

Die Mühen der Ebene

Neis, Matthias; Ullrich, Peter

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Neis, M., & Ullrich, P. (2019). Die Mühen der Ebene. *Soziopolis: Gesellschaft beobachten*. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-82877-1>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY Licence (Attribution). For more information see:
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

Matthias Neis, Peter Ullrich | Essay | 17.12.2019

Die Mühen der Ebene

Beschäftigungssystem Wissenschaft im Umbruch

In der *Bayreuther Erklärung* sprechen sich die Universitätskanzler*innen für eine Beibehaltung des Befristungssystems aus.¹ Will man die zahlreichen Reaktionen von Wissenschaftler*innen in den sozialen Medien auf einen Begriff bringen, so trifft es Fassungslosigkeit sicher ganz gut. Auch Unmut und Wut werden in den Äußerungen deutlich, aber die Wirkung – das zeigen die Gegenstimmen in den sozialen Medien, die sich unter dem Hashtag *#BayreutherBankrottErklärung* sammeln – geht weit über bloße Empörung hinaus. Ganz grundsätzlich scheinen viele nicht fassen zu können, wie weit das Bild, das in dem Pro-Befristungs-Dokument der Universitätskanzler*innen gezeichnet wird, von den eigenen Erfahrungen mit dem Hochschulsystem abweicht. Mehr als 700.000 Beschäftigte (davon 255.000 hauptberufliche Wissenschaftler*innen) führen 2,9 Millionen Studierende zu Abschlüssen, produzieren regelmäßig wissenschaftliche Erkenntnisse und kümmern sich idealerweise auch noch um deren Transfer in die Gesellschaft.² Sie begreifen sich dabei als hochgradig qualifizierte und spezialisierte Expert*innen, als Inhaber*innen einer professionellen Rolle in einem System, das hohe und vor allem komplexe interne und externe Erwartungen zu erfüllen hat.³

Dieser Wahrnehmung stellen die Verwaltungsspitzen die „Universität als Qualifizierungssystem“ gegenüber. Wer dort wissenschaftlich arbeite, tue das vor allem, um sich für den Arbeitsmarkt außerhalb der Wissenschaft zu qualifizieren. In dieser Sichtweise besteht bestenfalls ein nur mehr gradueller Unterschied zwischen Studierenden, Promovierenden und Postdocs. Deren unterschiedliche Qualifikationen, Fähigkeiten, Erfahrungen, Laufbahnstufen und Karriereaussichten beziehungsweise -ziele werden von den Autor*innen der *Bayreuther Erklärung* offenbar als so gering eingeschätzt, dass sie gar keine Erwähnung finden.⁴

An diesen gegensätzlichen Beschreibungen wird deutlich, dass der Kern der Debatte nicht in der Frage nach *dem Anteil* befristeter Beschäftigung liegt, sondern eine Grundfrage des Beschäftigungssystems selbst aufwirft: Wer erwirbt wie und wann den Anspruch, Wissenschaft als Beruf betreiben zu dürfen? Das erinnert an die verfassungspolitischen Diskussionen der vergangenen Jahre, wenn es an einzelnen Einrichtungen wie der Technischen Universität Berlin darum ging, die Stimmverhältnisse in der universitären Gruppenmitbestimmung zu modifizieren. Dabei wurde als Kernfrage verhandelt, wer

eigentlich das Subjekt der grundgesetzlich garantierten Wissenschaftsfreiheit ist. Nach höchstrichterlicher Auffassung sind dies derzeit nur die Professor*innen. Nun wird im Kontext der *Bayreuther Erklärung* noch grundlegender und existenzieller gestritten, und zwar darum, wer *überhaupt* als legitimer Teil der Wissenschaft gilt. Ausgefochten wird das an der Teilfrage, welche Stellung im Feld dem sogenannten „Mittelbau“ zukommt, jener mit Abstand größten Gruppe der Wissensarbeiter*innen an den Hochschulen, die den Hauptteil der wissenschaftlichen Tätigkeiten durchführen. Ohne sie würde das derzeitige Universitätssystem sofort zusammenbrechen und trotzdem gehen sie ihrer Arbeit meist in Abhängigkeit von vergleichsweise wenigen Professor*innen auf fast ausschließlich befristeten Stellen nach. Sie werden oft – aktuell von den Kanzler*innen – nicht als genuine Vertreter*innen der Profession „Wissenschaftler“ gesehen, sondern gelten bis zum Abschluss der Habilitation als „Nachwuchs“ oder „Auszubildende“. So entsteht der Eindruck, sie seien nur im Übergang in der Wissenschaft, weil ihr Weg eigentlich auf ein außerwissenschaftliches Finale ziele.

