

## Argumentationshilfen. Teil 1: Defensive Argumentationsstrategie

Politik, auch Hochschulpolitik, besteht aus Diskursen. Hochschulpolitik gehört jedoch zu den Politikfeldern, die kaum je wahlentscheidend sind; Studierende sind davon zwar stark betroffen, verlassen die Universität aber meist schon wieder, bevor Änderungen für sie relevant werden könnten. Hierin – und in der Prekarisierung des Mittelbaus, die kritische Stimmen durch erzwungenen Berufsausstieg immer wieder verstummen lässt – dürften die Gründe dafür liegen, dass die Institutionsspitzen und deren Vorstellungen den hochschulpolitischen Diskurs in den vergangenen Jahrzehnten weitgehend dominiert haben. Ihnen standen diverse Medien und Foren offen, und insbesondere zur Problematik dysfunktionaler und menschenfeindlicher Personalstrukturen wurden progressive Gegenpositionen lange kaum gehört (oder in Form der Betroffenheitsberichterstattung abgehandelt). Spätestens seit dem Twitter-Protest unter #IchbinHanna ist jedoch klar: Wir Betroffenen sind viele – und unser kollektiver Ärger ist groß. Dazu, dass er sich sachlich adäquat artikulieren kann, wollen wir hiermit eine Unterstützung anbieten. Denn der Diskurs der Institutionen ist nicht nur erkennbar interessengelenkt und befremdlich homogen; er ist – wie die hier gesammelten typischen Aussagen ihrer Vertreter:innen und Unterstützer:innen beweisen – vielfach auch von wenig beeindruckendem intellektuellem Format. Wir haben uns die Mühe gemacht, diese Behauptungen einzeln zu widerlegen, um zur diskursiven Ermächtigung aller beizutragen, die sich Veränderung wünschen: Damit nicht mehr die Phrase, sondern wieder das Wort regiert.

Diese Argumentationshilfen sind ein kollektives Produkt und ein *work in progress*. Über Korrekturen, Ergänzungen und Kritik freuen wir uns ([mail@mittelbau.net](mailto:mail@mittelbau.net)), ganz besonders aber über weite mediale Verbreitung. Und wer will, kann weiterhin mitmachen: Eine offensive Argumentationsstrategie (für schnellen Konsum aufbereitetes Faktenwissen) steht noch aus.

## 1: Let it flow: Ein Hoch auf die Uni als Durchlauferhitzer

### Scheinwahrheit Nr. 1a: Fluktuation fördert Innovation.

Fluktuation ist ein Begriff, der Bewegung und Wandel und insofern eine positive Bedeutung suggeriert. Damit setzt er sich aber auch Verdacht aus, euphemistisch zu veruneindeutigen, was genau gemeint ist. Ginge es dabei einfach um einen bestenfalls erkenntnisfördernden Wechsel zwischen Beschäftigungsorten, dann spräche nichts gegen Fluktuation, denn der findet auch bei Inhaber:innen entfristeter Stellen statt, wie Länder mit entfristetem Mittelbau (etwa Schweden, Dänemark, Frankreich, UK) beweisen. Dieser Gedanke wird hierzulande aber gern mit der Vorstellung einer Fluktuation zwischen Generationen vermischt, die unterstellt, dass Innovation vor allem dann entstehe, wenn besonders viele junge Köpfe im System seien – also wenn fast alle etwas älteren, erfahreneren Wissenschaftler:innen ausscheiden müssen.

„Wovor ich Angst habe, ist, dass wir uns die Strukturen zumauern, weil der Hochschulbereich einer ist, der auch immer ein Durchlauferhitzer sein muss [...]. Es ist auch so, dass es für die Attraktivität unserer Hochschulen wichtig ist, [...] dass Leute kommen und gehen.“

Sabine Kunst im Ausschuss für Wissenschaft und Forschung des Berliner Abgeordnetenhauses, 68. Sitzung, 14. Juni 2021

So erlaubt das deutsche Wissenschaftszeitvertragsgesetz eine befristete Beschäftigung im Regelfall nur für 12 Jahre. Entfristet wird in der Praxis aber wiederum nur in sehr wenigen Fällen, so dass die meisten gerade dann gehen müssen, wenn sie jahrelange Berufserfahrung erworben haben. Der damit einhergehende **Verlust von explizitem und implizitem Wissen, das sich Nachfolger:innen erst mühsam und zeitintensiv neu erarbeiten müssen, ist weder effizient noch im Sinne einer gelungenen Wissensproduktion.** Konsequenterweise ausgeblendet wird, dass wissenschaftlich erzeugtes Wissen nachhaltig durchdacht und überprüft werden muss. Genau diese Möglichkeit untergräbt ein System, das sein Personal ständig austauscht. Mehr noch – es läuft Gefahr, sich in einer Inkompetenzschleife zu verfangen: **Ideen zu komplexen Themen erwachsen nicht aus Geistesblitzen, sondern aus Fachwissen.** Tauscht man Forschende aus, bevor sie dieses haben, bringen sie nur immer wieder dieselben unzureichenden Ideen hervor. **Erst die Fähigkeit, sie fachlich abzusichern, macht Ideen produktiv.**

**Wenn Fluktuation Innovation fördert, dann steht dazu allerdings im Widerspruch, dass die im System als beste Köpfe angesehenen Forschenden die entfristeten, ja auf Lebenszeit verbeamteten Lehrstuhlinhaber:innen sind** (vgl. auch Scheinwahrheit 5a zur Bestenauslese). Die Behauptung soll also etwas anderes, weniger Positives verdecken: **Fluktuation konsolidiert die Macht derer, die selbst nicht fluktuieren.** Denn Lehrstuhlinhaber:innen bestimmen über die Beschäftigung und Selektion der von ihnen abhängigen Mitarbeiter:innen. Lässt man aber die Annahme gelten, dass Innovation gerade von diesen befristet Beschäftigten kommt, dann stellt deren abhängiger und befristeter Status nur bloß, wie sehr die Strukturen auf Machtausübung, Kontrolle und Abschöpfung ihrer Arbeits- und Innovationskraft angelegt sind (denn die Souveränität, ihre Forschungsideen eigenständig zu etablieren und langfristig zu verfolgen, gesteht man ihnen ja gerade nicht zu). Dem sucht die Fluktuationsrhetorik nur ein dynamistisches Mäntelchen umzuhängen.

