jährliche Dynamisierung eingeplant, die Stufenaufstiege des eingestellten Personals sowie Tarifierhöhungen der Gehälter aufzufangen vermochte. Folglich hielten und halten sich die Hochschulen mit der Entfristung des erforderlichen Lehrpersonals weiterhin stark zurück, denn – und dies ist der zweite Schwachpunkt der Vereinbarung – der Bund verpflichtete die Länder nicht, einen merklich größeren Anteil an Dauerbeschäftigung zu schaffen.

Die Einführung der notwendigen Dynamisierung ab 2022 (analog zum Pakt für Forschung und Innovation) findet sich nunmehr explizit in dem Koalitionsvertrag der neuen Ampel-Regierung, die dort zudem versprochen hat, Dauerstellen für Daueraufgaben zu schaffen (Koalitionsvertrag 2021–2025 [9]) – womit die Forderung der GEW (Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft) Einzug in die Koalitionsvereinbarung erhielt.

Um die Interpretation des vielfach zitierten Wertes von 92 Prozent befristeten wissenschaftlichen Personals an deutschen Hochschulen, wie er im BuWiN 2021 angegeben ist, wurde durchaus gestritten, denn schließlich umfasse diese Zahl vor allem auch die Promovierenden. Diese Gruppe ist naturgemäß zum Zwecke der Qualifikation befristet, und auch die #IchBinHanna-Protagonisten fordern keinesfalls die Entfristung von Doktorand/-innen. Allerdings liegt bei den unter 35-Jährigen, meist Promovierende, eine Befristungsquote von 98 Prozent und für die 35- bis unter 45-Jährigen, meist Post-Docs, immer noch 77 Prozent Befristung an. In den Naturwissen-

schaften liegt der Wert bei besorgniserregenden 82 Prozent. Das prinzipielle Problem hat die Junge Akademie (JA) in einem weiterhin höchst aktuellen Positionspapier von 2013 [10] bereits treffend beschrieben: Demnach konkurrieren fächerübergreifend etwa 750 Nachwuchsgruppenleiter/-innen, 1.200 Personen auf Juniorprofessuren und jährlich 1.700 neu Habilitierte um 600 bis 700 neu zu besetzende Professuren pro Jahr. Die Zahl berufungsfähiger Wissenschaftler/-innen weiter zu steigern, sei angesichts dieser Perspektiven nicht zu verantworten [10].

### Beratung statt Stellen?

Häufig wird auch das Argument der Generationengerechtigkeit bemüht, um an der derzeitigen Befristungspraxis festzuhalten. Bei umfänglicher Entfristung stünden die Stellen der nächsten Generation nicht mehr zur Qualifikation zur Verfügung und würde die „kontinuierliche Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses lahmlegen“ (so nachzulesen in der Bayreuther Erklärung der Hochschulkanzler/-innen von 2019 [11]). Es ließe sich hier zynisch entgegenhalten, dass in der Tat zukünftigen Generationen der perspektivlose Pfad einer wissenschaftlichen Karriere erspart bliebe.

In dem Hanna-Video des BMBF wird ferner geraten, die individuelle Karriereplanung in der Wissenschaft frühzeitig zu beginnen und regelmäßig Beratungsangebote der Hochschule wahrzunehmen. Ähnlich äußerte sich Reinhard Jahn, langjähriger Max-Planck-Direktor und bis vor kurzem Präsident der Universität Göttingen, wenn er feststellt: „Die Institutionen und wir Professor/-innen tragen ein gerütteltes Maß an Mitverantwortung für die Misere. Es ist unsere Aufgabe, den jungen Kolleg/-innen ein ehrliches Feedback zu ihrer Karriereentwicklung zu geben“ („Was bei Hanna durcheinandergeht“, Jan-Martin Wiarda, 2021 [12]). Unzureichender Beratung und fehlendem Mentoring für die Misere die Verantwortung zuzuschieben erscheint