Damit wird die Diskussion um Be- und Entfristung zur Machtfrage in der immer stärker brodelnden Auseinandersetzung um die Struktur der Wissenschaft als Beschäftigungssystem.⁵ Das ruft manifeste Interessen auf den Plan und fordert die Akteursgruppen zu deren Vertretung auf. Während Befristung bis vor wenigen Jahren noch als Qualitätsmerkmal und Bedingung von Leistungsfähigkeit galt,⁶ wird inzwischen zumindest der Grad an Prekarisierung in wissenschaftlichen Beschäftigungsverhältnissen als problematisch wahrgenommen – und das sogar in politisch liberalen und konservativen Kreisen.⁷ Aufgrund der hier sichtbaren Diskursverschiebung sehen sich die Kanzler*innen nun offenbar genötigt, eine explizite Verteidigung des beschäftigungspolitischen *status quo* zu veröffentlichen. Aus Sicht der Beschäftigten wiederum verschlechtert sich der aktuelle Zustand kontinuierlich und sollte daher alles andere als aufrechterhalten werden.⁸

Bruchlinien im System

Wie kam es zur aufgezeigten Verschiebung des Diskurses? Angesichts der Mobilisierungsbemühungen seitens der Gewerkschaften und Mittelbauinitiativen wächst zwar der Protest, doch er ist noch weit von einer Massenbewegung entfernt und reicht als Erklärung nicht aus. Immer mehr *voice*, zugleich freiwilliger oder erzwungener *exit* bei prekären Loyalitätsbeziehungen zur Wissenschaft als solcher⁹ – all das nimmt augenscheinlich ein bedrohliches Ausmaß an. Zugleich setzt sich in immer mehr Bereichen der Akademie die Ansicht durch, dass das Prinzip des *hire and fire* wie auch die verschärfte

Konkurrenz um Pakt- und Drittmittel aus Organisationssicht dysfunktional sind.¹⁰ Es scheint, als wäre eine nennenswerte Strukturveränderung, die das deutsche Habilitationssystem mit seinem engen Flaschenhals dem weltweit dominierenden *Tenure-System* angleicht, nur noch eine Frage der Zeit.¹¹ Ein Blick auf die Interessenslagen, insbesondere der Hochschulleitungen, verdeutlicht aber, dass hier kein Automatismus besteht.

Im Rahmen der Neuorganisation der Beziehung zwischen Staat und Hochschulen seit Mitte der 1990er-Jahre wurde letzteren ein erhebliches Maß an Autonomie zugestanden. Statt Stellenpläne parlamentarisch zu beschließen, weist die öffentliche Hand den Hochschulen vielerorts Globalbudgets zu. Die Globalbudgets sind zwar an vertraglich vereinbarte Ziele geknüpft, werden aber letztlich intern strukturiert und verteilt. Das bedeutet einen erheblichen Gewinn an Handlungsfreiheit für die Verwaltungsspitzen. Wie die *Bayreuther Erklärung* deutlich zeigt, resultiert aus diesem Zuwachs an Gestaltungsmacht aber keineswegs ein Zuwachs an Gestaltungswillen. Es dominiert weiterhin eine Verwalterposition, aus deren Perspektive mehr Stabilität bei den Beschäftigungsverhältnissen in erster Linie ein Risiko für die Haushaltsplanung darstellt. Ein Grund für eine solche Haltung liegt in der immer noch deutlichen Unterfinanzierung des Hochschulsystems, in dem die Zahl der Studierenden stetig wächst, ohne dass Finanz- und Personalausstattung angemessen ausgebaut werden würden.¹² Die Kanzler*innen positionieren sich in ihrer Erklärung klar in diesem Sinne, nämlich als Vertreter*innen einer sehr spezifischen Imagination von Organisationsinteressen, nicht aber als oberste Personalverantwortliche – was sie wohlgerne ebenso sind.