Scheinwahrheit Nr. 1b: Unbefristete Stellen verhindern, dass jüngere Absolvent:innen die Chance bekommen, sich zu qualifizieren.

Dieser Behauptung liegt die falsche Prämisse zu Grunde, dass die einzig bestehende Alternative zum Status quo sei, alle derzeit befristeten Beschäftigten sofort zu entfristen.

*„Gäben wir allen Nachwuchswissenschaftlern eine unbefristete Perspektive, ginge der Wissenschaftsstandort Deutschland kaputt. Dann hätten wir nämlich den Stellenfluss verstopft und die nachwachsenden Generationen kämen nicht mehr in die Hochschulen rein.“*

[Ulrich Preis, Mit-Konstrukteur des WissZeitVG in der DUZ 3/2017, S. 40]

**Andere Länder (Schweden, Dänemark, Frankreich, UK) haben aber Hochschulsysteme mit regelhaft unbefristeten Stellen, ohne dass dabei angenommen würde, dass dies Jüngeren Qualifizierungschancen verwehrt.** Auch in solchen Systemen qualifizieren sich Wissenschaftler:innen und rücken auf Stellen nach – nicht alle auf einmal und für mehrere Jahrzehnte, sondern – aufgrund des Altersspektrums der je aktuellen Stelleninhaber:innen – nach und nach. **Darüber hinaus entsteht Fluktuation in diesen Ländern auch deshalb von allein, weil ausreichend unterschiedliche Dauerstellen** auch unterhalb der Professur **zur Verfügung stehen** und auf diesen Stellen eine Weiterqualifikation möglich ist – **denn damit sind Aufstiegschancen und nicht nur Abstiegsmöglichkeiten gegeben.** Dann nämlich bewerben sich auch entfristete Beschäftigte auf bessere, ebenfalls unbefristete Stellen, und neue Personen können nachrücken.

Ähnlich verhält es sich in fast allen Berufen jenseits der Universität – und das mit gutem Grund: **Unter Qualifikation versteht man üblicherweise die Investition in eine Ausbildung, um einen Beruf später fachkundig und dauerhaft auszuüben.** Im heutigen deutschen Wissenschaftsbetrieb wird Qualifikation dagegen nach der Logik des Spitzensports betrieben: Qualifikation ist nur die Vorbereitung dafür, in den K.O.-Runden aussortiert zu werden. **Chancengerechtigkeit heißt hier: Alle bekommen eine 80- bis 90-prozentige Chance, an der dauerhaften Ausübung ihres erlernten Berufs zu scheitern.** Generationengerechtigkeit kann nicht darin bestehen, dass man Menschen, die jahrzehntelang gute Arbeit in der Wissenschaft geleistet haben, nur wegselektiert, um sie durch weitere Generationen zu ersetzen, denen dasselbe Schicksal bevorsteht.

*„Zur sachgerechten Förderung des akademischen Nachwuchses [...] ist die generelle Befristung der Beschäftigungsverhältnisse von wissenschaftlichen Mitarbeitern geeignet und auch erforderlich. [...] Jede vorberufliche Lernphase muß einmal zu Ende gehen. Kontinuierliche Nachwuchsförderung [...] kann nur betrieben werden, wenn die beschränkt vorhandenen Stellen immer wieder frei werden. Ein milderer Mittel als die Befristung der Arbeitsverhältnisse ist dazu nicht ersichtlich.“*

[Urteil des Bundesverfassungsgerichts zum Sonderbefristungsrecht wissenschaftlicher Institutionen vom 24. April 1996]

Zu den Sorgen um den Wissenschaftsstandort Deutschland, die zugleich mit dem hypothetischen Mangel an ausgebildeten Wissenschaftler:innen artikuliert werden, lässt sich einwenden: Nimmt man die auch im „Hanna“-Film des BMBF verwendete Verstopfungs-Metapher, die die Protestbewegung #IchbinHanna auslöste, trotz ihrer Respektlosigkeit ernst (und setzt man voraus, dass sie organisch gemeint ist), dann leidet das gegenwärtige deutsche Hochschulsystem in Wahrheit am exakten Gegenteil: Ein System, das den allergrößten Teil seiner Beschäftigten auszubilden behauptet, danach aber keine Verwendung für sie hat, verliert aufgrund seiner Fluktuation permanent Wissen, bevor es dieses aufgenommen und

verarbeitet hat, weil die Strukturen, die es bewahren und systemisch konsolidieren könnten, mangels erfahrenen Personals viel zu schwach sind.

---

Scheinwahrheit Nr. 1c: So bleibt das System jung, ein Wettbewerbsvorteil!

Die Rede von den „**jungen Wissenschaftler:innen**“, auch „Nachwuchs“ genannt, dient in der Regel als **schlichtes Synonym für „befristet Beschäftigte“** und damit für die weitaus größte Gruppe der wissenschaftlich Tätigen. Zunächst einmal handelt es sich also um **einen Euphemismus, der suggeriert, dass die Betroffenen sich noch in einer Orientierungsphase ihres Lebens befinden**, obwohl man auf dem steinigen Weg zur Professur oft noch im fünften Lebensjahrzehnt zu dieser Gruppe gehört. **Als Kehrseite des Lobs der Jugendlichkeit erweist sich eine so systematische Altersdiskriminierung, wie es sie in keinem anderen Berufsfeld gibt.** Denn die Qualifiziertesten haben hier ab einem bestimmten Alter die schlechtesten Karten, weil gerade zwischen den Berufungsfähigen (Habilitierten, Junioprofessor:innen und Nachwuchsgruppenleiter:innen) und freiwerdenden Professuren die Ratio besonders schlecht ist (siehe F & L 26:2 (2019), S. 1104ff). Es offenbart sich in der Floskel von den „jungen Wissenschaftler:innen“ aber auch **ein kruder Biologismus**, denn ein schneller Aufstieg gilt eher als Exzellenzkriterium als die Fähigkeit, komplexe Vorhaben mit Präzision und langem Atem zum Abschluss zu bringen. Dieses Denken **hat seinen Niederschlag in institutionalisierten Normbiographien gefunden**, von denen beispielsweise verbreitete Bindung von Drittmittelausschreibungen an akademische Altersgrenzen oder das systematische Fehlen von Abschlussförderungen für größere Projekte zeugen. **Hier kommt eine Trial-and-Error-Logik zum Tragen, bei der der durchgeführte Versuch allerdings immer im Reüssieren oder Versagen persönlicher Lebensentwürfe besteht** und nicht in Erfolg oder Scheitern eines Projekts, aus denen gegebenenfalls gelernt werden könnte.