angesichts der Zahlen allerdings als blanker Hohn: Individuelle Beratung kann kein strukturelles Problem lösen. Rein rechnerisch wird gerade einmal jeder Fünfte der rund 3.600 Wissenschaftler/-innen, wie sie der BuWiN 2013 und die Junge Akademie aufzuführen, eine Professur bekommen können. Die Forderung nach mehr Dauerstellen und verlässlicherer Karriereplanung ist mitnichten eine Abkehr vom Leistungsprinzip, denn die 3.600 genannten berufungsfähigen Nachwuchswissenschaftler/-innen sind schließlich aus einem großen Pool an Promovierten als die Besten von den jeweiligen Lehrstuhlinhaber/-innen identifiziert worden. Sie sind kompetitiv von den Kommissionen der Hochschulen und von den Panels der Forschungsförderorganisationen ausgewählt und mit entsprechenden Mitteln ausgestattet worden. Wenn fünfmal mehr Personen qualifiziert werden, als letztendlich Professuren zu besetzen sind, dann bleiben zwangsläufig auch hervorragende Bewerber/-innen auf der Strecke. Es erscheint wenig nachhaltig und geradezu eine Ressourcenverschwendung, über zwei Jahrzehnte exzellente Wissenschaftler/-innen und Dozent/-innen auszubilden und sie spätestens mit Anfang/Mitte 40 aus dem System zu entlassen (und ein Zynismus, sie bis dahin als „Nachwuchs“ zu bezeichnen). Dass nicht jeder und jedem eine Professur versprochen werden kann, ist völlig klar, aber das derzeitige gewaltige Maß an befristeten Verträgen stellt eine extreme Ausbeutung durch das System dar.

### Was getan werden muss

Der Arbeitskreis Hochschulkarriere des VBIO hat bereits 2014 eine Position zu Wissenschaftszeitvertragsgesetz und Nachwuchsförderung erarbeitet, die großenteils weiterhin brandaktuell ist [13]. Die damals geforderte Abschaffung des Kooperationsverbotes zwischen Bund und Ländern ist bereits erfolgt und erlaubt nun umfängliche Kofinanzierungen von Seiten des Bundes im

Bereich Bildung und Wissenschaft, so etwa im „Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken“. Für die Ausgestaltung der Verträge sind laut BMBF jedoch die Länder und die Hochschulen zuständig. Letztere sind stärker in die Pflicht zu nehmen, und die Verantwortlichkeiten, die stets auch von Landesregierungen auf die Hochschulen geschoben werden und umgekehrt, müssen durch verbindlichere Zielvereinbarungen klar geregelt werden. Das Land Berlin hat bereits auf die #IchbinHanna-Debatte reagiert und in einer kürzlich verabschiedeten Novelle des Berliner Hochschulgesetzes (Gesetz zur Stärkung der Berliner Wissenschaft, 2021 [14]) beschlossen, dass Post-Docs aus Haushaltsmitteln nur noch mit Anschlussverwendung – gleichsam einer Tenure-Track-Vereinbarung – eingestellt werden dürfen. Die Präsidentin der Humboldt Universität zu Berlin, Sabine Kunst, ist daraufhin zurückgetreten, da sie sich außerstande sah, die neuen Vorgaben umzusetzen. Auch in der Koalitionsvereinbarung der neuen Bundesregierung findet sich eine Reihe vielversprechender Ankündigungen. Neben der bereits erwähnten und notwendigen Dynamisierung des Zukunftsvertrages sollen das WissenschaftszeitVG reformiert werden, Dauerstellen für Daueraufgaben geschaffen und Planbarkeit und Verbindlichkeit in der Post-Doc-Phase deutlich erhöht werden (Koalitionsvertrag 2021–2025) – allesamt alte Forderungen des VBIO aus dem Jahre 2014. Die bildungspolitischen Sprecher/-innen von SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP hatten erst kürzlich während einer Podiumsdiskussion der GEW erklärt, Zielvorgaben für die Quote entfristeten Personals von 40 bis 50 Prozent in der Post-Doc-Phase festlegen zu wollen (derzeit 23 Prozent, BuWiN 2021). Hierfür wird eine stärkere Ausbalancierung der deutlich angestiegenen, stets befristeten Drittmittel und der weitgehend stagnierenden Grundfinanzierung von

Forschung und Lehre an den Hochschulen erfolgen müssen. Das Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft (NGAWiss) pocht darauf, dass es sinnvolle und finanzierbare Alternativen für den Mittelbau gibt, und hat verschiedene Personalmodelle detailliert durchgerechnet (NGAWiss-Diskussionspapier „Personalmodelle“, 2020 [15]). Die Hochschulen sind jedenfalls gut beraten, sich auf neue gesetzliche Vorgaben vorzubereiten und sich bereits jetzt personalpolitisch entsprechend aufzustellen. Bleibt zu hoffen, dass die derzeitigen vielfach exzellenten „Hannas“ in diesen Zeiten des Wandels nicht als eine verlorene Generation von Wissenschaftler/-innen zurückbleiben werden.