Die Präsident*innen und Rektor*innen wiederum versuchen, eine möglichst erfolgreiche und öffentlichkeitswirksame Berufungspolitik zu betreiben: Ihre zentrale Stellschraube im akademischen Kapitalismus ist die Verpflichtung jener scheinbaren „Spitzen“ (international renommierte Professor*innen), die möglichst hohe Reputationsgewinne für die gesamte Hochschule versprechen. Und in diesem Konkurrenzkampf, vor allem um das profilierteste Forschungspersonal – der durch befristete Mittel aus Pakten und Initiativen noch zusätzlich angeheizt wird – ist die maximale Verfügbarkeit von freien, untergeordneten Stellen ein eindeutiger Wettbewerbsvorteil.

Paradoxe Weise nimmt mit den prestige- und ressourcenträchtigen Ausschreibungen befristeter (Exzellenz-)Mittel auch die Bedeutung der managerialen Steuerung innerhalb der Hochschulverwaltung zu. In der Folge steigt die Zahl solcherart orientierter Stabsstellen in der direkten Verfügung der Hochschulleitungen. Somit werden interne Mittel gebunden,

um in der allgemeinen Konkurrenz weitere externe Mittel einzuwerben. Beide Tendenzen – freie Mittel als schlagendes Argument in der Berufungspolitik, gebundene Mittel zur erfolgreichen Akquise von Drittmitteln – führen zusammengenommen dazu, dass auch die Präsidien und Rektorate ihre Rolle als Personalverantwortliche nicht in einem umfassenderen Sinn annehmen. Auch sie treten im Hinblick auf eine Personalstrukturreform im Sinne besserer Beschäftigungsverhältnisse für die Mehrheit der Beschäftigten (wissenschaftliches und wissenschaftsunterstützendes Personal) weitgehend als konservativer Block auf,¹³ der ein immanentes Interesse am Erhalt des *status quo* hat, auch wenn das langfristig der Leistungsfähigkeit der Gesamtorganisation schadet.

Wir stellen also einerseits fest, dass sich der Diskurs, parallel zu den generellen Brüchen in der ideologischen Hegemonie des Neoliberalismus, verschiebt: In den Debatten wird Veränderung gefordert. Andererseits sind (noch) kein neuer Konsens über die Zugehörigkeitsbedingungen zum Wissenschaftssystem und eine grundlegende Veränderungsrichtung des gegenwärtigen Beschäftigungsmodells erkennbar, obwohl grundlegende Reformen unausweichlich scheinen. Zu sehr sind die dominanten wettbewerblichen Steuerungsmechanismen des akademischen Kapitalismus verwoben mit den optimalen Akkumulationsbedingungen von Reputation durch wenige ressourcenbindende Spitzen. Zu offensichtlich sind die in ihrer Autonomie gestärkten Hochschulen mit der Aufgabe überfordert, eine neue Personalstruktur zu denken (von der Umsetzung ganz zu schweigen), selbst wenn sie deren Notwendigkeit anerkennen würden. Solange Machtstrukturen und Verantwortlichkeiten so bleiben, wie sie gegenwärtig sind, wird jeglicher Reformwille an diesen Widersprüchen zerrieben,¹⁴ bevor er nennenswerte Wirkungen erzielen kann. Es stellt sich also die Frage, wer der Motor einer notwendigen Machtverschiebung sein kann.

Widerständige Akteure

Trotz vorhandener massiver Unzufriedenheit bei den Beschäftigten wird Widerspruch bisher nur relativ schwach artikuliert, denn die strukturellen Bedingungen des Feldes sind eher mobilisierungshemmend.¹⁵ Das liegt an der Überlagerung von feudalen Abhängigkeitsstrukturen im Lehrstuhlsystem und Mechanismen der extremen Konkurrenz im akademischen Kapitalismus. Zu diesen spezifisch kontemporären Bedingungen hinzu kommt die *illusio* des Feldes,¹⁶ der unhinterfragte Glaube an seine Spielregeln. Im Feld der Wissenschaft beinhaltet dieser Glaube, dass es dort in erster Linie um Inhalte, Kritik und Erkenntnis ginge – was wiederum die Thematisierung von Konkurrenz, Ausbeutung und Machtverhältnissen erschwert. Ohnehin muss Wissenschaft generell als eher