**Eine unausgesprochene Implikation des vermeintlichen Jugendvorteils liegt im Übrigen darin, dass der universitäre Betrieb zu einem ganz überwiegenden Teil von Personal bestritten wird, dem de facto ein Auszubildendenstatus zukommt**, wobei nahezu alle fertige Ausgebildeten wieder nur durch neue Azubis ersetzt werden (vgl. Scheinwahrheit 1b). Ideen bleiben dann Geistesblitze und können nie zur Produktionsreife gelangen, weil der kontinuierliche Erwerb und der langfristige Verbleib von Fachwissen im System strukturell verhindert wird (vgl. Scheinwahrheit 1a). Wer trotzdem an der Vorstellung festhält, dass nur durch das Aussieben von erprobten Wissenschaftler:innen und dem damit einhergehenden ständigen Erfahrungsverlust das Wissenschaftssystem produktiv sein kann, muss darüber hinaus erklären, wieso diese Produktivität gerade durch schlecht bezahlte und abhängig arbeitende ‚jüngere‘ Wissenschaftler:innen gewährleistet werden soll. Denn **es liegt ein Widerspruch darin, die ‚Jugend‘ des Systems zu einem Vorteil zu erklären, weil man Junge für produktiver hält, gleichzeitig aber diese Gruppe sich in Positionen aufreiben zu lassen, in denen permanente Unsicherheit, prekäre Mobilität und vielfache Abhängigkeiten diese Produktivität gerade behindern.** Wenn ‚Jugend‘ dem Wissenschaftssystem nützt, muss dies entsprechend honoriert und Wissenschaftler:innen die Möglichkeit unabhängiger Forschungs- und Lehrtätigkeit zugestanden werden. Und wenn man sich zu einer so systematischen Altersdiskriminierung berechtigt glaubt, wie sie der Fall ist, weil Ältere vermeintlich nicht mehr produktiv oder originell genug seien, **dann erscheint das gerontokratische Prinzip, den wenigen im System älter werdenden mittels Lehrstuhlstrukturen und Drittmittel-Großprojekten systematisch die größte Macht über Forschungsagenden zuzugestehen,**

**wenig konsequent** – allzu kreative Kanäle wird sich die unterstellte größere Leistungsfähigkeit der Jüngeren so kaum suchen können.

Literatur:

Chance auf Professur steigt, in: Forschung & Lehre 26:12 (2019), S. 1104ff.

<https://www.forschung-und-lehre.de/karriere/chance-auf-professur-steigt-2324>

---

## 2: Was wollt Ihr überhaupt hier? Lernt fürs Leben! Oder wie man Forschung zur Ausbildung degradiert

Scheinwahrheit Nr. 2a): Universitäten befristen doch nur deshalb, weil sie für den außerwissenschaftlichen Arbeitsmarkt qualifizieren – und der verlangt regelmäßig frische Kräfte.

Diese Behauptung führt in die Irre, weil sie suggeriert, dass der Grund für Befristung darin liege, dass der außeruniversitäre Arbeitsmarkt nicht mit genügend Kräften beliefert werden könne, wenn man diese nicht daran hindere, langfristig universitäre Karrieren zu verfolgen. Die dabei implizit formulierte Annahme, dass diese Wissenschaftler:innen bei Entfristung die Universität nicht verlassen würden, lässt auch noch ein Bewusstsein dafür erkennen, dass die **ursprüngliche und eigentliche Begründung für Befristung eine inneruniversitäre** ist: Qualifikation bedeutet, dass Promotion und Habilitation als notwendige Sprossen auf der universitären Stufenleiter gelten.

Diesem Prinzip nach wird die Befristung in der Promotionsphase mit dem zu erbringenden Nachweis der Befähigung zu eigenständigem wissenschaftlichen Arbeiten begründet. **Mit dem Erreichen des Doktorgrades als Qualifikation betrachten nicht nur sämtliche deutschen Landeshochschulgesetze, sondern auch die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG), die wissenschaftliche Ausbildung als abgeschlossen.** Die DFG begründet die Antragsberechtigung von Wissenschaftler:innen ab der Postdoc-Phase auch genau damit (vgl. u. a. Merkblatt für Anträge auf Sachbeihilfen, S. 3). Wenn die Promotion *außerhalb* der Universität einen Wert hat, dann beruht dieser nicht so sehr auf der fachlichen Passfähigkeit für außeruniversitäre Berufe als auf dem intellektuellen symbolischen Mehrwert, den sie Qualifizierten verleiht; auf den Mangel an Passfähigkeit lässt auch schließen, dass im außeruniversitären Bereich vielfach weitere Qualifikationen wie Referendariate und Volontariate erwartet werden. **Mit Bezug auf die Habilitationsphase wird die Behauptung einer Qualifikation für den außeruniversitären Arbeitsmarkt jedoch vollends abwegig, da Habilitierte auf dort typischerweise als über- oder fehlqualifiziert gelten.**

*„Universitäten leisten mit der akademischen Qualifizierung dringend benötigter Fachkräfte einen wichtigen Beitrag für Gesellschaft, Wirtschaft und den öffentlichen Dienst. Das Modell befristeter Qualifizierungsphasen in den unterschiedlichen Bildungsformaten der Universitäten ist eine unverzichtbare Voraussetzung dafür [...].“*

„Bayreuther Erklärung“ der Kanzlerinnen und Kanzler der Universitäten Deutschlands“, 2019

