

Amrei Bahr | Kristin Eichhorn | Sebastian Kubon (Hg.)

#95vsWissZeitVG

Prekäre Arbeit in der deutschen Wissenschaft



BUCHNER

#95vsWissZeitVG

Amrei Bahr | Kristin Eichhorn |
Sebastian Kubon (Hg.)

#95vsWissZeitVG

Prekäre Arbeit
in der deutschen Wissenschaft



BÜCHNER-VERLAG
Wissenschaft und Kultur

Amrei Bahr | Kristin Eichhorn | Sebastian Kubon (Hg.)

#95vsWissZeitVG

Prekäre Arbeit in der deutschen Wissenschaft

»Kritische Reflexionen« | Band 4

herausgegeben von Prof. Dr. Frank Jacob

ISBN (Print) 978-3-96317-280-9

ISBN (ePDF) 978-3-96317-822-1

Copyright © 2021 BÜCHNER-Verlag eG, Marburg

Satz und Umschlaggestaltung: DeinSatz Marburg

Das Werk, einschließlich all seiner Teile, ist urheberrechtlich durch den Verlag geschützt. Jede Verwertung ist ohne die Zustimmung des Verlags unzulässig. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Bibliografische Informationen der Deutschen Nationalbibliothek: Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie, detaillierte bibliografische Angaben sind im Internet über <http://dnb.de> abrufbar.

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	7
<i>Teil I: Essays zu Wissenschaftszeitvertragsgesetz und prekärer Arbeit</i>	
Sebastian Kubon: Frist first: Über die Entstehung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes und die Begriffe <i>Innovation, Fluktuation und Qualifikation</i> als ideologische Grundlagen und Dogmen	12
Kristin Eichhorn: Internalisierte Narrative in der Wissenschaft: Überlegungen zum »unvernünftigen Verhalten« wissenschaftlich Beschäftigter	33
Amrei Bahr: Verdienen (zukünftige) Wissenschaftler*innen die Chance auf prekäre Arbeit? (Un-)Gerechtigkeit im deutschen Wissenschaftssystem	51
<i>Teil II: Erfahrungsberichte zu Befristung in der Wissenschaft</i>	
Achim Landwehr: Selbstaussbeutung als systemische Lebensversicherung	72
Karoline Döring: Von lückenlosen Karriereverläufen und lückenhaften Erwerbsbiografien in der Wissenschaft	79
Stefanie Junges: Wissenschaft im Hamsterrad: Zwischen Marathon und Schleudertrauma?	84
Anne Cornelia Kenneweg: Zwischen allen Stühlen aktiv: Eine hochschuldidaktische Perspektive	92

Tabea Henn: Die Perspektive einer studentischen Hilfskraft und Tutorin in einem offenen Brief an die Verantwortlichen	99
Steffen Prowe: Fünf Bälle jonglieren und Lehre: Dekan*innen und die Zeit	104
Hedwig Richter: Hierarchien und Unsicherheit	111
Christina Hölzel: Akademisches Sportabzeichen oder ›Werdegang‹? Über Improvisation, Zufall und Glück	114
Christina Dongowski: Das Hamsterrad verlassen: Wie ich aus der Wissenschaft ausstieg	125
Eric W. Steinhauer: Die Wissenschaft verlassen: Überlegungen zum so genannten Ausstieg	129
<i>Anhang: 95 Thesen gegen das Wissenschaftszeitvertragsgesetz</i>	132
<i>Beiträger*innen</i>	153