### Literatur

- [1] [www.buwin.de/](http://www.buwin.de/)
- [2] [www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/](http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/)
- [3] <https://doi.org/10.1787/0f8bd468-en>
- [4] #IchbinHanna. <https://ichbinhanna.wordpress.com/>
- [5] [www.youtube.com/watch?v=Plq5GIY4h4E](http://www.youtube.com/watch?v=Plq5GIY4h4E)
- [6] <https://5vswisszeitvg.wordpress.com/>
- [7] [www.bundesregierung.de/breg-de/themen/koalitionsvertrag-zwischen-cdu-csu-und-spd-195906](http://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/koalitionsvertrag-zwischen-cdu-csu-und-spd-195906)
- [8] [www.bundesregierung.de/breg-de/service/bulletin/rede-der-bundesministerin-fuer-bildung-und-forschung-anja-karliczek--1937336](http://www.bundesregierung.de/breg-de/service/bulletin/rede-der-bundesministerin-fuer-bildung-und-forschung-anja-karliczek--1937336)
- [9] [www.bundesregierung.de/breg-de/service/gesetzesvorhaben/koalitionsvertrag-2021-1990800](http://www.bundesregierung.de/breg-de/service/gesetzesvorhaben/koalitionsvertrag-2021-1990800)
- [10] [www.diejungeakademie.de/fileadmin/user\\_upload/Personalstruktur\\_2013.pdf](http://www.diejungeakademie.de/fileadmin/user_upload/Personalstruktur_2013.pdf)
- [11] [www.uni-kanzler.de/fileadmin/user\\_upload/05\\_Publikationen/2017\\_-\\_2010/20190919\\_Bayreuther\\_Erklaerung\\_der\\_Universitaetskanzler\\_final.pdf](http://www.uni-kanzler.de/fileadmin/user_upload/05_Publikationen/2017_-_2010/20190919_Bayreuther_Erklaerung_der_Universitaetskanzler_final.pdf)
- [12] [www.jmwiarda.de/2021/08/12/was-bei-hanna-durcheinandergeht/](http://www.jmwiarda.de/2021/08/12/was-bei-hanna-durcheinandergeht/)
- [13] [www.vbio.de/karriere#c265](http://www.vbio.de/karriere#c265)
- [14] [www.parlament-berlin.de/ados/18/WissForsch/vorgang/wf18-0149-v.pdf](http://www.parlament-berlin.de/ados/18/WissForsch/vorgang/wf18-0149-v.pdf)
- [15] <https://mittelbau.net/diskussionspapier-personalmodelle-2/diskussionspapier-personalmodelle/>

*Sven Bradler, Göttingen  
Carsten Roller, München  
unter Mitarbeit der Mitglieder des  
Ständigen Ausschusses „Beruf und  
Karriere“ des VBIO*

## FACHGESELLSCHAFTEN

## Perspektiven für Fachgesellschaften

*Fachgesellschaften sind wichtig und unersetzbar für den Austausch und die Vernetzung der jeweiligen wissenschaftlichen Community. Doch wie steht es um die Zukunftsperspektiven der biowissenschaftlichen Fachgesellschaften? Welche Aufgaben und Herausforderungen zeichnen sich ab? Der VBIO hat dazu auf Initiative der Sprecherin der Fachgesellschaften, Prof. Dr. Felicitas Pfeifer, unter seinen Mitglieds-gesellschaften eine Bestandsaufnahme gemacht und intensiv mit den Akteur/-innen über ihre Aktivitäten, spezifische Herausforderungen und Chancen diskutiert.*