Mit Dokumenten wie zuletzt der Bayreuther Erklärung der Universitäts-Kanzler:innen Deutschlands werden Arbeitsverhältnisse zu Ausbildungsverhältnissen erklärt und damit der Mammutanteil der von Promovierenden und Habilitierenden geleisteten Lehre und Forschung als nicht vollgültig gewertet. Die Kanzler:innen hängen mit ihrer Umdeutung des Qualifizierungsbegriffs dem faktischen wissenschaftlichen Berufsverbot nach 6 plus 6 Forschungsjahren lediglich ein **argumentatives Feigenblatt** vor, **mit dem verleugnet wird, dass Wissenschaft, wie jedes andere Berufsfeld auch, eine nachhaltige Personalentwicklung braucht.** So soll es den Universitäten zwar sehr wohl darum gehen, den sogenannten wissenschaftlichen Nachwuchs zu qualifizieren, nur für alles andere als die Wissenschaft. Genau dieser Logik folgend qualifiziert die HU Berlin seit der Einführung des neuen Berliner Hochschulgesetzes mit seiner Entfristungsregelung für Postdocs nun auch mit dem Ziel des „Erwerbs von Erfahrung im deutschen Hochschulsystem“ und „für eine Tätigkeit außerhalb

der Wissenschaft“. Diese Befristungsgründe waren zwar schon seit 2016 definiert, aber zum einen für temporäre Gäste aus dem Ausland und zum anderen für Personen gedacht, denen der Ausstieg aus der Wissenschaft erleichtert werden sollte. Wissenschaft als Beruf erhält damit nun grundsätzlichen Gnadenfrist-Status.

In der gleichen Weise zeigt auch die notorische Beliebigkeit bei der Erfindung von Qualifikationszielen im Kontext des WissZeitVG, dass sich die Begründungsnarrative für Befristung längst verselbstständigt haben. **Befristung wird nicht mehr dadurch gerechtfertigt, dass jemand an den Ansprüchen scheitern könnte, die eine Wissenschaftslaufbahn stellt. Stattdessen scheint Befristung Selbstzweck (unausgesprochen vor allem: ökonomischer Vorteil) der Hochschulen geworden zu sein.** Befristete Tätigkeiten können folglich nun in beliebiger Weise als Qualifikationsmaßnahmen deklariert werden. Den vielleicht besten Beweis dafür liefert der Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, für den sogar W3-Professor:innen als Nachwuchs „in der Bewährungsphase“ gelten, wenn und weil sie befristet sind (BuWiN 2017, S. 121).

Literatur:

Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs, Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland, hrsg. vom Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, Bielefeld 2017, <https://www.buwin.de/buwin-2017>

---

Scheinwahrheit Nr. 2b): Aus der Wissenschaft ausscheiden zu müssen, ist kein Drama. Die Arbeitslosenquote unter Akademiker:innen liegt im Vergleich zu Nichtakademiker:innen extrem niedrig.

**Als Ausweis guter akademischer Qualifikationssteuerung und universitärer Personalpolitik kann nicht die Prämisse gelten, dass Qualifizierte langfristig nur irgendeinen beliebigen Job finden müssen.** Die Arbeitslosenquote von Akademiker:innen lag 2020 tatsächlich nur bei 2,6% (Bundesagentur für Arbeit), und fraglos verschafft eine Promotion gewisse Statusvorteile auf dem Arbeitsmarkt (BuWiN 2021, S. 232). Doch das entbindet die Hochschulen nicht davon, eine ihren Kernaufgaben angemessene und nachhaltige Personalpolitik zu betreiben, in der Qualifikation *in* einer Tätigkeit *für* eine Tätigkeit einen Sinn hat. Statt vorauszusetzen, es reiche, dass Hochqualifizierte überhaupt Arbeit finden, sollte erwartet werden dürfen, dass gerade die höchsten Qualifikationen, wie die Habilitation, auf dieses Ziel zulaufen. Warum sonst würde all das Geld, das ihre Ausbildung kostet, in sie investiert? **Denn gerade zur Erfüllung der Kernaufgaben in Forschung und Lehre brauchen Hochschulen dieses Personal** (so fordert nicht zuletzt der Wissenschaftsrat, dass deutsche Universitäten zur Bewältigung ihrer Daueraufgaben wesentlich mehr Lehrende einstellen müssten, vgl. Preuß, Hochschulen). **Ein Paradox, dem Hinweise auf niedrige Arbeitslosigkeitsquoten auf dem außeruniversitären Arbeitsmarkt nicht beikommen, liegt darin, dass die formal am höchsten Qualifizierten** (Habilitierte und Privatdozent:innen, die nicht selten noch mit über fünfzig aus dem System ausscheiden) **dort die schlechtesten Aussichten haben** (vgl. Wissenschaftsrat 2014, S. 8).

Wenn das Verschenken einer beachtlichen gesellschaftlichen Investition keine Rolle spielt, gibt es dann andere ökonomische Gründe hinter der oben wiedergegebenen Behauptung? **Denkbar ist, dass der Verweis auf den Arbeitsmarkt indirekt auf die akademische Beschäftigung selbst zielt.** Zunehmende Verzweiflung angesichts drohender Arbeitslosigkeit oder Unterbeschäftigung – eine vertraute Erfahrung von vielen Forschenden im akademischen

Mittelbau, die sich aufgrund von Kurzzeitbefristung immer wieder arbeitslos melden müssen – führt dazu, dass die Betroffenen Bedingungen hinnehmen, die Mindeststandards akademischer Beschäftigung unterlaufen. **Diese resignative Anpassung an prekäre Zustände macht es möglich, ihnen in den Hochschulen selbst Bedingungen zu bieten, die ihrer Qualifikation und Erfahrung nicht entsprechen.** So sind viele Wissenschaftler:innen nur in unzureichenden, befristeten Teilzeitverträgen angestellt oder arbeiten als Lehrbeauftragte ohne jeden Versicherungsschutz und ohne Tarifbindung (siehe Kuhnt/Reitz/Wöhrle, Arbeiten). **Der drohenden Entqualifizierung durch inadäquate Positionen außerhalb der Wissenschaft entziehen sich Betroffene dann, indem sie inadäquate materielle Bedingungen in der Wissenschaft in Kauf nehmen.** Insofern zahlt es sich für Hochschulen und Forschungseinrichtungen ökonomisch aus, die Beschäftigten im Zweifel darüber zu lassen, was die Qualifikation, die man ihnen angedeihen ließ, eigentlich wert ist. Für diese Hypothese spricht auch, dass die Verhältnisse auf dem nichtakademischen Arbeitsmarkt sehr unmittelbar auf den innerakademischen durchschlagen: Die Konkurrenz, die der außeruniversitäre Markt in einigen Bereichen mit den für seine Fachkräfte sehr viel besseren Arbeitsbedingungen schafft, nehmen Hochschulleitungen und Drittmittelgeber zum Anlass, eine nach Fächern stark unterschiedliche Bezahlung von Promovierenden mit Schwankungen von 65%–100% zu rechtfertigen (vgl. DFG, Hinweis zur Bezahlung von Promovierenden).

