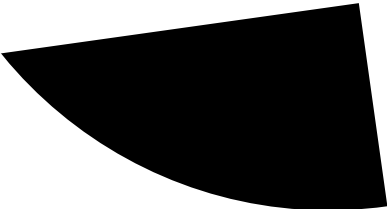


Prekäre Arbeitsverhältnisse sind im deutschen Wissenschaftssystem Realität für die meisten Beschäftigten. Gegenwärtig sind 92 Prozent der unter 45-Jährigen wissenschaftlich Beschäftigten ohne Professur befristet angestellt (BuWin 2021, S. 111). Sie haben meist Kurzzeit-Kettenverträge und erbringen oft die volle Arbeitsleistung bei lediglich halber Bezahlung. In Zahlen: Promovierende und Promovierte machen durchschnittlich (!) 13 bzw. zehn Überstunden pro Woche! Eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist angesichts solcher Bedingungen prak-

Who cares? No one cares ...

**Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz – oder
über organisierte Verantwortungslosigkeit**

Amrei Bahr, Kristin Eichhorn und Sebastian Kubon



tisch nicht gegeben – zumal Planungsunsicherheiten die Situation zusätzlich zuspitzen. Denn nach spätestens zwölf Jahren, der maximalen Befristungsdauer laut Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG), droht das Ausscheiden aus der Wissenschaft, findet man bis dahin keine der überaus seltenen Festanstellungen. Das Problem betrifft aber nicht nur die Angestellten. In Fächern mit starker Industriekonkurrenz sind Hochschulen aufgrund ihrer unattraktiven Arbeitsbedingungen mit der Wirtschaft nicht mehr konkurrenzfähig – kompetentes Personal lässt sich so kaum mehr gewinnen. Wer beständig um die eigene Existenz fürchten und sich mittels



zahlreicher Bewerbungen und Anträge um deren Sicherung bemühen muss, kann Aufgaben in Forschung und Lehre nur eingeschränkt wahrnehmen – und wird sich zwangsläufig fragen, ob die Wirtschaft unter diesen Umständen nicht die bessere Alternative darstellt. Die prekären Arbeitsbedingungen beeinträchtigen somit die Funktionsfähigkeit des gesamten Wissenschaftssystems.

Die Wissenschaft braucht Arbeitsbedingungen, wie sie überall sonst auch gelten.

Es ist daher von gesamtgesellschaftlichem Interesse, gute Rahmenbedingungen in der Wissenschaft sicherzustellen. Die aktuelle Situation ist jedoch eher als organisierte Verantwortungslosigkeit zu beschreiben: Der Bund verweist auf die Länder – Bildung ist Ländersache –, diese wiederum auf die Hochschulleitungen und sie verweisen zurück auf die Länder. Zwar könnten die Hochschulen Dauerstellen einrichten; sie beklagen aber eine mangelnde Grundfinanzierung. Der Bund hingegen speist vielfach Milliarden in die Wissenschaft – allerdings nur in Form von projektförmigen Programmen und Pakten, ohne die Länder und die empfangenden wissenschaftlichen Einrichtungen zu verantwortlichem Umgang und der Ausweitung von Dauerstellen zu verpflichten. Im Hintergrund stehen gängige Dogmen und Ideologien des Wissenschaftssystems, denen zufolge nur Fluktuation Innovation bringe und das Wissenschaftssystem als Durchlauferhitzer mit immer neuem Personal am besten funktioniere (Kubon 2021). Entsprechend ist es für Bund, Länder und Hochschulleitungen recht praktisch, sich gegenseitig die Verantwortung zuschieben zu können und so jede Zuständigkeit von sich zu weisen.

In diesem Sinne ist das neue Berliner Hochschulgesetz ein begrüßenswertes Zeichen dafür, dass der dringende Handlungsbedarf politisch erkannt wurde, wenngleich es fraglos einer umfassenderen Systemreform bedarf. Die Berliner Hochschulen sind durch diese Gesetzesnovelle in die Pflicht genommen, Konzepte für einen verantwortungsvollen Umgang mit ihrem promovierten wissenschaftlichen Personal zu erarbeiten, das dadurch endlich eine dauerhafte Perspektive in der

Wissenschaft erhält. Allerdings kommt die neue Regelung längst nicht allen Postdocs zugute: Nur für Haushaltsstellen muss eine Perspektive geschaffen werden. Drittmittelstellen, die einen beachtlichen Anteil der Postdoc-Stellen ausmachen, sind gar nicht betroffen. Es ist nun an den Hochschulen, die Risiken, die sie jahrzehntelang an die befristeten Angestellten weitergereicht haben, selbst zu tragen. Verantwortungsübernahme für das eigene Personal, wie der Staat sie von der Privatwirtschaft im Übrigen mit Selbstverständlichkeit erwartet – schließlich ist durch das Bundesarbeitsgericht festgestellt worden, dass das Normalarbeitsverhältnis in Deutschland unbefristet ist (Destatis 2021; Domke 2020, S. 19–20), – muss sich auch im Wissenschaftssystem durchsetzen. Alles andere sendet ein fatales Signal an die Wissenschaftler*innen: Rette sich, wer kann, hier kümmert sich keiner um euch! Im geplanten Bayerischen Hochschulinnovationsgesetz sind anders als in Berlin derartige Verpflichtungen bislang nicht vorgesehen; hier setzt man weiter auf Karrierezentren, um Wissenschaftler*innen zu beraten. Mit einem Fokus auf Karriereberatung wird die strukturelle Problematik von zu wenigen Dauerstellen jedoch zu Unrecht als individuelles Problem gerahmt.

