

Umständen den »mühsam errungenen« Exzellenz-Status nicht halten zu können. Auf die Umsetzung der Novelle des BerIHG seien die »aktuellen Strukturen [...] nicht ausgerichtet«, heißt es in ihrer Erklärung. Die »wissenschaftspolitischen Weichenstellungen« der Novelle halte sie persönlich »für gut gemeint [sic] aber schlecht gemacht«. Die Änderungen gefährdeten die »exzellente Weiterentwicklung« der HU.²³

Angesichts dieser dramatischen Reaktionen muss man freilich klarstellen, dass das BerIHG ausschließlich für Postdocs auf Haushaltsstellen und davon auch nur für diejenigen mit dem Qualifizierungsziel der Berufungsfähigkeit eine Entfristungsperspektive vorsieht; über Drittmittel Angestellte werden gar nicht erst erfasst.²⁴ Wie auch immer man zur viel kritisierten juristischen Qualität des Gesetzes stehen mag: Es hat Signalwirkung, da es deutlich macht, dass der gegenwärtige Zustand nicht länger als tragbar angesehen wird und unstrittig geworden ist, dass dringender Handlungsbedarf besteht. Wissenschaftsinstitutionen als Arbeitgeber müssen Verantwortung für ihre Angestellten übernehmen und Verfahren entwickeln, die eben nicht alle Risiken auf die Arbeitnehmer*innen abwälzen. Aus Sicht der Hochschulen scheinen darin freilich vor allem Gefahren zu lauern; die Chancen, die sich hier für eine nachhaltige Personalentwicklung, eine Sicherung von Expertise und damit auch für eine leistungsfähige Wissenschaft eröffnen, sehen sie hingegen nicht. Bemerkenswert ist allerdings, dass es auch Stimmen aus den Reihen der 24 Hochschulrektor*innen gibt, die Raum für positive Veränderungen und Gestaltung erkennen.²⁵ Erfreulicherweise sehen dies auch die Berufsverbände so. In diesem Sinne hat der Verband der Historiker und Historikerinnen Deutschlands beim Münchner Historikertag 2021 eine Resolution zu Karrierewegen verabschiedet.²⁶

In den Koalitionsvertrag der neuen Bundesregierung haben es die Kernforderungen von #IchBinHanna bereits geschafft:

Gute Wissenschaft braucht verlässliche Arbeitsbedingungen. Deswegen wollen wir das Wissenschaftszeitvertragsgesetz auf Basis der Evaluation reformieren. Dabei wollen wir die Planbarkeit und Verbindlichkeit in der Postdoc-Phase deutlich erhöhen und frühzeitige Perspektiven für alternative Karrieren schaffen. Wir wollen die Vertragslaufzeiten von Promotionsstellen an die gesamte erwartbare Projektlaufzeit knüpfen und darauf hinwirken, dass in der Wissenschaft Dauerstellen für Daueraufgaben geschaffen werden. Wir tragen für eine verbesserte Qualitätssicherung der Promotion Sorge.

Wir wollen die familien- und behindertenpolitische Komponente für alle verbindlich machen. Das Tenure-Track-Programm werden wir verstetigen, ausbauen und attraktiver machen. Wir wollen das Professorinnenprogramm stärken. Wir wollen Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt künftig in allen Förderprogrammen und Institutionen verankern und durchsetzen. Mit einem Bund-Länder-Programm wollen wir Best-Practice-Projekte für 1) alternative Karrieren außerhalb der Professur, 2) Diversity-Management, 3) moderne Governance-, Personal- und Organisationsstrukturen fördern. Standards für Führung und Compliance-Prozesse sind im Wissenschaftssystem noch stärker zu berücksichtigen.²⁷

Zwar gilt auch hier, dass Papier geduldig ist, aber immerhin wurden wesentliche Forderungen aufgegriffen, anhand deren sich nun konkrete Lösungsansätze diskutieren lassen. Misslich ist allerdings, dass offenbar erst die seit geraumer Zeit überfälligen Ergebnisse der Evaluation abgewartet werden sollen, deren Aussagekraft ²⁵ wegen des gewählten Zuschnitts allein auf die Frage, wie sich die Vertragsdauern durch die Novelle entwickelt haben, durchaus begrenzt sein dürfte, da hiermit nur ein winziger Teil der Problematik überhaupt in den Blick gerät.²⁸ Man muss betonen, dass die Zeit, bis die Ergebnisse auf dem Tisch liegen, bei den meisten aktuell laufenden befristeten Verträgen einen großen Teil, wenn nicht die gesamte Laufzeit ausmacht. Für viele wird schon die Diskussion der Maßnahmen zu spät kommen, wenn die Evaluation, die eigentlich schon in der vergangenen Legislaturperiode fertig sein sollte, endlich abgeschlossen ist.