engagementfeindlich eingeschätzt werden, denn wissenschaftliche Tätigkeit hat einen stark entgrenzten Charakter, der für außerwissenschaftliche Tätigkeiten wenig Raum lässt. Legitimierend wirken hier kollektive Imaginationen vom ‚Elfenbeinturm‘ und dem ‚Sich-Ganz-Einer-Sache-Verschreiben‘ sowie die hohe intrinsische Motivation der Wissenschaftler*innen.¹⁷ Doch der Druck ist auch manifest: Die exponentiell wachsenden Wissensvorräte und die große Konkurrenz um Stellen sorgen dafür,¹⁸ dass immer weniger Zeit für die Wissensaufnahme bleibt,¹⁹ während die Publikationserwartung steigt.²⁰ Die Existenzweise der „prekären Mobilität“²¹ kostet Zeit und untergräbt langfristige Bindungen und verlässliche Sorgebeziehungen – seien sie persönlicher oder eher politischer Natur. All das sind zum einen gute Voraussetzungen für die in der Wissenschaft weit verbreitete Selbstverständlichkeit von unbezahlter Mehrarbeit,²² zum anderen tragen sie zur Erklärung der Mobilisierungsschwierigkeiten in akademischen Kreisen bei.

Der Kollektivierung dieser Belastungserfahrungen und ihrer Transformation in solidarisches kollektives Handeln stehen also Subjektivierungsmodi entgegen, die von einer Struktur der ubiquitären Konkurrenz geprägt sind.²³ Sie ähneln jenen von Soloselbständigen, die ein umfassendes „unternehmerisches Selbst“ verkörpern.²⁴ Aus unseren langjährigen Erfahrungen in der Hochschulpolitik und als *Organizer*²⁵ in der Wissenschaft ist uns entsprechend folgendes Reaktionsmuster auf die individuelle Ansprache sehr gut bekannt: „Ja, die Situation ist schlecht, man muss was machen, aber ich hab leider keine Zeit.“ Manchmal reicht es dann immerhin noch für das Verfassen eines kritischen Textes, derjenigen Protestform, die Wissenschaftler*innen habituell wohl am nächsten liegt.

Dennoch darf dieser Befund nicht nur als dunkles Omen verstanden werden: Insbesondere die Neugründung einer Vielzahl von Initiativen in den letzten Jahren (Mittelbauinitiativen innerhalb und außerhalb des *Netzwerks für Gute Arbeit in der Wissenschaft* (NGAWiss), aber auch studentische Tarifinitiativen, lokale und regionale Bündnisse aus Gewerkschaften und Mittelbauinitiativen, fachgesellschaftliche Qualifikand*innenzusammenschlüsse, regionale Alternativgewerkschaften und andere) zeigen den Wandel an. Die Handlungsansätze dieser Akteure sind hochgradig divers, aufgrund von Orientierungslosigkeit und in ihrer Suche nach den entscheidenden Machthebeln setzen sie auf sehr unterschiedliche Mittel und Strategien oder reagieren *ad hoc* auf aktuelle Gelegenheitsfenster – immer vor dem Hintergrund einer Verschlechterung ihrer Gesamtsituation. Insgesamt gilt: Je reger die Debatte geführt wird, umso häufiger öffnet sich ein Gelegenheitsfenster. Die *Bayreuther Erklärung* wäre sicherlich nicht allein aufgrund der Pressemitteilung der *Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft* (GEW) zum

Skandalon geworden. Es war vielmehr eine lose vernetzte Twitter-Community im Umfeld des Bündnisses *Frist ist Frust* und seiner Mitglieder, die hier niedrigschwellig koordiniert intervenieren konnte. Die Kampagne *Frist ist Frust*, die von der GEW, der *Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft* (ver.di) und NGAWiss gemeinsam getragen und von einer Vielzahl wissenschaftlicher und wissenschaftspolitischer Akteure unterstützt wird,²⁶ markiert einen Wendepunkt innerhalb der personalpolitischen Debatte in der Wissenschaft. Die vereinte Diskursmacht eines so breiten Bündnisses, das Akteure wie den *Deutschen Gewerkschaftsbund* (DGB) und den *Verband der Historikerinnen und Historiker Deutschlands* (VHD) umfasst, führt zu starker öffentlicher Präsenz. Kaum ein Pressebericht über die Verhandlungen um die Pakte kam ohne Verweis auf die Kampagne aus.²⁷ Arenen und Akteure, die bislang für beschäftigtenfreundliche Anliegen völlig verschlossen waren (wie oben dargestellt), sind unter Positionierungsdruck geraten und machten zumindest rhetorische Zugeständnisse.