Insbesondere die gegenwärtigen Twitter-Initiativen #95vsWissZeitVG (Bahr, Eichhorn & Kubon 2020; Bahr, Eichhorn & Kubon 2021b) und #IchBinHanna (Bahr, Eichhorn & Kubon 2021a) haben deutlich eingefordert, dass sich Bund, Länder und Hochschulen endlich um ihr befristetes Personal kümmern sollen. Dazu muss nicht zuletzt das Wissenschaftszeitvertragsgesetz in seiner gegenwärtig unzulänglichen Form reformiert werden. Die Wissenschaft braucht Arbeitsbedingungen, wie sie überall sonst auch gelten. Ein Sonderbefristungsrecht für die Wissenschaft – und das bei gleichzeitiger Einforderung von exzellenter Forschung, die dadurch effektiv verhindert wird – ist nicht zu rechtfertigen. Hier darf sich der Staat keine Ausnahmen erlauben und nicht durch eine kurzfristige Initiative nach der anderen zeitlich befristet Geld ins System stecken, durch das immer mehr Forschende ohne Perspektive verheizt werden. Bund und Länder haben für eine ausreichende Grundfinanzierung zu sorgen, damit der Forschungs- und Lehrbetrieb nicht wie gegenwärtig von befristeten und damit unsicheren Fördermitteln abhängt.

Schließlich ist es an den Hochschulleitungen, endlich die berechtigten Sorgen ihres Personals ernst zu nehmen: Das Problem der schwierigen Personalbesetzung und der systematische Verlust von Expertise unter den Bedingungen des WissZeitVG zählen zu den größten Hemmnissen

für Innovation, weil durch fehlende Kontinuität und Sicherheit ergebnisoffene, längerfristige Forschung erschwert wird (Ostmeier & Welpé 2021, S. 731). Obwohl das schon Grund genug wäre, geht es also in dieser Angelegenheit mitnichten „nur“ um die Forderung fairer Arbeitsbedingungen, sondern um die Innovationskraft und Zukunftsfähigkeit der Wissenschaft als Ganzes.

Literatur

- Bahr, A., Eichhorn, K. & Kubon, S. (2020) (Hrsg.). *95 Thesen gegen das WissZeitVG*. Verfügbar unter <https://95vswisszeitvg.wordpress.com> [06.10.2021].
- Bahr, A., Eichhorn, K. & Kubon, S. (2021a) (Hrsg.). *#IchBinHanna*. Verfügbar unter <https://ichbinhanna.wordpress.com> [06.10.2021].
- Bahr, A., Eichhorn, K. & Kubon, S. (2021b) (Hrsg.). *#95vsWissZeitVG. Prekäre Arbeit in der deutschen Wissenschaft*. Marburg: Büchner Verlag.
- BuWin = Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2021). *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag. Verfügbar unter <https://www.buwin.de> [09.10.2021].
- Destatis (2021). *Normalarbeitsverhältnis*. Verfügbar unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Glossar/normalarbeitsverhaeltnis.html> [3.11.2021]
- Domke, F. (2020). *Das Befristungsrecht des wissenschaftlichen Personals an deutschen Hochschulen zwischen wissenschaftlicher Dynamik und sozialer Sicherheit. Eine Untersuchung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes*. Köln Diss. Jur. 2019. Baden-Baden: Nomos.
- Kubon, S. (2021). Frist First: Über die Entstehung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes und die Begriffe Innovation, Fluktuation und Qualifikation als ideologische Grundlagen und Dogmen. In A. Bahr, K. Eichhorn & S. Kubon (Hrsg.), *#95vsWissZeitVG. Prekäre Arbeit in der deutschen Wissenschaft* (S. 12-32). Marburg: Büchner Verlag.
- Ostmeier, E. & Welpé, I. M. (2021). Innovation in Forschung und Lehre. Was hemmt, was fördert? – Ergebnisse einer Umfrage unter Professoren und Professorinnen. *Forschung & Lehre*, 21 (9), 730–732.

Amrei Bahr, Dr., wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Philosophie der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf sowie Mitinitiatorin von #IchBinHanna und #95vsWissZeitVG. Forschungsschwerpunkte: Kopierethik, Ethik des Recyclings, Publikationsethik.

✉ amrei.bahr@hhu.de

Kristin Eichhorn, PD Dr., Professurvertreterin für Neuere Deutsche Literatur I des Instituts für Literaturwissenschaft der Universität Stuttgart und Mitinitiatorin von #IchBinHanna und #95vsWissZeitVG. Forschungsschwerpunkte: Literatur des 18. Jahrhunderts, Moralische Ästhetik, Expressionismus.

✉ kristin.eichhorn@ilw.uni-stuttgart.de

Sebastian Kubon, Dr., wissenschaftlicher Mitarbeiter am Fachbereich Geschichte der Universität Hamburg und Mitinitiator von #IchBinHanna und #95vsWissZeitVG. Forschungsschwerpunkte: Mittelalterliche Geschichte, Digital Public History, Food History.

✉ sebastian.kubon@uni-hamburg.de