Im Bereich Biologie und Biowissenschaften sind in Deutschland über hundert größere und kleinere Fachgesellschaften etabliert, von denen 25 im VBIO Mitglied sind. Einige dieser Fachgesellschaften wurden bereits im 19. Jahrhundert gegründet (wie die Gesellschaften für Ornithologie, Botanik, Zoologie oder Mykologie). Viele Neugründungen gab es auch nach 1945, als die Biologie von der Beschreibung und Katalogisierung der Organismen zur Zellbiologie und Molekularbiologie überging. Auch Randgebiete der Biologie wie Biophysik, Biochemie, Biomedizin, Bioinformatik oder in jüngster Zeit die Synthetische Biologie entwickelten sich schnell zu eigenständigen Forschungsgebieten und führten zu neuen Verbänden der Wissenschaftler/-innen. Eigene Jahrestagungen und der Methoden-austausch in den Spezialgebieten trieben diese Diversifizierung stark voran. Daher sind Fachgesellschaften in der Biologie deutlich vielfältiger aufgestellt als in der Physik oder der Chemie. Die Deutsche Gesellschaft für Physik mit etwa 55.000 Mitgliedern und die Gesellschaft Deutscher Chemiker (etwa 30.000 Mitglieder) sind übergreifender und auch zentral organisiert. Die Mitgliederzahlen biologischer Fachgesellschaften liegen zwischen wenigen Dutzend und einigen Tausend; zu den größten zählen die Gesellschaft für Biochemie und Molekularbiologie (GBM), die Vereinigung für allgemeine und angewandte Mikrobiologie (VAAM),

die Gesellschaft für Immunologie (DGfI) und die in der DECHEMA organisierten Biotechnolog/-innen. Einige der Fachgesellschaften bieten auch interessierten Laien viel; dazu zählen die Deutsche Ornithologische Gesellschaft (DO-G) oder auch die Gesellschaft für Mykologie (DGfM), die viele Pilzliebhaber vereinigt. Neben den Mitgliedergesellschaften, zu denen DECHEMA, VAAM, DG-O und DGfM gehören, sind im VBIO etwa 4000 individuelle Mitglieder in Landesverbänden organisiert.

In Hinblick auf die Mitgliederstruktur der Fachgesellschaften im VBIO bilden Wissenschaftler/-innen bzw. Berufstätige die größte Gruppe, während die Zahl der Studierenden eher gering ist. Der Anteil der Nachwuchswissenschaftler/-innen variiert je nach Fachgesellschaft stark zwischen 0 und 50 Prozent, und die Gruppe der Senior/-innen macht zwischen weniger als einem und 20 Prozent der Mitglieder aus.

Neben einer Jahrestagung zählen spezifische Workshops, die Durchführung nationaler und internationaler Tagungen, wissenschaftliche oder allgemeinverständliche, öffentliche Vorträge sowie Fort- oder Weiterbildungen zu den Hauptaktivitäten. Viele Fachgesellschaften haben einen Newsletter und bieten Beratungen zur Karriereplanung an. Sie beteiligen sich auch an Stellungnahmen zu wissenschafts- und gesellschaftsrelevanten Themen, die oft gemeinsam mit dem VBIO erarbeitet werden.



**ABB. 1** Die Fachgesellschaften im VBIO haben intensiv über Zukunftsperspektiven diskutiert. Foto: yourschantz über www.pixabay.com.

Die Gewinnung und Bindung von Mitgliedern stellt kleine wie große VBIO-Fachgesellschaften vor Herausforderungen. Viele haben spezielle Angebote für den wissenschaftlichen Nachwuchs, wobei insbesondere das Angebot von Karrieresymposien sowie Auszeichnungen für Abschlussarbeiten oder Preise für herausragende Arbeiten jüngerer Wissenschaftler/-innen verbreitet sind. Bei jüngeren Mitgliedern beliebt sind Fortbildungen speziell für Nachwuchskräfte oder eigens organisierte Sommerschulen zu fachspezifischen Themen. Auch das Mentoring durch erfahrene Wissenschaftler/-innen wird von einigen Fachgesellschaften angeboten. Obwohl die jüngeren Mitglieder hohe Wertschätzung genießen, gelingt es leider oft nicht, aus der Academia ausscheidende Mitglieder zu binden, was zur Stagnation oder gar Abnahme der Mitgliederzahlen führt. Auch kann sich die Situation eines bestimmten Faches auf die Situation einer Fachgesellschaft auswirken: Ist dieses Fach aufgrund der Verlagerung von Forschungsschwerpunkten und Stellen an den Hochschulen nicht mehr so stark vertreten, sinkt die Anzahl der Nachwuchskräfte und damit der potenziellen Mitglieder der Fachgesellschaft. Umgekehrt steigt damit die Notwendigkeit einer überregionalen Vernetzung und damit die

Bedeutung, sich im Rahmen einer Fachgesellschaft zusammenzuschließen.