Einleitung

Amrei Bahr, Kristin Eichhorn, Sebastian Kubon

Twitter hat sich inzwischen zum Hauptmedium entwickelt, auf dem Wissenschaftler*innen auf ihre prekäre Situation aufmerksam machen – und auf viele andere Dinge, die in der Wissenschaft sub-optimal laufen. Gerade die ausufernde Befristungspraxis, rechtlich ermöglicht durch das Sonderbefristungsrecht des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG), ist besonders zum Stein des Anstoßes geworden. Dies liegt einerseits darin begründet, dass von den negativen Konsequenzen mangelnder Karriereplanbarkeit bis ins fünfte Lebensjahrzehnt fast alle Wissenschaftler*innen ein Lied singen können, weil sie entweder Betroffene sind oder es bis vor Kurzem noch waren. Andererseits lassen sich ausgehend von der Kritik am WissZeitVG auch viele andere Probleme des heutigen (deutschen) Wissenschaftssystems thematisieren: Der enorme, vor allem vom Bund gewollte und im »Pakt für Forschung und Innovation« festgelegte Drittmittelaufwuchs (inzwischen finanzieren sich Hochschulen nur noch zur Hälfte aus H aushaltsmitteln) und die immer stärkere Überführung von Forschung und Geldern in Projekte mit begrenzter Laufzeit erschweren den Aufbau nachhaltiger Strukturen und begünstigen Stellenbefristungen. Damit einher gehen die Ausdehnung des Gutachtenwesens für Stellen, Projekte und Publikationen (Peer Review) und die Orientierung an quantifizierbaren vermeintlichen Qualitätsmarkern wie Zitationsindices, Rankings und Evaluationen.

Das Wissenschaftssystem befindet sich in vielerlei Hinsicht in einer Krise. Die Entwicklungen der letzten Jahre und Jahrzehnte haben

komplexe Strukturen hervorgebracht, die sich nicht von heute auf morgen wieder zurückdrehen lassen, in der Summe aber für Forschung und Lehre höchst schädlich sind: Fehlanreize werden gesetzt, kompetente Wissenschaftler*innen werden teuer ausgebildet und ungeachtet ihrer gesamten Fachkenntnis anschließend zum Berufswechsel gezwungen, die Studienbedingungen verschlechtern sich stetig.

In diesem Buch möchten wir den Schwerpunkt auf den zentralen Aspekt legen, der den Ausgangspunkt nun schon zweier von uns angestoßener Twitter-Kampagnen bildet (neben der Kampagne, die den Gegenstand dieses Buchs bildet, zählt dazu auch die im Juni 2021 angestoßene Initiative #IchBinHanna): das Sonderbefristungsrecht in der Wissenschaft. Am 31. Oktober 2020 twitterte eine Kollegin, sie wolle zu Halloween als Wissenschaftszeitvertragsgesetz gehen. Daraufhin schrieb Sebastian Kubon, das sei ihm zu gruselig, und rief dazu auf, stattdessen lieber den Reformationstag zu begehen und 95 Thesen gegen das WissZeitVG zu sammeln. So entstand der Hashtag #95vsWissZeitVG. Hunderte von Wissenschaftler*innen beteiligten sich an der Aktion und twitterten über mehrere Tage hinweg Thesenvorschläge, die wir drei Herausgeber*innen einen Monat später – redaktionell bearbeitet und um Redundanzen bereinigt – auf einer Homepage veröffentlichten¹ und im Rahmen dieses Buches nun auch in gedruckter Form vorlegen.

Im ersten Teil des Buchs finden sich drei Essays, die im Anschluss an die Twitter-Diskussion um die 95 Thesen eine vertiefte Analyse der Problemlage vornehmen. Sebastian Kubon rekonstruiert zunächst die Historie des deutschen Sonderbefristungsrechts und hinterfragt die beiden Grundannahmen, mit denen dieses von seinen Verteidiger*innen als notwendig begründet wird: 1) die durch keinerlei Stu-

1 Amrei Bahr, Kristin Eichhorn, Sebastian Kubon (Hrsg.): <https://95vswisszeitvg.wordpress.com>; abgerufen am. 09.07.2021.

dien belegte Auffassung, Innovation setze (dauernde) Fluktuation voraus und 2) die Annahme, eine Universität sei ein (reines) Qualifikationssystem und ihre Angestellten seien mithin keine ›normalen‹ Arbeitnehmer*innen mit entsprechenden Rechten.