Literatur:

Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs, Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland, hrsg. vom Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, Bielefeld 2021, <https://www.buwin.de/buwin-2021>

Kuhnt, Mathias, Tilman Reitz und Patrick Wöhrle, Arbeiten unter dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Eine Evaluation von Befristungsrecht und -realität an deutschen Universitäten, Dresden 2022, <https://doi.org/10.25368/2022.132> [zu Beschäftigungsbedingungen von Lehrpersonal]

Preuß, Roland, Hochschulen mangelt es an Professoren, in: SZ, 16. Juli 2014, <https://www.sueddeutsche.de/bildung/deutscher-wissenschaftsrat-hochschulen-mangelt-es-an-professoren-1.2045575>. [zur Forderung des Wissenschaftsrats, mehr Lehrende einzustellen]

Wissenschaftsrat: Empfehlungen zu Karrierezielen und –wegen an Universitäten, 2014, S. 25, <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4009-14.pdf>



### 3: Leistung lohnt sich! Oder: (K)ein American Dream der deutschen Wissenschaft

Scheinwahrheit Nr. 3a: Die Guten finden immer eine Stelle. Die anderen waren halt nicht gut genug.

Mit dieser Behauptung wird das gegenwärtige Beschäftigungssystem als Messinstrument zur Ermittlung der „Guten“ eingesetzt, die ihrerseits als Bestätigung für die Funktionalität des Systems dienen. Das ist tautologisch. Die Behauptung fällt also in das ideologisch-rhetorische Muster, das Gegebene für das Selbstverständliche und allein dadurch schon Gerechtfertigte zu halten.

*„Es gibt kaum ein System, das so meritokratisch, also an Leistung orientiert ist, wie die Wissenschaft.“*

Susanne Weigelin-Schwiedrzik, ab 2011 Vizerektorin der Uni Wien, Der Standard, 29. April 2014

**Inwieweit die im Pool der fachlich Qualifizierten jeweils aktuell verfügbaren Wissenschaftler:innen aber zu wegweisenden Erkenntnissen fähig sind oder nicht, kann sich nur an wissenschaftlichen Kriterien und nicht an Karriereoptionen bemessen lassen.** Ob diese Kriterien zum Tragen kommen, ist in diversen Hinsichten als eher zufallsbedingt zu betrachten:

**Erstens werden durch (wissenschafts-)politische Entscheidungen ungleiche Verhältnisse geschaffen:** Wenn in bestimmten besonders geförderten Forschungsfeldern in einer bestimmten Phase besonders viele Stellen zu besetzen sind, während in manchen Disziplinen trotz hoher wissenschaftlicher Reputation ganze Fächer gestrichen werden, kann die behauptete Regel nicht zutreffen.

**Zweitens sind die Chancen im historischen Vergleich unterschiedlich, da in den vergangenen Jahrzehnten** aufgrund des Wegfalls von Dauerstellen im Mittelbau bei gleichzeitig massivem Zuwachs von auf Drittmittelbasis befristetem Personal **die Chancen auf Verbleib im System eindeutig verschlechtert wurden.** Logischerweise würde der Umstand, dass das System heute mehr Individuen aussortiert als früher, dann bedeuten, dass im Verhältnis zu früher immer mehr Personen anfänglich für vielversprechend gehalten und später für ungeeignet befunden werden. Im Sinne der obigen Behauptung könnte man dem Wissenschaftssystem dann nur bescheinigen, dass es sich immer systematischer selbst verblendet und dann korrigieren muss.

**Drittens wird das Argument, dass vor allem die Qualität wissenschaftlicher Leistungen zähle, durch die grundsätzliche Knapphaltung von Dauerstellen unterwandert:** Die Passfähigkeit von Individuen und Stellen wird so zur Lotterie. In Deutschland sind Professuren im internationalen Vergleich besonders rar (vgl. Kreckel, Lage, S. 19); hochrangige Positionen werden also ohnehin selten ausgeschrieben, aber zugleich oft mit sehr spezifischen Anforderungsprofilen versehen. **Es ist dann eine Frage des Zufalls, ob die am besten geeignete Person zu diesem Zeitpunkt überhaupt noch im System ist.** Zum anderen gibt es „Stellentyp-Moden“: mal besonders viele Juniorprofessuren, mal besonders viele W2 auf Zeit, auch das Generationen-Matching ist also zufällig. Von gezieltem Aufbau und Förderung eines hochqualifizierten Nachwuchs-Pools kann keine Rede sein.

Auch weitere Faktoren wie strukturelle Diskriminierung (vgl. Scheinwahrheit 3b) und fragwürdige Exzellenzkriterien (vgl. Scheinwahrheit 8a) lassen zweifeln, ob der Meritokratie-

Glaube berechtigt ist. **Statt ausgeschiedene Wissenschaftler:innen für unzulänglich zu erklären, sollte man sich bewusst sein, dass jede:r einzelne Forschende ‚besser‘ wird, wenn er oder sie unter tatsächlich förderlichen Bedingungen arbeitet.** Prekarisierung mindert Produktivität, indem sie Energien abzweigt und Unbeständigkeit erzwingt, und sie mindert Zuverlässigkeit, indem sie Hyperproduktivität fördert.

---

Literatur:

Kreckel, Reinhard, Zur Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses an Universitäten: Deutschland im Vergleich mit Frankreich, England, den USA und Österreich, in: Beiträge zur Hochschulforschung, 38:1-2 (2016), S. 12-40

---

Scheinwahrheit Nr. 3b: Wer sich anstrengt, wird auch weiterkommen.

**„Anstrengung“ ist kein geeigneter Gradmesser und auch keine Garantie, in der Wissenschaft Fuß zu fassen.** Dies zu behaupten, reproduziert einen naiven Mythos von Meritokratie. Denn viele Wissenschaftler:innen machen die paradoxe Erfahrung, dass sie hervorragende wissenschaftliche Leistungen erbringen und diese in der Fachcommunity herausragend bewertet werden. **Nach rein wissenschaftlichen Gesichtspunkten gemessen kommen sie also sehr wohl weiter** – viele von ihnen aber, **ohne dass sich dies in hinreichender institutioneller Anerkennung**, also in einer unbefristeten Stelle oder Professur **niederschlägt** (vgl. auch Scheinwahrheit 7a).