Großes Plus einer Fachgesellschaft ist ihre Attraktivität als Netzwerkorganisation. Der immer größer werdende Bedarf an interdisziplinärer Zusammenarbeit eröffnet zusätzliche Chancen. Bei den eigenen Mitgliedern punkten die meisten der Fachgesellschaften durch den Ausbau spezifischer Informationsangebote sowie Fort- und Weiterbildungen. Die zunehmende Digitalisierung hilft dabei, sich kurzfristig und fokussiert auszutauschen und Netzwerke weiter auszubauen. Für biomedizinisch orientierte Fachgesellschaften ist es eine große Herausforderung und zugleich auch Chance, sich für die Anerkennung von in der Biologie ausgebildeten Fachwissenschaftler/-innen in der Medizin einzusetzen.

Da die Aufteilung der Fachgesellschaften in den Biowissenschaften inhaltlich vergleichsweise differenziert ist, wurden auch die Vor- bzw. Nachteile dieser historisch gewachsenen Struktur diskutiert. Einerseits ist jede der Fachgesell-

schaften nah an ihrer Community und deren Bedürfnissen, andererseits erschwert die daraus resultierende Stimmenvielfalt einen einheitlichen Außenauftritt mit gemeinsamer Stimme für die Biologie. Der inspirierende „Blick über den Tellerrand“ wird dadurch erschwert. Bearbeitet ein Biologe bzw. eine Biologin ein Forschungsgebiet, das nicht im Fokus seiner/ihrer Fachgesellschaft steht, werden andere Fachgesellschaft(en) interessant. Daher sind einige Biowissenschaftler/-innen in mehreren Fachgesellschaften Mitglied. Wichtig ist, die Mitglieder auch für Themen jenseits ihres unmittelbaren Interessensfeldes zu gewinnen und gemeinsam an fachübergreifenden Themen oder Problemen (z. T. gemeinsam mit anderen Naturwissenschaftler/-innen) zu arbeiten. Viele aktuelle Themen (wie Covid-19, CRISPR/Cas, Biodiversitätsverlust, Klimawandel oder Wissenschaftskommunikation) sind interdisziplinär und werden in verschiedenen Fachgesellschaften bearbeitet. Dabei wäre es sinnvoll, diese Arbeitsgruppen übergreifend für gemeinsame Akti-

vitäten wie etwa Tagungen zusammenzuschließen, was zunehmend auch geschieht. Der VBIO ist bei bildungs- und gesellschaftspolitisch relevanten Fragen der geeignete Ort für Diskussionen.

Inzwischen wurden unter seinem Dach auch themenspezifische Arbeitsgruppen gebildet, die den Mitgliedern der Landesverbände und der Fachgesellschaften offenstehen (z. B. zum Thema „Wissenschaftskommunikation“ oder „Biodiversität und Nachhaltigkeit“). Solche Arbeitsgruppen ebnen den Weg zu einer hörbaren Stimme der Biowissenschaften.

Die oben vorgestellte Bestandsaufnahme und die anschließenden Diskussionen unter den VBIO-Fachgesellschaften haben interessante Aktivitäten, aber auch viele Gemeinsamkeiten zwischen den Mitgliedsgesellschaften erbracht. Zugleich wurden die Chancen einer intensiveren Zusammenarbeit untereinander und mit anderen Gruppen im VBIO als Zukunftsperspektive deutlich.