Der zweite Essay von Kristin Eichhorn befasst sich mit der Frage, warum Wissenschaftler*innen trotz der eminent schlechten Arbeitsbedingungen so selten gegen diese aufbegehren. Widerlegt wird dabei die gängige Auffassung, so schlimm könne es demnach nicht sein, und es wird gezeigt, dass hinter den individuellen Entscheidungen keine rationalen Kosten-Nutzen-Abwägungen stehen, sondern internalisierte Überzeugungen und Narrative, die systematisch an neue Mitglieder der Wissenschaft weitergegeben werden und den Status quo aufrechterhalten.

Amrei Bahr befasst sich in ihrem Essay mit der ethischen Perspektive auf das deutsche Sonderbefristungsrecht in der Wissenschaft, das schließlich auch mit dem Argument der Generationengerechtigkeit verteidigt wird. Doch kann man wirklich von Gerechtigkeit sprechen, wenn immer wieder neue Menschen in ein System gezogen werden, das deren Arbeitskraft und intrinsische Motivation radikal ausnutzt, um sie anschließend aus dem System hinauszudrängen? Was ist gerecht daran, dass Wissenschaft so nur denen offen steht, die über die Voraussetzungen verfügen, prekäre Arbeitsbedingungen durch persönliche Voraussetzungen abzufedern – womit bestimmten Gruppen von vornherein das Einschlagen und Verfolgen einer wissenschaftlichen Laufbahn massiv erschwert wird?

Der zweite Teil des Buchs richtet den Blick auf die individuelle Perspektive und gibt Personen, die an ganz unterschiedlichen Stellen Teil des Systems sind oder waren, die Gelegenheit, die Problematik der Lage aus ihrer Erfahrung eindrücklich zu schildern – mal biografisch, mal anekdotisch, mal in Form von Forderungen an die

Verantwortlichen. Es kommen direkt von der Befristung (noch) betroffene Kolleg*innen des Mittelbaus (Karoline Döring) ebenso zu Wort wie solche, die bereits mehr oder weniger aus den Wissenschaftsinstitutionen ausgeschieden sind, weil sie dort keine Perspektive für sich sahen bzw. sich den Unsicherheiten nicht mehr aussetzen konnten oder wollten (Stefanie Junges, Christina Dongowski, Eric W. Steinhauer). Zwei Professorinnen (Hedwig Richter, Christina Hölzel) und zwei Dekane (Achim Landwehr, Steffen Prowe) berichten, vor welche Herausforderungen sie sich gestellt sehen, wenn sie ihren Mitarbeiter*innen keine Perspektive bieten können, und nehmen Systemanalysen aus ihrer Führungsrolle heraus vor. Cornelia Kenneweg spricht aus hochschuldidaktischer Sichtweise die Schwierigkeiten an, die der ständige Personalaustausch für eine langfristige Verbesserung der Lehre bedeutet. Tabea Henn verweist auf die Folgen, die die Situation für Studierende hat – nicht zuletzt, weil schon studentische Beschäftigte von prekären Arbeitsbedingungen betroffen sind.

Damit sind bei Weitem noch nicht alle Personengruppen und ihre Perspektiven erfasst, die von den Missständen des Wissenschaftssystems betroffen sind. Es fehlen z.B. Perspektiven aus Technik und Verwaltung oder auch die outgesourceten Reinigungskolonnen, die den Betrieb einer Wissenschaftseinrichtung überhaupt erst ermöglichen. Prekäre Arbeitsbedingungen greifen auch und gerade in diesen Tätigkeitsfeldern um sich. Ebenso fehlen bislang die Perspektiven jener, die im Wissenschaftssystem aufgrund der ihm eigenen Exklusionsmechanismen gar nicht erst Fuß fassen konnten. Trotz mehrmaliger Versuche konnten wir überdies keine Lebenspartner*innen von Wissenschaftler*innen dafür gewinnen, sich zu prekärer Arbeit zu äußern. Zu sehr wurde befürchtet, damit offenbar ohnehin virulente Partnerschaftskonflikte auszulösen. Das zeigt, wie sehr prekäre Arbeit in der Wissenschaft nicht nur die dort angestellten Personen

betrifft, sondern überdies deren Familie und Freundeskreise. Auch die genannten und natürlich unzählige weitere Perspektiven verdienen vertiefte Aufmerksamkeit und sollten daher in zukünftigen Diskussionen angemessen Berücksichtigung finden.