Das ist aus unserer organisierenden Perspektive durchaus ein hoffnungsfroh stimmendes Signal. Aber dieser zunächst vor allem diskursive Umschwung ist noch keine Trendwende im Hinblick auf die tatsächlichen Strukturen: Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) sorgt dafür, dass der Flaschenhals weiterhin bestehen bleibt;²⁸ auch viele Hochschulleitungen sind, wie beschrieben, am Erhalt der derzeitigen Strukturen interessiert. Die *Bayreuther Erklärung* muss entsprechend als ein Versuch seitens der Kanzler*innen verstanden werden, den spürbaren Wandlungstendenzen entschlossen entgegenzutreten.

Handlungsdruck für die Betroffenen

Daraus folgt aber auch: Ohne eine weitere Verstärkung des aktiven Engagements der Betroffenen wird nicht mit einer klaren Strukturveränderung zu rechnen sein. Dafür müssen zusätzlicher Druck aufgebaut und ernsthafte Unterbrechungen des immer weiter laufenden Normalbetriebs geplant und umgesetzt werden. Damit sind die wissenschaftlich Beschäftigten selbst in die Pflicht genommen. Manche durchaus wirksamen Schritte, wie der Eintritt in eine Gewerkschaft, sind dabei nur mit äußerst geringen Kosten verbunden. Auf diese Weise können innergewerkschaftliche Kräfteverhältnisse verschoben und die spezifischen Mittelbauanliegen dort sowie in der Folge in Tarifverhandlungen stärker gemacht werden. Doch das reicht nicht aus. Wenn sie ernst genommen werden möchten, dürfen wissenschaftliche Mitarbeiter*innen bei Streiks im Öffentlichen Dienst keine Randgruppe mehr neben den zahlreich anwesenden angestellten Lehrer*innen sein. Wenn es um ihre ureigenen Anliegen geht, wird es nicht reichen, dass 150 Personen zum Protest

vor das *Bundesministerium für Bildung und Forschung* (BMBF) zu einer phantasievollen Demonstration zusammenkommen, während die Mehrheit das Geschehen nur – durchaus solidarisch, aber eben ohne physische Präsenz – vom Unischreibtisch aus per Twitter begleitet. Die simple Einsicht, dass es kollektive Interessen gibt, die auch kollektiv durchgesetzt werden müssen, ist offensichtlich eine immense Herausforderung für Wissenschaftler*innensubjektivitäten, die angesichts der verallgemeinerten Konkurrenz und des individualisierten Durchbeißen als Normalfall Interessenskollektivierung nicht fördern. Vielleicht noch größer ist in einem solch entsolidarisierten Umfeld die Herausforderung, statusgruppenübergreifende Zusammenschlüsse zu bilden.²⁹ Ohne dem neoliberalen Eigenverantwortungsparadigma das Wort zu reden, muss man wohl konstatieren: Das (gemeinsame) Führen dieser Auseinandersetzungen nimmt den akademischen Bildungsarbeiter*innen niemand ab.

Endnoten

1. Vereinigung der Kanzlerinnen und Kanzler der Universitäten Deutschlands, Bayreuther Erklärung zu befristeten Beschäftigungsverhältnissen mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal in Universitäten, online unter: https://www.uni-kanzler.de/fileadmin/user_upload/05_Publikationen/2017 - 2010/20190919_Bayreuther_Erklaerung_der_Universitaetskanzler_final.pdf (1.12.2019).
2. Statistisches Bundesamt, Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen. Statistisches Bundesamt (Destatis), S. 20, online unter: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/_inhalt.html#sprg233706 (1.12.2019).
3. Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft, Stellungnahme des Netzwerks für Gute Arbeit in der Wissenschaft zur „Bayreuther Erklärung“ der Uni-Kanzler*innen, online unter: <https://www.mittelbau.net/bayreuther-bankrotterklaerung/> (1.12.2019).
4. Kristin Eichhorn, Die Bayreuther Erklärung – eine bislang einseitige Debatte, in: [AlmaMeta](https://www.almameta.de/die-bayreuther-erklaerung-eine-bislang-einseitige-debatte/), online unter: <https://www.almameta.de/die-bayreuther-erklaerung-eine-bislang-einseitige-debatte/> (1.12.2019).
5. Alexander Gallas, Precarious Academic Labour in Germany. Termed Contracts and a New Berufsverbot, in: *Global Labour Journal* 9 (2018), 1, S. 92–102; Matthias Neis, Immer der Karotte nach. Ist die Wissenschaft eine prekäre Profession? in: *Zeitschrift für Nachwuchswissenschaftler – German Journal for Young Researchers* 1 (2009), 1, S. 84–89, online unter: <http://www.nachwuchswissenschaftler.org/2009/1/90/ZfN-2009-1-90.pdf> (1.12.2019); Peter Ullrich, Prekäre Wissensarbeit im akademischen Kapitalismus. Strukturen, Subjektivitäten und Organisationsansätze in Mittelbau und Fachgesellschaften, in: *Soziologie* 45 (2016), 4, S. 388–411, online unter: <http://publikationen.soziologie.de/index.php/soziologie/article/view/878> (1.12.2019); Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, *Templiner Manifest. Traumjob Wissenschaft. Für eine Reform der Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung*, online unter: <http://www.gew.de/wissenschaft/templiner-manifest/templiner-manifest-text/> (1.12.2019).
6. So positionierte sich die *Hochschulrektorenkonferenz* (HRK) noch 2012: „Wesentlich