**Über Erfolg oder Misserfolg** in den Strukturen des Wissenschaftssystems **entscheiden aber auch Faktoren, die gar nicht in der Macht der Wissenschaftler:innen selbst** und quer zum meritokratischen Gedanken **liegen. Hierzu gehören systematische Benachteiligungen aufgrund von zugeschriebenen Merkmalen wie Geschlecht, Hautfarbe, sozialer Herkunft, Habitus** usw., die für einen großen Teil der potenziell hervorragenden Wissenschaftler:innen ein Hindernis bilden, ihre Fähigkeiten und Ideen in der Wissenschaft einzubringen. Auch wird ihnen der Zugriff auf persönliche Netzwerke erschwert, die für die Erlangung einer Professur stets unabdinglich waren. Durch rein persönliche „Anstrengung“ können solche Einschränkungen in keiner Weise überwunden werden.

Doch nicht nur aus meritokratischen, sondern **auch aus strukturellen Gründen ist die Annahme, dass sich Anstrengung** in der Wissenschaft immer **lohnt, falsch**. Wie unsere Berechnungen zu unterschiedlichen Personalmodellen zeigen, ist **die Anzahl erzwungener Ausstiege aus der Wissenschaft statistisch beschreibbar und insofern als ein Effekt institutioneller Parameter bestimmt**; auch sie sind ein von jedem individuellen Bemühen unabhängiger Faktor (vgl. NGAWiss, Diskussionspapier „Personalmodelle“).

Von der trügerischen Natur des meritokratischen Versprechens abgesehen ist aber auch festzuhalten, **dass das Prinzip „sich anstrengen, um weiterzukommen“ mittlerweile zu einer massiven Fehlsteuerung des Wissenschaftsbetriebs führt**. Denn mit der ausufernden Praxis der Kurzzeitbefristungen und der Fixierung auf Drittmittel **verhält sich dieser Betrieb, als sei das** von ihm **hervorzubringende Produkt nicht Forschung, sondern der kollektive Wettbewerbsaufwand bei der Verfolgung individueller Karrierewege** (die deshalb offenbar möglichst hindernisreich zu gestalten sind). Der existenziellen Bedrohung durch Aussortierung irgendwie zu entgehen, verlangt Wissenschaftler:innen unangemessen viel Arbeitszeit für die

ständige und meist erfolglose Beantragung weiterführender Mittel oder für Bewerbungen auf befristete Stellen ab, die klüger in hochwertige wissenschaftliche Arbeit als solche zu investieren wäre (siehe hierzu „[The Lancet](#)“ sowie diesen [Tweet](#) über einen Forscher, der 997 Arbeitsstunden in die letzte Antragsstellung gesteckt hat). **Die dabei angewandten Kriterien sind zusätzlich fragwürdig, denn** die scheinbar objektive Tatsache, sich beim Rennen um eine Professur durchgesetzt zu haben, wird von **Impact-Faktoren**, der **Zahl der Veröffentlichungen** sowie der **Einwerbung von Drittmitteln** bestimmt. Diese Marker versprechen zwar eine vermeintlich objektive Darstellung von wissenschaftlicher Qualität, **setzen** dabei aber **falsche Anreize** auf quantitative Output-Menge **und lassen letztlich offen, ob Erfolg auf „Anstrengung“ oder auf strategisches Verhalten beim Publizieren und Netzwerken zurückgeht** (vgl. Scheinwahrheit 8a sowie das [DFG-Statement 2010](#) zur Angabe von Publikationen in Förderanträgen und Abschlussberichten und [DFG, Publizieren, 2022](#) zur Qualitätssicherung bei wissenschaftlichen Publikationen). **„Anstrengung“, die sich (vorübergehend) lohnt, ist offenbar solche, die sich nicht auf gründliche und zeitintensive Forschung, sondern auf deren hypothetische Ermöglichung, das heißt auf das permanente, selbstbezügliche Arbeiten an der eigenen „Karriere“ richtet**, deren Verwirklichung dennoch zweifelhaft bleibt.

Literatur:

Deutsche Forschungsgemeinschaft/AG Publikationswesen, Wissenschaftliches Publizieren als Grundlage und Gestaltungsfeld der Wissenschaftsbewertung. Positionspapier, Bonn 2022, <https://doi.org/10.5281/zenodo.6538163> [zur Bewertung wissenschaftlicher Qualität]

„Increasing value, reducing waste“, in: The Lancet 2014, <https://www.thelancet.com/series/research>. [Artikelserie zur wissenschaftlich sinnvollen Investition von Arbeitszeit]

Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft: Personalmodelle für Universitäten in Deutschland. Alternativen zur prekären Beschäftigung, Berlin 2020, <https://mittelbau.net/diskussionspapier-personalmodelle-2/diskussionspapier-personalmodelle/> [zum statistischen Faktor erzwungener Ausstiege aus der Wissenschaft]

---

Scheinwahrheit Nr. 3c: Es werden doch auch in Deutschland jetzt vermehrt Tenure-Track-Professuren geschaffen – und wer sich beweist, wird auch übernommen.