Frist first: Über die Entstehung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes und die Begriffe *Innovation*, *Fluktuation* und *Qualifikation* als ideologische Grundlagen und Dogmen

Sebastian Kubon

»Wer Universitäten zerstören will, muss nur alle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler von der Promotion bis zur Altersgrenze unbefristet beschäftigen.« So äußerte sich der Deutsche Hochschulverband im Jahr 2020 und begründete diese Aussage mit folgender Erklärung: »Wissenschaft braucht einen unaufhörlichen Zufluss neuer Ideen und Talente.«¹ Auch die Universitäts-Kanzler*innen haben im Herbst 2019 öffentlich für eine Ausweitung der Befristungsmöglichkeiten votiert² – und das bei einer Befristungsquote, die gegenwärtig immerhin bei 92 % steht!³ Die Ausweitung wurde hier nicht zuletzt mit der Begründung gefordert, dass die Hochschule »primär ein Qualifizierungssystem« sei. Befristungen stehen also bei führenden Angestellten bzw. Beamt*innen im Wissenschaftssystem und ihren Lobbyverbänden hoch im Kurs. In diesen Zitaten zeigen sich dabei schon verknüpft die beiden wesentlichen Argumentationsstränge der Befürworter*innen von Befristung für Wissenschaftler*innen. Sie lassen sich idealtypisch auf die beiden folgenden Gleichungen bringen: a) Fluktuation führe zu Innovation und b) die Universität sei ein Qualifizierungssystem.

1 Deutscher Hochschulverband, »Befristungsrecht«.

2 Kanzlerinnen und Kanzler, »Bayreuther Erklärung«.

3 Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021, »Bundesbericht«, 111. Diese Quote bezieht sich auf das nichtprofessorale hauptberufliche künstlerische und wissenschaftliche Personal an Hochschulen unter 45 Jahren.

Organisiert wird diese allumfassende Befristung für Wissenschaftler*innen jenseits der Professur durch das Gesetz über befristete Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG), das im April 2007 in Kraft getreten ist. Die 1. Novelle des Gesetzes aus dem Jahr 2016 wird gegenwärtig evaluiert. Die Regelungen zur Befristung in der allgemeinen Arbeitswelt finden sich hingegen im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Es handelt es sich daher beim WissZeitVG um ein eigens für die Arbeitnehmer*innen in der Wissenschaft geschaffenes Sonderbefristungsrecht.⁴ Es wird somit letztlich mit dem bundesrepublikanischen Konsens gebrochen, dass ein reguläres Arbeitsverhältnis unbefristet zu sein hat.⁵ Selbst Bundestag und Bundesregierung haben das Befristungsunwesen in jüngster Zeit schon mehrfach als zu ausufernd kritisiert und Abhilfe gefordert.⁶

Periodisch wiederkehrend werden auch immer öfter die Missstände prekärer Arbeit in der Wissenschaft von den Betroffenen artikuliert – so zuletzt vor allem auf Twitter unter den Hashtags #FrististFrustr, #unbezahlt⁷, #acertaindegreeofflexibility und vor allem #95vsWiss

4 Schon in den 1970er Jahren wurden die universitären Befristungen als sozialpolitische Anomalie bezeichnet, der jegliche sittliche und sachliche Rechtfertigung fehle. Domke, *Befristungsrecht*, 20.

5 Schließlich ist seit dem Beschluss des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 12.10.1960 klar, dass jede Befristung eines Arbeitsverhältnisses zwingend einer Rechtfertigung bedarf. Domke, *Befristungsrecht*, 19–20.