Prekarisierung als gesamtgesellschaftlicher Trend

Sieht man sich also die von der Kampagne #IchBinHanna kritisierten Zustände im deutschen Wissenschaftssystem und nicht zuletzt auch die Reaktionen des BMBF sowie verschiedener Hochschulleitungen auf den Aufschrei an, wird man konstatieren müssen, dass befristete Arbeitsverhältnisse an deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen wenig mit dem zu tun haben, was man sich gemeinhin unter Arbeitsplätzen »beim Staat« vorstellt. Vielmehr weisen sie Gemeinsamkeiten mit Verhältnissen auf, die man mit prekärer Arbeit und der sogenannten Gig Economy assoziiert.²⁹ Gerade Kriterien wie Befristungen und erzwungene Teilzeitarbeit gelten dabei als typische Kennzeichen prekärer Arbeit. Im akademischen Bereich werden diese Aspekte dahingehend auf die Spitze getrieben, dass bei erzwungener ²⁶ Teilzeitarbeit in der Promotionsphase dennoch die volle Arbeitsleistung und mehr an der Tagesordnung ist, was aber weder im Nachhinein vergütet noch durch Freizeitausgleich kompensiert wird. Denn je nach Art der Promotionsstelle fallen diverse Aufgaben in Lehre und Verwaltung an; Promovierende arbeiten überdies ihren Vorgesetzten zu und sind angehalten, neben ihrer Promotion Tagungen und Kolloquien zu besuchen. Im Gegenteil: Das Qualifikationselement der Stellen wird argumentativ gern heranzogen, um zu behaupten, dass die Arbeit an der eigenen Forschung (die die Qualifikationsbefristung überhaupt erst begründet und damit zulässig macht!) doch einfach in der Zeit *nach* den vertraglich vereinbarten wöchentlichen Stunden stattfinden könne. Hier werden Promovierende dann wieder mit Studierenden gleichgesetzt, deren Studium schließlich auch keine Berufstätigkeit, sondern Ausbildung sei, die vor allem denen nütze, die sie durchlaufen. Der enorme Beitrag Promovierender zum Lehr- und Forschungsbetrieb wird dabei großzügig ausgeblendet. Oder man verteidigt Vollzeitarbeit auf Teilzeitstellen damit, dass in der Qualifikation befindliche Beschäftigte noch nicht den vollen Lohn bekommen sollten – was freilich den Tarifvertrag unterläuft und dazu führt, dass

Promovierende auf ähnliche Stundenlöhne kommen wie öffentlich Beschäftigte ohne jegliche spezielle Ausbildung und mit »einfachen« oder »einfachsten« Tätigkeiten.³⁰

Bei befristeten Arbeitsverträgen wiederum sind selbst kürzeste Laufzeiten von einem Monat keine Seltenheit, wenn irgendwo Gelder übriggeblieben sind und verbraucht werden müssen oder mit anderweitig akquirierten Restmitteln Vertragslücken bis zum Beginn eines neuen Projekts überbrückt werden sollen. Dazu kommt die ausgeprägte Asymmetrie der Machtverhältnisse zwischen Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen: Als befristete*r Wissenschaftler*in ist man der wissenschaftlichen Institution komplett unterworfen, wohingegen diese so gut wie nirgends Verantwortung übernehmen muss.³¹ Forschungseinrichtungen und Hochschulen wälzen dabei alle Risiken auf ihre Beschäftigten ab, die letztlich von der übrigen Gesellschaft aufgefangen werden müssen.³²

Wenn diese Wissenschaftler*innen überdies noch über Drittmittel befristet angestellt sind, das heißt, für einen begrenzten Zeitraum Mittel von staatlichen Förderinstitutionen oder privaten Geldgebern bekommen, haben wir es sogar mit etwas zu tun, das an Scheinangestelltenverhältnisse erinnert, sind Drittmittelprojekte – die beständig (manchmal jedes Jahr) evaluiert werden müssen – doch eigentlich eher mit Werkverträgen vergleichbar: Das Produkt muss fertig werden, koste es, was es wolle. Die Kosten tragen zumeist die befristet Angestellten, indem sie Tag und Nacht an den Projekten arbeiten, weil *ihre* berufliche Existenz an der Fertigstellung hängt, nicht die der in der Regel professoralen Projektleiter*innen.³³ Durch den mittlerweile immens hohen Anteil von Drittmitteln stellen Universitäten oft also gar nicht mehr die *Rahmenbedingungen für Forschung* bereit (ihre eigentliche Aufgabe), sondern nur noch die *Rahmenbedingungen für die Konzeption potenzieller Forschung* – mit anderen Worten: für das Schreiben von Anträgen, deren Bewilligungsquoten zuweilen unter zehn Prozent 28 liegen. Damit werden das wissenschaftliche Potenzial und die Arbeitskraft der mit Steuergeldern teuer ausgebildeten Wissenschaftler*innen in erschreckendem Ausmaß systematisch vergeudet.

