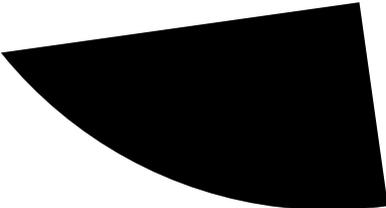


Wenn Sie als wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in auf Drittmittelbasis an einer Hochschule angestellt waren, aber auch, wenn Sie das Glück hatten, auf einer Landesstelle beschäftigt gewesen zu sein, kennen Sie folgenden Effekt vermutlich: Läuft die befristete Stelle aus, ist es eigentlich egal, was Sie bis dahin auf wissenschaftlichem Gebiet geleistet haben. Zwar kann es sein, dass Professor*innen, Mentor*innen und Fachkolleg*innen etc. große Stücke auf Sie halten und Sie gerade noch an verschiedenen Publikationen sitzen – doch offiziell sind Sie „arbeitslos“ und

Die Hochschule verzichtet gerne auf Ihre Expertise

Sandra Beaufäys



vonseiten der Hochschule wird energisch darauf hingewirkt, dass Sie bei Vertragsende pünktlich Ihr Büro räumen. Dieses Verwaltungshandeln ergibt sich nicht automatisch aus dem viel gescholtenen Wissenschaftszeitvertragsgesetz – dies sieht immerhin vor, dass wissenschaftliche Mitarbeiter*innen sechs Jahre vor und sechs Jahre nach der Promotion befristet beschäftigt werden dürfen, danach nur noch auf unbefristeter Basis oder auf Projektbasis über Drittmittel. Dass man sie loswerden will, ergibt sich vielmehr daraus, dass es nach ihrer Qualifizierung und jenseits von (befristeten) Drittmittelprojekten keinen Job für wissenschaftliche Angestellte

gibt. Der Mittelbau wird temporär gedacht. Dieser Umstand bildet sich auch darin ab, dass überhaupt nur acht Prozent des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Hochschulen unbefristet beschäftigt ist (BuWin 2021, S. 108). Gleichzeitig sind gerade die prekären Stellen wesentlich größer in der Zahl: Mehr als sieben wissenschaftliche Mitarbeiter*innen kommen auf eine*n Professor*in (Gassmann 2018, S. 104). Da die üblichen Vertragslaufzeiten zudem zwischen 22 und 28 Monaten liegen (BuWin 2021, S. 108), werden Büros häufig geräumt und so manche*r kommt gar nicht auf sechs Jahre Beschäftigungszeit, zumindest nicht an einer einzigen Hochschule und schon gar nicht mit einem einzigen Arbeitsvertrag. Denn die Arbeitswirklichkeit im Mittelbau sieht oft folgendermaßen aus:

„Von 2018 bis 2020 arbeitete ich in zwei verschiedenen Drittmittelprojekten in Braunschweig und Köln, die beide nichts mit meinem Dissertationsthema zu tun hatten. Neben meinen Stellen unterrichtete ich an verschiedenen Universitäten, z. B. in Berlin und Basel – um zumindest den Anschluss an die Lehrerfahrung nicht zu verlieren“ (Spahn 2021, S. 16).

Die Realität ist damit komplizierter als die Gesetzeslage, – um nicht zu sagen, das Gesetz geht an der Realität konsequent vorbei – denn eine unbefristete Beschäftigung von Wissenschaftler*innen jenseits der Professur ist an deutschen Hochschulen gar nicht vorgesehen. Und dies angesichts eines eklatanten Personalmangels in der Lehre und wissenschaftlicher Daueraufgaben, die erledigt werden wollen. Die Folgen sind nicht nur auf der individuellen Ebene der Mitarbeitenden unerwünscht, auch auf der Organisationsebene geht immer wieder Expertise verloren, statt – wie das BMBF in seiner gescheiterten Werbung für Befristungsregelungen¹ anpreist – Potenzial zu gewinnen.