dafür, Innovationsfähigkeit, Flexibilität und Handlungsfähigkeit der Hochschulen zu sichern, sind wissenschaftsspezifische Befristungsmöglichkeiten von Arbeitsverhältnissen. Im wissenschaftlichen Kontext ist es notwendig, dass die Zahl der befristeten Stellen für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler die der unbefristeten deutlich übersteigt.“ HRK, Leitlinien für die Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal. Empfehlung der 12. Mitgliederversammlung der HRK am 24.04.2012, online unter: https://www.hrk.de/fileadmin/migrated/content_uploads/Empfehlung_Leitlinien_Befristung_MV_24042012_04.pdf (1.12.2019).

7. In einem Offenen Brief forderten mehrere Unions-Bundestagsabgeordnete die Länder zu „Engagement bei Dauerstellen“ auf. Vgl. Jan-Martin Wiarda, Unionsabgeordnete fordern Länder zu Engagement bei Dauerstellen und Betreuungsrelationen auf, in: Hochschule (27.6.2019), online unter: <https://www.jmwiarda.de/2019/06/26/unionsabgeordnete-fordern-laender-zu-engagement-bei-dauerstellen-und-betreuungsrelationen-auf/> (1.12.2019). Auch das unionsgeführte *Bundesministerium für Bildung und Forschung* (BMBF) äußert sich in diesem Sinne: „Mit der dauerhaften Förderung ab 2021 soll insbesondere unbefristetes, mit Studium und Lehre befasstes Hochschulpersonal ausgebaut werden.“ BMBF-Internetredaktion, Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken (22.7.2019), online unter: <https://www.bmbf.de/de/zukunftsvertrag-studium-und-lehre-staerken-9232.html> (1.12.2019). Vgl. außerdem die Antwort der Bundesregierung auf die Frage von Grünen-MdB Kai Gehring: Deutscher Bundestag, Stenografischer Bericht 117. Sitzung (16.10.2019), S. 14364, online unter: <http://dipbt.bundestag.de/doc/btp/19/19117.pdf> (1.12.2019).
8. Vgl. beispielsweise die Entwicklung des Befristungsanteils: Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (Hg.), Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland, Bielefeld 2013; ders., Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland, Bielefeld 2017.
9. Mit „Exit“ und „Voice“ benennt Albert Hirschman zwei basale Handlungsoptionen von unzufriedenen Organisationsmitgliedern. Moderiert von der Stärke ihrer Loyalität zur Organisation, neigen sie entweder zum Abwandern (*exit*) oder zur Artikulation von Widerspruch (*voice*). In der wissenschaftlichen Debatte um dieses Konzept wurden

noch weitere Handlungsoptionen herausgearbeitet, insbesondere „Silence“ (stillschweigende Hinnahme). Vgl. Albert O. Hirschman, *Exit, Voice, and Loyalty. Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*, Cambridge, MA 1970.