*Kerstin Elbing, Berlin  
Felicitas Pfeifer, Darmstadt*



## DIE VAAM STELLT SICH VOR

### Mikrobiologie in Alltag und Forschung

**Was beschäftigt eigentlich die Fachgesellschaften im VBIO? Neben Jahrestagung, Nachwuchsförderung und Fachgruppenarbeit sind unsere Mitgliedsgesellschaften vielfältig aktiv. Wir stellen die Arbeit der Fachgesellschaften in lockerer Folge vor. Den Auftakt macht die Vereinigung für Allgemeine und Angewandte Mikrobiologie (VAAM), die mit ihrer Öffentlichkeitsarbeit auf die wichtigen Beiträge von Mikroorganismen für unser Leben hinweist.**

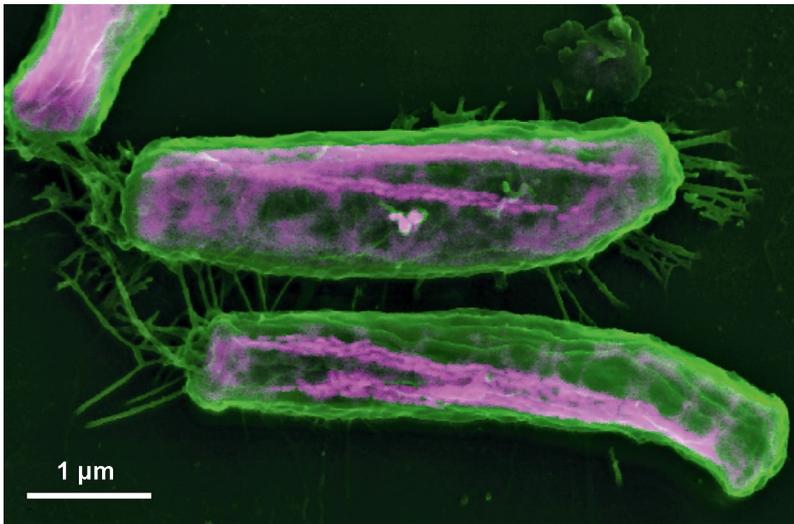
Backwaren und Bier sind eng mit einer Mikrobe, der Hefe *Saccharomyces cerevisiae*, verbunden. Deren bedeutungsvolles Werk ehrt die VAAM aktuell mit der Auszeichnung „Mikrobe des Jahres“ (<http://mikrobedesjahres.de/>). Damit zeichnet der Mikrobiologenverband zum neunten Mal einen kleinen Organismus für

seine Verdienste für die Menschheit aus. So macht die VAAM auf die Vielfalt der mikrobiologischen Welt aufmerksam und weist auf die bedeutsame Rolle der Mikroorganismen für die Ökologie, Gesundheit, Ernährung und Wirtschaft hin.

So sind Streptomyzeten (Mikrobe des Jahres 2016) wichtige Antibio-

tikproduzenten und beleben unseren Waldboden. *Magnetospirillum* (2019, Abbildung 1) kann seine Schwimmbewegung am Magnetfeld ausrichten und bietet faszinierende Anwendungsmöglichkeiten als „Mini-Magnet“. Und die Teichpflaume (*Nostoc*, 2014), die erste Mikrobe des Jahres, ist sogar für das bloße Auge sichtbar und gilt als Anzeiger für ein intaktes Ökosystem. Diese und viele weitere spannende Informationen zu den ausgezeichneten Mikroben sind mittlerweile auch auf Englisch verfügbar (<http://microbeoftheyear.org/>).

Die „Mikrobe des Jahres“ ist eines der VAAM-Projekte, um den Fokus auf das Fachgebiet Mikrobiologie zu lenken. 3500 mikrobiologisch orientierte Wissenschaftler/



**ABB. 1** *Magnetospirillum*, die Mikrobe des Jahres 2019. Foto: Gerhard Wanner.

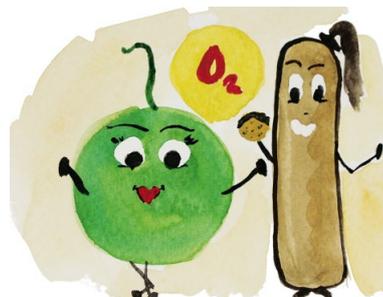
-innen sind in der VAAM zusammengeschlossen, um den wissenschaftlichen Informationsaustausch zu fördern und Forschungsergebnisse der Mikrobiologie zum Wohl der Gesellschaft und der Umwelt umzusetzen.