Weshalb regt sich also auf diesem Schlachtfeld seit mindestens 20 Jahren bzw. seit Einführung der Juniorprofessur – damals ein zweifelhaftes Zugeständnis der Politik an den ‚wissenschaftlichen Nachwuchs‘ – eigentlich nichts? Es gibt dafür sicherlich vieldimensionale Gründe, die von spezifischen Interessen machtvoller Akteure gekennzeichnet

¹ Das BMBF hielt auf seiner Website ein Erklärvideo bereit, in dem eine fiktive junge Wissenschaftlerin mit Namen Hanna behauptet, Befristung in der Wissenschaft führe zu „Fluktuation und [...] Innovationskraft“ und es werde dadurch vermieden, dass „eine Generation alle Stellen verstopft“. Darauf reagierten Wissenschaftler*innen im Juni 2021 auf Twitter mit dem Aufschrei #IchbinHanna und das BMBF nahm das Video vom Netz.



sind. Die Hochschulen als Organisationen haben allerdings nur wenig Impact. Denn für die Hochschulen gilt, dass sie „im Hinblick auf ihre wissenschaftlichen Mitglieder weder über Organisationsmacht noch über Personalmacht verfügen“ (Hüther & Krücken 2011, S. 307). Sie sind somit nur eingeschränkt handlungsfähig, weil sie über Mittelbaustellen nicht frei disponieren können, sondern die Entscheidung über eine Anstellung über „Patronage“ (Hüther & Krücken 2011, S. 314)

Die Realität ist damit komplizierter als die Gesetzeslage, – um nicht zu sagen, das Gesetz geht an der Realität konsequent vorbei – denn eine unbefristete Beschäftigung von Wissenschaftler*innen jenseits der Professur ist an deutschen Hochschulen gar nicht vorgesehen.

erfolgt und das heißt über Lehrstühle, Professor*innen und wissenschaftliche Vorgesetzte. Deshalb – und aufgrund der üblichen Befristungsregeln – können sich Hochschulen quasi auf strukturelle Verantwortungslosigkeit berufen. Darüber hinaus ist die lose Kopplung von Hochschule und wissenschaftlicher Community als ursächlich für die organisationale Passivität zu nennen, denn wissenschaftliche Gemeinschaften sind „transorganisatorisch“ (Stichweh 2005, S. 126), d. h., Wissenschaftler*innen arbeiten zwar vielfach an Hochschulen, doch hat das mit ihrer Positionierung im wissenschaftlichen Feld nur so viel zu tun, als sie über die Anstellung ihre Existenz sichern können und über den verliehenen Titel Legitimation gewinnen. Das bedeutet umgekehrt, dass die Hochschule als Organisation nicht auf ihre Mitglieder i. S. v. *human resources* angewiesen ist. Keine Hochschule hat deshalb Interesse, Mitarbeiter*innen zu halten und langfristig zu bezahlen, die einfach nur die anfallende Arbeit – in Form von typischen Daueraufgaben in Lehre und Forschung – erledigen, selbst wenn sie dies sehr gut machen. Diejenigen wissenschaftlichen Mitglieder der Hochschulen, die mangels Professor*innentitel und in Abhängigkeit von der Gunst der Titelträger*innen nur prekäre Plätze in den Fach-

gemeinschaften erringen können, sind aus genau diesen Gründen auch nicht in der Lage, sich als wertvolle Mitarbeiter*innen gegenüber ihren Organisationen zu positionieren.

Wenn also von wissenschaftspolitischer Seite kein Handlungsbedarf formuliert wird, bleibt die prekäre Situation im wissenschaftlichen Mittelbau bestehen. Der Hochschule als „Betrieb“ ist es jedenfalls gleichgültig, ob wissenschaftliches Personal auf abgesicherter Basis arbeitet. Haben Sie Ihren Schlüssel schon abgegeben? Dann wird es aber bald Zeit...

Literatur

- BuWin = Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2021). *Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs: statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Gassmann, F. (2018). *Wissenschaft als Leidenschaft? Über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen wissenschaftlicher Mitarbeiter*. Frankfurt/Main: Campus.
- Hüther, O. & Krücken, G. (2011). Wissenschaftliche Karriere und Beschäftigungsbedingungen. *Soziale Welt*, 62 (3), 305–325.
- Spahn, A. (2021). #IchbinHanna aus der Perspektive der Geschlechterforschung. In Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Hauptvorstand (Hrsg.), *#IchbinHanna. Per Hashtag gegen das Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Dokumentation der GEW-Fachtagung und Aktiven-Vernetzung am 1. Juli 2021* (S. 16–18). Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft: Frankfurt/Main: GEW.
- Stichweh, R. (2005). Neue Steuerungsformen der Universität und die akademische Selbstverwaltung. Die Universität als Organisation. In U. Sieg & F. Korsch (Hrsg.), *Die Idee der Universität heute* (S. 123–134). München: Saur.

Sandra Beaufäys, Dr. phil., Dipl. Päd.,
wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Ko-
ordinations- und Forschungsstelle des Netz-
werks Frauen- und Geschlechterforschung
NRW an der Universität Duisburg-Essen.
Forschungsschwerpunkt(e): geschlechterbe-
zogene Hochschulforschung.

✉ sandra.beaufays@uni-due.de