10. Deutlich wurde dies unter anderem im breit unterstützten Aufruf zur Kritik der Exzellenzinitiative. Vgl. Exzellenzkritik, Für gute Forschung und Lehre – Argumente gegen die Exzellenzinitiative, in: Exzellenzkritik, online unter: <https://exzellenzkritik.wordpress.com/2016/04/27/petition-exzellenzkritik/> (1.12.2019); Tilman Reitz, Von der Kritik zur Konkurrenz. Die Umstrukturierung wissenschaftlicher Konflikte und ihre Wissenswirkungen, in: *sub\urban. zeitschrift für kritische stadtforschung* 4 (2016), 2–3, S. 37–58.
11. Vgl. Reinhard Kreckel, Zur Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses an Universitäten. Deutschland im Vergleich mit Frankreich, England, den USA und Österreich, in: *Beiträge zur Hochschulforschung* 38 (2016), 1–2, S. 12–39.
12. Benjamin Baumgarth / Justus Henke / Peer Pasternack, Inventur der Finanzierung des Hochschulsystems. Mittelflüsse, Kontroversen und Entwicklungen im letzten Jahrzehnt, in: Hans Böckler Stiftung (Hg.), Working Paper Studienförderung, Düsseldorf 2016, S. 13, online unter: https://www.boeckler.de/pdf/p_studfoe_wp_1_2016.pdf (1.12.2019); Wissenschaftsrat, Hochschulbildung im Anschluss an den Hochschulpakt 2020. Positionspapier, S. 16, 19, online unter: https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/7013-18.pdf;jsessionid=446336FF1652A8331B964EBF508C72CD.delivery2-master?_blob=publicationFile&v=3 (1.12.2019).
13. So stimmte nach der Mitgliederversammlung der HRK im November 2019 deren Präsident Peter-André Alt den Kanzler*innen im Grundsatz zu und erklärte eine Befristungsquote von etwa 70 Prozent als angemessen (<https://m.tagesspiegel.de/wissen/frauenquote-und-befristungen-an-unis-rektoren-legen-sich-nicht-fest/25249894.html> (1.12.2019)). Interessant ist der sowohl von Alt wie auch von den Kanzler*innen aufgebaute Strohmann, dass eine strenge Begrenzung der Befristung unsolidarisch vor allem für weitere Generationen von Promovierenden sei, da dadurch der Zugang zu Stellen weitgehend verstopft werden würde. Dabei forderte niemand von den maßgeblichen Gewerkschaften oder Mittelbauvertretungen unbefristete Promotionsstellen. Selbst die am weitesten gehende Forderung des *Netzwerks für Gute Arbeit in der Wissenschaft* (NGAWiss) verlangt unbefristete Stellen erst ab der Postdoc-Phase.

14. Illustriert wurde diese Reformblockade jüngst zum Beispiel durch einen Gastbeitrag von Michael Hartmer, Geschäftsführer des *Deutschen Hochschulverbandes* (DHV), in der *Frankfurter Allgemeinen Zeitung*. Er kommt in seinem Beitrag zu zwei sehr unterschiedlichen Wertungen. Zum einen: „Wer Universitäten zerstören will, muss nur alle Wissenschaftler von der Promotion bis zur Altersgrenze unbefristet beschäftigen.“ und zum anderen: „Wer Universitäten zerstören will, muss nur alle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler von der Promotion bis zur Altersgrenze auf aneinander gereihten befristeten Stellen beschäftigen.“ Vgl. ders., Hilft nur noch der beherzte Griff in die Speicher?, in: *Frankfurter Allgemeine Zeitung*, 5.9.2019, S. 7.
15. Vgl. dazu ausführlich Peter Ullrich, *Organisierung und Mobilisierung im akademischen Kapitalismus. Bedingungen kollektiver Handlungsfähigkeit prekär-mobiler Bildungsarbeiter*innen*, online unter: http://publikationen.soziologie.de/index.php/kongressband_2018/article/view/1198/1176 (1.12.2019).
16. Pierre Bourdieu, *Vom Gebrauch der Wissenschaft. Für eine klinische Soziologie des wissenschaftlichen Feldes*, Konstanz 1998, S. 27; ders., *Praktische Vernunft. Zur Theorie des Handelns*, Frankfurt am Main 1985, S. 141.
17. Vgl. Neis, *Immer der Karotte nach*.
18. Ullrich, *Prekäre Wissensarbeit im akademischen Kapitalismus*.
19. Marc Ware / Michael Mabe, *The STM Report. An Overview of Scientific and Scholarly Journal Publishing*, online unter: http://www.stm-assoc.org/2012_12_11_STM_Report_2012.pdf (1.12.2019).
20. Jan-Christoph Rogge, *Soziale Bedingungen und Effekte der quantitativen Leistungsmessung*, in: *Soziale Welt* 66 (2015), 2, S. 205–214; Antonia Schmid / Peter Ullrich, *Publish and Perish. Publikationszwänge, selbstunternehmerische Wissenschaftssubjekte und Geschlecht*, in: Enrico Heitzer / Sven Schultze (Hg.), *Chimära mensura? Die Human-Animal Studies zwischen Schäferhund-Science-Hoax, kritischer Geschichtswissenschaft und akademischem Trendsurfing*, Berlin 2018, S. 228–247.
21. Peter Ullrich / Tilman Reitz, *Raus aus der prekären Mobilität*, in: *Forum Wissenschaft* 35 (2018), 2, S.23–24, online unter: <https://depositonce.tu->