Tatsächlich hat das Tenure-Track-Programm zum Ziel, wissenschaftliche Karrieren planbarer und transparenter zu machen, sowie mehr Frauen in das Hochschulsystem zu integrieren. Es wurde von der Novellierung des Hochschulrahmengesetzes im Jahr 2002 an aus dem US-amerikanischen Wissenschaftssystem in das deutsche übernommen und beinhaltet in seiner Reinform auch die Zusage einer Lebenszeitprofessur, wenn eine befristete Probezeit in einer Juniorprofessur erfolgreich abgeschlossen wurde. Der Deutsche Hochschulverband (DHV) unterscheidet allerdings zwischen „echtem“ (verbindliche Chance auf eine Lebenszeitprofessur bei positiver Evaluation) und „unechtem“ Tenure Track (unverbindliche Chance auf Entfristung, vgl. [DHV, Pressemitteilung, 2018](#)). Dem statistischen Bundesamt zufolge hatten 2019 etwa 1.500 Wissenschaftler:innen in Deutschland Juniorprofessuren inne. Tatsächlich waren 2007 nur 8% mit einem „echten“ Tenure Track ausgestattet (vgl. [Federkeil/Buch, Juniorprofessur](#)) – mit anderen Worten: **Für 92% der Juniorprofessor:innen bestand kein echter Tenure Track. Bei einem Großteil ist also – ganz unabhängig davon, ob und welche Leistungen dafür erbracht werden – eine Weiterbeschäftigung gar nicht vorgesehen** (vgl. [Nickel, Tenure Track-Professur](#), S. 54). Fächerübergreifende, aktuelle Zahlen

fehlen (vgl. BuWiN 2021, S. 92). Zahlen aus ausgewählten Fächern zeigen allerdings eine nach wie vor übergroße Mehrheit von Juniorprofessuren ohne Tenure Track (vgl. ebd., S. 197). **Dass das Tenure Track-Programm des Bundes (= 1.000 Stellen) hier Abhilfe schafft, ist nicht zu erwarten**; selbst im Fall einer (derzeit diskutierten) Aufstockung bliebe es viel zu klein, um einen Systemwandel im Sinn einer nachhaltigen Personalstruktur anzuschieben. Darüber hinaus ist derzeit zu beobachten, dass an den Hochschulen immer mehr W2-Professuren befristet werden – mögliche positive Effekte eines Tenure-Track-Programms werden durch diese der Entfristung gegenläufige Dynamik konterkariert.

Nicht zuletzt ist festzustellen, dass **durch die Tenure Track-Verfahren gerade keine neuen Professuren entstehen, sondern sie lediglich als Verfahren zur Besetzung bereits bestehender Professuren eingesetzt werden.**

*„Die meisten Hochschulen haben schon den nächsten Schritt vollzogen und sind dabei, den Tenure Track in den Alltag zu überführen. Das erlaubt es, Berufungen auf wiederzubesetzende Professuren in jedem Fach langfristig vorzubereiten. [...] Wer entsprechende Leistungen in Forschung, Lehre, Mentorierung und akademischer Selbstverwaltung erbringt, wird nach sechs Jahren auf die dann freie Dauerprofessur berufen.“*

Peter-André Alt, FAZ, 16.06.2022, „Der Umbruch ist längst da“

Die Hochschulen interpretieren damit das Programm des Bundes um, der es eigentlich als Anschubfinanzierung für die Schaffung neuer Professuren entwickelt hatte. Stimmen aus dem Hochschulmanagement, die immer wieder eine vermeintlich zu hohe Übernahmequote beim Tenure Track monieren (vgl. etwa Kronthaler, Nur die Besten, 2021), lassen zudem befürchten, dass er selbst bei einer breiten Implementierung nur dazu genutzt würde, Karrieren weiterhin unsicher zu gestalten.

Individuell setzen Juniorprofessuren Beschäftigte zudem insofern unter Druck, als die Voraussetzungen dafür oft denen einer Professur gleichen. **Wer sich also nach jahrelanger Befristung in der Promotions- und Postdoc-Zeit für eine Juniorprofessur qualifiziert hat, stellt sich für bis zu sechs weitere Jahre einer erneuten Bewährungsprobe**, wird fortlaufend evaluiert und bewertet und bleibt trotzdem in Unsicherheit darüber, wie es nach Ablauf der Befristung weitergeht. Außerdem haben Juniorprofessor:innen in der Regel keinen Anspruch auf Sekretariatsanteile, auch die Ausstattung mit Sachmitteln (für bspw. Arbeitsgeräte) ist oft nicht gegeben. Die Besoldung ist meist unter dem vergleichbaren privatwirtschaftlichen Niveau. **Vorerst bleibt das Modell Juniorprofessur also nur die Weiterführung einer Personalpolitik, die auf Unsicherheit und Unterfinanzierung beruht.**

Blickt man unter einem klassenspezifischen Gesichtspunkt darauf, fällt die **besondere soziale Selektivität in dieser Statusgruppe** auf: „Juniorprofessorinnen und -professoren stammen zu insgesamt 62 % aus der höchsten, zu 24 % aus der gehobenen und lediglich zu je 7 % aus der niedrigen und mittleren Herkunftsgruppe“ (Möller, Herkunft, S. 238). **Das vergleichsweise größere Prestige der Juniorprofessuren in Kombination mit einem hohen Anforderungsprofil und trotzdem prekärem Status impliziert also weder besonders gute Arbeitsbedingungen, noch führt es zu einer wünschenswerten Form von Personalauswahl.** Insgesamt spricht wenig dafür, dass das Modell der Tenure-Track-Professuren dazu führen wird, die mit dem wissenschaftlichen Berufsfeld verbundene Unsicherheit – insbesondere für ohnehin schon benachteiligte Gruppen – aufzuheben.

Literatur:

Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs, Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland, hrsg. vom Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, Bielefeld 2021, <https://www.buwin.de/buwin-2021>. [zu aktuellen Zahlen zu Juniorprofessuren]

Deutscher Hochschulverband, Pressemitteilung und Positionspapier zu Tenure Track 2018, <https://www.hochschulverband.de/aktuelles-terminen/mehr-wahrheit-und-klarheit> [zur Unterscheidung von echtem und unechtem Tenure Track]

Federkeil, Gero und Florian Buch, Fünf Jahre Juniorprofessur – Zweite CHE-Befragung zum Stand der Einführung, [https://www.wissenschaftsmanagement-online.de/sites/www.wissenschaftsmanagement-online.de/files/migrated\\_wimoarticle/CHE\\_Juniorprofessur\\_Befragung\\_AP\\_90.pdf](https://www.wissenschaftsmanagement-online.de/sites/www.wissenschaftsmanagement-online.de/files/migrated_wimoarticle/CHE_Juniorprofessur_Befragung_AP_90.pdf) [Daten und Auswertung des Statistischen Bundesamtes zur Zahl der Juniorprofessuren mit „echtem“ Tenure Track]

Kronthaler, Ludwig, Nur die Besten sollen bleiben, in: FAZ, 18.11.2021, <https://www.faz.net/aktuell/karriere-hochschule/akademischer-mittelbau-soziale-misere-an-deutschen-hochschulen-17636344.html> [über zu hohe Übernahmequoten bei Tenure Track-Juniorprofessuren]