Vor bald 50 Jahren hatten sich Mikrobiolog/-innen in Deutschland erstmals vernetzt, damals noch unter dem Dach der amerikanischen Schwesterorganisation ASM. Nachdem immer mehr Lehrstühle für Mikrobiologie in Deutschland eingerichtet worden waren und wichtige Impulse aus der deutschen mikrobiologischen Forschung auch international an Bedeutung gewannen, entstand daraus 1985 die VAAM. Nach der Wiedervereinigung schloss sich die Gesellschaft für Allgemeine und Technische Mikrobiologie (GATM) der ehemaligen DDR der VAAM an.

Herzstück der VAAM sind 18 Fachgruppen, die die verschiedenen Bereiche der Mikrobiologie widerspiegeln – von Archaea bis Zellbiologie. Viele dieser Gruppen sind mit anderen Verbänden vernetzt, wie etwa der medizinischen Mikrobiologie oder der Biotechnologie. Eng verbunden ist die VAAM auch mit der Gesellschaft für Biochemie und Molekularbiologie (GBM), mit der sie sich die Geschäftsstelle in Frankfurt am Main

teilt. Die beiden Fachgesellschaften gründeten 1995 die Zeitschrift *BIOspektrum*, die – ergänzt um weitere Gesellschaften – das deutschsprachige Organ der molekularbiologischen Fachgesellschaften ist und mit Übersichtsartikeln, Berichten aus der Community, Journal Clubs und Personalia das wissenschaftliche Leben bereichert.

Mit niederschweligen Angeboten, etwa Hinweisen auf Schülerlabore und Unterrichtsmaterialien, trägt die VAAM zur Verbreitung des Wissens um die Bedeutung der Mikroorganismen für unser Leben und die Umwelt bei. Dazu zählt auch die Website „Kurze Frage“, die kurzweilige, mit Comics (Abbildung 2) illustrierte Antworten liefert – auf Fragen wie „Warum sind



**ABB. 2** Die Website [https:// kurze-frage.info/](https://kurze-frage.info/) der VAAM gibt prägnante Antworten auf Fragen aus der Welt der Mikrobiologie, etwa zu **Mikroben-Freundschaften**. Quelle: Ingeborg Heuschkel/VAAM CC 4.0.

Viren keine Mikroben?“ oder „Können sich Mikroben unterhalten?“.

Drei Preise unterstützen und fördern den mikrobiologischen Nachwuchs: Der alljährliche VAAM-Forschungspreis zeichnet aufstrebende Nachwuchswissenschaftler/-innen für herausragende aktuelle Arbeiten auf dem Gebiet der allgemeinen Mikrobiologie aus. Alle zwei Jahre wird der Innovationspreis für angewandte Forschung verliehen. Jährlich erhalten zwei bis vier Doktorand/-innen den VAAM-Promotionspreis für herausragende mikrobiologische Dissertationen.

Die Förderung des Nachwuchses liegt der VAAM besonders am Herzen. Gerade aus der Taufe gehoben wurde das *VAAMentoring*, mit dem erfahrene Berufstätige Nachwuchskräfte bei ihrer Karriereplanung unterstützen und ihnen Orientierung verschaffen. Dieses Angebot ergänzt das bei jungen Forschenden sehr beliebte Karrieresymposium, auf dem Mikrobiolog/-innen ihren eigenen Werdegang schildern, die Hürden und Hilfen verdeutlichen und ihre Tipps zum Netzwerken weitergeben.

Diese Veranstaltung ist Teil der beliebten VAAM-Jahrestagung, die an jährlich wechselnden Orten über 1000 Mikrobiolog/-innen aus Deutschland und darüber hinaus anzieht. Dieser Magnet der Mikrobiologie ist die Vernetzungszentrale der „Mikrobio-Familie“ mit sehr vielen Jungwissenschaftler/-innen, die erste Vorträge halten und wichtige Verbindungen knüpfen sowie faszinierenden aktuellen Präsentationen aus der Welt der Mikrobiologie lauschen. Zur Tagung gehören auch bunte Veranstaltungen wie etwa der spannende *Microbe Slam* und der fröhliche „Mixer“, bei dem Spaß und Tanz eine ebenso wichtige Rolle spielen wie Backwaren und Bier – denn Mikroben sind immer dabei und prägen unsere Welt.

Anja Störiko, VAAM