Angesichts solcher Bedingungen gleicht die moderne Hochschule in vielerlei Hinsicht einem Unternehmen wie dem Sportartikelhersteller Nike in den neunziger Jahren. Hier gab es nur einen kleinen festangestellten Kern von Designer*innen und Markenentwickler*innen, während die eigentliche Herstellung der Produkte an Subunternehmen vergeben wurde. Solche Verfahren nährten seinerzeit die Besorgnis, dass ein »Just-in-time«-Zeitalter mit »Wegwerf-Arbeitskräften« anbrechen« könne.³⁴ Genau diese Zustände zeichnen sich gegenwärtig an den Hochschulen und Forschungsinstitutionen ab. Befristete Wissenschaftler*innen haben dabei mit Überfahrer*innen strukturell mehr gemein als zum Beispiel mit den Schullehrer*innen, die sie ausbilden und die größtenteils einige Jahre nach dem Studienabschluss verbeamtet werden, während ihre ehemaligen Dozent*innen sich weiter von Fristvertrag zu Fristvertrag hangeln. In beiden Systemen, Wissenschaft und Uber, dürfte gelten, dass

man mit der inhaltlichen Kernarbeit – Forschung und Lehre bzw. Chauffeurdienstleistung – kaum noch reelle Chancen auf eine Karriere oder auch nur eine sichere Anstellung hat. Nichtprekäre Arbeitsverhältnisse und entsprechende Aufstiegsmöglichkeiten gibt es hingegen höchstens noch in den verwaltenden Universitätsabteilungen bzw. bei den Plattformen, die die Arbeit organisieren und verteilen. Hochschulen und Forschungseinrichtungen weisen in ihren Organisationsstrukturen ^[29] insofern eine größere Nähe zu Unternehmen des Plattform-Kapitalismus (wie eben Uber oder Apple, wo nur ein geringer Prozentsatz der Mitarbeitenden direkt angestellt ist)³⁵ auf als zu klassischen staatlichen Einrichtungen wie Behörden, auch wenn ihnen die Schwerfälligkeit und Bürokratisierung Letzterer durchaus zu eigen ist (übrigens keine sehr gute Kombination).

Insgesamt spiegelt sich in der Entwicklung des deutschen Wissenschaftsbetriebs folglich ein allgemeiner gesellschaftlicher Trend der Prekarisierung. Prekäre Arbeitsverhältnisse gibt es natürlich bereits seit Langem; sie betrafen in der Vergangenheit aber vornehmlich geringer Qualifizierte. Das Ausmaß, in dem mittlerweile auch Hochqualifizierte dazugerechnet werden müssen, ist neu. Die Bundestagsabgeordnete Nicole Gohlke (Die Linke) sieht hier angesichts der Akademisierung der Lohnarbeit (immer mehr Berufe verlangen einen akademischen Abschluss, wo früher eine Ausbildung ausreichend war) ein »akademisches Proletariat« entstehen.³⁶ Akademische Bildung schütze nicht mehr vor Prekarisierung, das heißt unsicheren Beschäftigungsverhältnissen und sozialem Abstieg, schreibt Gohlke zu Recht;³⁷ vor allem in Fächern mit geringer Industriekonkurrenz findet auch unter wissenschaftlichen Arbeitgebern regelrecht ein Unterbietungswettbewerb bei den schlechten Arbeitsbedingungen statt. Insbesondere Wissenschaftler*innen »verkörpern [...] keine materielle Elite, sondern sind ein Heer prekarisierter Beschäftigter«.³⁸ Paradoxerweise muss gerade die höchste Qualifizierung im Wissenschaftssystem – die Habilitation bzw. das Habilitationsäquivalent – als hochgradiges Risiko ^[30] für die soziale Absicherung bezeichnet werden, denn sie qualifiziert ausschließlich für die Professur. Wird diese nicht erreicht und folgt mit Mitte/Ende vierzig die berufliche Neuorientierung, sind die betroffenen Personen für die meisten Berufe außerhalb der Forschung als Berufseinsteiger*innen nicht nur zu alt, sondern auch über- bzw. fehlqualifiziert. Unternehmen fragen sich dann zu Recht, warum jemand mit einem solchen Lebenslauf voller hochspezialisierter Meriten, die außerhalb der Wissenschaft nichts zählen (z. B. lange Publikationslisten, viele Zitationen, Gutachten- und Kommissionstätigkeit, Lehr- und Akkreditierungserfahrung in universitären Studiengängen), überhaupt noch in die Wirtschaft wechseln will.

Prekäre Arbeitsverhältnisse sind ohne Frage immer beanstandenswert, ganz egal, wen sie betreffen. Insofern geht es um viel mehr als um die Forderung nach besseren Arbeitsbedingungen in einem privilegierten Kontext. Wer sich gegen prekäre Arbeitsbedingungen im deutschen Hochschulwesen einsetzt, setzt sich gleichzeitig für

eine angemessen ausgestattete und leistungsfähige Wissenschaft ein, die notwendig ist, um die drängenden Zukunftsaufgaben unserer Gesellschaft bewältigen zu können. Für die deutsche Wissenschaft soll diese Problematik im Folgenden in ihrer Entstehung (Kapitel 1) und ihren Ausmaßen (Kapitel 2) beleuchtet werden, um anschließend Möglichkeiten aufzuzeigen, wie die Situation sowohl für die Beschäftigten als auch für die Wissenschaft insgesamt verbessert werden kann (Kapitel 3).