6 Schon 2015 musste der Deutsche Bundestag feststellen, der Anteil der Befristungen habe »ein Maß erreicht [...], das weder gewollt war, noch vertretbar erscheint«; Leendertz, »Wissenschaftler«, 2. Vgl. auch die Stellungnahme der Bundesregierung zum Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021, »Stellungnahme«, 15: »Die Bundesregierung fordert die Hochschulen und Forschungseinrichtungen nachdrücklich auf, die Befristungsquoten in der Wissenschaft bei den Promovierten zu senken und mehr unbefristete Stellen zu schaffen.«

7 Döring, »#unbezahlt«.

ZeitVG⁸ und #IchBinHanna⁹. Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz ist zwar nicht unbedingt die Ursache für alle dort artikulierten Missstände, – die neben den Arbeitnehmer*innen auch die Wissenschaft, Forschung, Lehre, Bildung und die Gesellschaft als Ganzes betreffen –, doch aber auf jeden Fall ein Katalysator.

Überhaupt sind natürlich die Diskussionen um Befristungen in der Wissenschaft nicht neu. Spätestens seit den 1960er Jahren setzten diese verstärkt ein. Jedoch ist der Forschungsstand zum Thema Wissenschaftszeitvertragsgesetz und prekäre Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft höchst defizitär. Zwar gibt es nicht wenige soziologische und empirische Studien zu diesem Themenbereich und auch juristische Bearbeitungen lassen sich finden.¹⁰ Aber obgleich doch Historiker*innen die politisch-juristischen Bedingungen des eigenen Arbeitens eigentlich kritisch reflektieren sollten, hat sich die zeithistorische Wissenschaftsforschung mit diesem Thema, der Genese des Sonderbefristungsrechts und seinen Begründungen, im Detail bislang nur ausnahmsweise und nur hinsichtlich einiger Teilaspekte beschäftigt.¹¹

Aus diesem Grund soll zunächst einmal knapp skizziert werden, wie das WissZeitVG in die Welt gekommen ist bzw. welche Vorläufer-

8 Eine Dokumentation der Thesen findet sich bei Bahr, Eichhorn, Kubon, <https://95vswisszeitvg.wordpress.com> sowie als Anhang in diesem Buch.

9 Ein Pressespiegel findet sich bei Bahr, Eichhorn, Kubon, <https://ichbinhanna.wordpress.com>.

10 Vgl. den neuen und inhaltsreichen Sammelband von Holderberg/Seipel, *Mittelbau*, als ersten Ausgangspunkt.

11 Letztlich gibt es keine spezielle Abhandlung über das Befristungswesen in der universitären Wissenschaft, doch spiegelt die Entwicklung in der Max-Planck-Gesellschaft als paradigmatisches Beispiel den allgemeinen Trend wider, wie Ariane Leendertz in ihrer neuen Studie betont, die sich am konzisesten mit diesen Fragen beschäftigt hat. Leendertz, »Wissenschaftler«, 1, 3. Die juristische Entwicklung des Befristungswesens wurde auch in seiner historischen Entwicklung nachgezeichnet von Domke, *Befristungsrecht*. Vgl. zudem Gassmann, *Wissenschaft*.

diskussionen es zum Thema Befristung gab. Es kommt darauf an, die prägenden, schon oben in ihrem Kern identifizierten Begründungslinien, ›Innovation = Fluktuation‹ und ›Universität = Qualifizierungssystem‹, für eine Befristung von Wissenschaftler*innen in ihrer Genese historisch zu kontextualisieren. Daran anschließend muss gefragt werden, wie plausibel diese Argumentationsfiguren eigentlich sind. Das alles kann angesichts des Forschungsstandes und der Zugänglichkeit der Quellen an dieser Stelle nur knapp sowie teils thesenartig und explorativ geschehen. Es kommt letztendlich vor allem darauf an, Desiderate der zeithistorischen Wissenschaftsgeschichte zu identifizieren und aufzuzeigen.