- berlin.de/bitstream/11303/8010/3/ullrich_reitz_2018.pdf (1.12.2019); Silke van Dyk / Tilmann Reitz, Projektförmige Polis und akademische Prekarität im universitären Feudalsystem. Zwei Diagnosen und eine Fünf-Jahres-Perspektive, in: *Soziologie* 46 (2017), 1, S. 62–73.
22. Jens Ambrasat, Bezahlt oder unbezahlt? Überstunden im akademischen Mittelbau, in: *Forschung und Lehre* 25 (2019), 2, S. 152–154.
23. Das betrifft nicht nur die extreme Konkurrenz um die äußerst knappen Stellen auf Ebene der Beschäftigten, sondern auch die generelle Tendenz, Kritik zu ersetzen durch „organisierte Konkurrenz“ als zentralen Mechanismus der Ressourcen- und Reputationsallokation. Vgl. Reitz, Von der Kritik zur Konkurrenz.
24. Ulrich Bröckling, *Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform*, Frankfurt am Main 2007; Tobias Peter, *Akademische Entrepreneure. Der homo academicus zwischen Passion, Reputation und Projekt*, in: *Berliner Debatte Initial* 28 (2017), 1, S. 110–121; Rogge, *Soziale Bedingungen*.
25. Unter *Organizing* verstehen wir hier eine auf den Prinzipien des US-amerikanischen *Community Organizing* aufbauende kollektive Organisation von Beschäftigten. Im Mittelpunkt stehen die Selbstorganisation, der Aufbau von Handlungsfähigkeit von unten und die Orientierung an Konflikten, wie sie von den Betroffenen selbst empfundenen und artikuliert werden. Vgl. Saul Alinsky, *Rules for Radicals: A Pragmatic Primer for Realistic Radicals*, New York 1971. Seit etwa zehn Jahren wird *Organizing* in seinen unterschiedlichen Formen auch in deutschen gewerkschaftlichen Kontexten als Erneuerungsstrategie verstärkt genutzt.
26. <http://frististfrust.net/unterstuetzerinnen/> (1.12.2019).
27. Siehe dazu die Pressedokumentation auf der Kampagnenwebsite: frististfrust.net/presse/ (1.12.2019).
28. Das WissZeitVG ermöglicht die Befristung von Arbeitsverträgen im akademischen Mittelbau. Ihm zufolge kann wissenschaftliches und künstlerisches Personal mit akademischer Ausbildung ohne besonderen Sachgrund bis zu sechs Jahre befristet beschäftigt werden.

29. Die Prekarisierungstendenzen sind auch in der Verwaltung zu spüren;
Leistungsüberfrachtung und Befristung nehmen auch bei Professor*innen zu.

Matthias Neis

Matthias Neis (M.A.) ist Bundesarbeitsgruppenleiter für Hochschulen und Forschung, Fachbereich Bildung, Wissenschaft und Forschung, Gewerkschaft ver.di und engagiert sich im Bündnis Frist ist Frust, das vom Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft, ver.di und der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft initiiert wurde, um sich für die Schaffung von Dauerstellen im Rahmen des Einstiegs des Bundes in die dauerhafte Hochschulfinanzierung einzusetzen.

Peter Ullrich

Dr. phil. Dr. rer. med. Peter Ullrich hat Soziologie und Kulturwissenschaften studiert. Er ist derzeit Ko-Bereichsleiter für "Soziale Bewegungen, Technik, Konflikte" am Zentrum Technik und Gesellschaft der TU Berlin, Referent im Studienwerk der Rosa-Luxemburg-Stiftung und Mitglied im Koordinierungskreis des Netzwerks für Gute Arbeit in der Wissenschaft. Außerdem engagiert er sich in der Kampagne Frist ist Frust.

Dieser Beitrag wurde redaktionell betreut von Wibke Liebhart.

Artikel auf soziopolis.de:

<https://www.sozopolis.de/die-muehen-der-ebene.html>