Die Diskussion um Befristungen in der Wissenschaft

Das WissZeitVG ist im Jahr 2007 in Kraft getreten, um »Ordnung in das verbliebene Chaos«¹² zu bringen. Der Weg zu einer umfassenden juristischen Organisation des Befristungswesens war, wie sich hier andeutet, kein gradliniger. Zwar waren schon 1985 Befristungsregelungen in das Hochschulrahmengesetz (HRG) aufgenommen worden. Die politische Diskussion um Befristungen im Wissenschaftssystem begann jedoch schon deutlich früher als 1985. Mindestens ab Mitte der 1970er Jahre nämlich bezog der Wissenschaftsrat¹³ deutlich Position gegen die Einrichtung von Lebenszeitstellen:¹⁴ Er stellte einen Mangel an Fluktuation bei den Anstellungen an den Hochschulen fest, folgerte daraus die Gefahr einer ›Verholzung‹ von Personalstrukturen und beschwor die Gefahr eines Qualitätsverlusts in Forschung und Lehre herauf. Ebenso sprach sich in den folgenden Jahren die Westdeutsche Rektorenkonferenz

12 So das Verdikt von Domke, *Befristungsrecht*, 52, die die juristische Entwicklung des Befristungswesens seit den 1960er Jahren detailliert nachzeichnet.

13 Zur Politik des Wissenschaftsrats der Jahre 1957–2007 vgl. Bartz, *Wissenschaftsrat*.

14 Vgl. Domke, *Befristungsrecht*, 29–30. Leendertz, »Wissenschaftler«, 9.

für die Ausweitung von Befristungen aus.¹⁵ Fluktuation und Mobilität waren auch in der Max-Planck-Gesellschaft (MPG) schon einige Jahre vorher schlagende Argumente gegen entfristete Stellen, denn nur immer neue Mitarbeiter, so die Argumentation, könnten neue Problemstellungen bearbeiten und Verfestigung verhindern und Promovierten Zugangschancen bieten.¹⁶ Man erkennt: Die wichtigsten bundesrepublikanischen Wissenschaftsinstitutionen vertraten schon lange vor dem WissZeitVG die Auffassung, dass nur neue Wissenschaftler*innen gute und innovative Wissenschaftler*innen seien.¹⁷ Es scheint so, dass diese Vorstellungen jedoch nur durch anekdotische Evidenz der Entscheider gestützt waren. Abgesicherte empirische Untersuchungen zu diesen Befunden sind, soweit man das beim jetzigen Forschungsstand erkennen kann, nicht vorgenommen worden.

1982 kam es dann zu einer großen Allianz: Gemeinsam mit der Westdeutschen Rektorenkonferenz, der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), der MPG und den Großforschungseinrichtungen forderte der Wissenschaftsrat eine Änderung des Bundes-Angestelltentarifvertrags. Letztlich sollte verhindert werden, dass sich befristete Wissenschaftler*innen einklagen und damit Stellen »blockierten«.¹⁸ Daneben wurden noch zwei damit zusammenhängende Argumente fortan immer wieder betont: Insbesondere der Wissenschaftsrat trat für eine Ausweitung befristeter Verträge ein, da ein

15 Domke, *Befristungsrecht*, 31.

16 Vgl. Leendertz, »Wissenschaftler«, 7–10.

17 Die personellen Verflechtungen im obersten Wissenschaftsmanagement von Wissenschaftsrat und MPG haben sicherlich ein Übriges dazu beigetragen, diese Idee in den entsprechenden Gremien zu verbreiten. Ein Beispiel wäre Reimar Lüst, der in beiden Institutionen leitend tätig war und aufgrund seines Einflusses vielleicht mal eine biographische Untersuchung verdient hätte. Ebenso wäre eine Netzwerkanalyse der in diesem Prozess tätigen Stakeholder sicherlich aufschlussreich.

18 Leendertz, »Wissenschaftler«, 9.