Möller, Christina, Herkunft zählt (fast) immer: soziale Ungleichheiten unter Universitätsprofessor:innen, Weinheim / Basel 2015 [zur sozialen Selektivität der Statusgruppe der Juniorprofessor:innen]

Nickel, Sigrun, Tenure Track-Professur. Kontroverse um neue Stellenkategorie, in: wissenschaftsmanagement 1 (2016), S. 54–55, <https://expdoc.com/doc/9752019/tenure-track-professur---centrum-f%C3%BCr-hochschulentwicklung> [zum Umstand, dass bei den meisten Juniorprofessuren keine Weiterbeschäftigung vorgesehen ist]

4: No risk, no fun. Oder: Wie man existenzielle Unsicherheit zur Bedingung wissenschaftlichen Fortschritts erklärt

Scheinwahrheit Nr. 4a): Festanstellung macht faul. Wirklich produktiv sind nur Leute, die sich noch beweisen müssen.

**Wer dies ernsthaft behauptet, muss sich auch auf professoraler Ebene die Frage stellen lassen, ob er:sie sich, im Genuss des auskömmlichen Gehalts bis zur Rente, gern als „faul“ bezeichnen lassen möchte.** Dies werden die Wenigsten bejahen, und sie hätten dafür auch objektiv gute Gründe: **Laut einer Wissenschaftsbefragung** des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) von 2016 **kommen Professor:innen auf eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 55 Stunden** (vgl. Ambrasat, Überstunden, S. 152). Sie liegt damit weit über dem Durchschnitt der Gesamtbevölkerung und sogar noch leicht über der von Promovierenden und Postdocs (die respektive 13,4 und 10 Überstunden pro Woche leisten, vgl. ebd. S. 153). Wir empfehlen, in der nächsten Gesprächssituation mit einer gezielten Nachfrage an die äussernde Person zu kontern: **Wieso sollte eine Festanstellung die eine Personengruppe faul machen, wenn die Zahlen für eine andere Gruppe – der sie ggf. selbst angehören – dafür sprechen, dass Festangestellte sogar noch mehr arbeiten?**

Zweitens verdreht die Aussage den Zusammenhang von Kreativität und Risiko. Kreativität in der Wissenschaft impliziert an sich schon das Eingehen eines gewissen Risikos. Egal, wie die Beschäftigungsbedingungen aussehen: Ob der neue Forschungsansatz, die Theorieinnovation oder die Bearbeitung eines neuen Gegenstandsbereiches in der Fachcommunity Anschluss finden und mit Zitationen und Prestige honoriert werden, kann nicht geplant werden. **Kreative Forschung, die sich nicht einfach bewährter Methoden bedient oder lang etablierte Fragestellungen bearbeitet, bedeutete immer schon ein größeres Risiko für einzelne Forschende.**

*„Eine Karriere als Wissenschaftler kalkuliert wahr zu machen ist nicht selbstverständlich. [...] Wissenschaftler sind keine Laufbahnbeamten. [...] Eine gewisse Risikobereitschaft muss schon dabei sein, sonst ist man für diesen Beruf nicht geeignet. [...] Wer Sicherheit will, muss an einem Einwohnermeldeamt arbeiten.“*

Dieter Lenzen, Präsident der Universität Hamburg, 1975 mit 28 Jahren zum Hochschullehrer berufen, im Podcast „Der Gipfel der Bildung“, 11. Februar 2022 (ab Minute 39)

**Das innovativer Forschung inhärente Risiko einzugehen, ist aber nur möglich, wenn die Wissenschaftler:innen nicht auch noch um ihre Anstellung und ihren Verbleib in der Wissenschaft bangen müssen.** Wenn ein durch wissenschaftsferne Faktoren erzeugtes Risiko besteht, sich mit 40 Jahren überqualifiziert im außeruniversitären Arbeitsmarkt eine Stelle suchen zu müssen, obwohl man für die Arbeit an der Universität zwei Jahrzehnte lang hervorragend ausgebildet wurde, dann ist es nur verständlich, dass man das Risiko innovativer Forschung nicht auch noch eingehen will. **Risiko in der Wissenschaft setzt Sicherheit in der Beschäftigung voraus.**

*„Unsicherheit ist [...] so etwas wie der Motor des Erfolgs der Wissenschaften, sowohl auf ganz allgemeiner Ebene wie auch auf Ebene der Karrieren einzelner Wissenschaftler. Denn die Unsicherheit stachelt zu Höchstleistungen an [...]. Wer Wissenschaft als Beruf wählt, sollte jedenfalls die Bereitschaft haben, das über einen längeren Zeitraum zu ertragen.“*

Susanne Weigel-Schwiedrzik, ab 2011 Vizerektorin der Uni Wien, Der Standard, 29. April 2014

Darüber hinaus ist der Zusammenhang von Prekarität und Produktivität längst erforscht. Dass Druck nicht zu einer besseren Arbeitsleistung führt, zeigt unter anderem der Stanford-Professor für Organizational Behavior und Autor Jeffrey Pfeffer in seinem Buch *Dying for a Paycheck*. Als eine der größten Stressquellen und Auslöser für etwa einen Anstieg chronischer Krankheiten wird in seiner Studie der Arbeitsplatz diagnostiziert. **Zufriedene Arbeitnehmer:innen** (bezogen auf Betriebsklima, Tätigkeit, Work-Life-Balance, Büroausstattung, Verhältnis zu Kolleg:innen, Respekt und Anerkennung) **sind Studien zufolge hingegen wesentlich kreativer und produktiver – Stress und Druck hingegen reduzieren die Produktivität** (vgl. etwa Davis, Zeitmanagement). Wissenschaftler:innen gelten mit einem sechsfach höheren Risiko, an einer Depression oder Angststörung zu leiden, als besonders belastete Gruppe (Evans et al., Evidence, S. 282–284). Mit erhöhtem Druck wird die Produktivität von Arbeitnehmer:innen sogar eher gesenkt. **Es kann also weder im Sinne der Institutionen noch der Wissenschaftler:innen sein, durch mangelnde Arbeitsplatzsicherheit und dadurch induzierte Ängste den Krankenstand zu erhöhen.** Die Behauptung, sichere Arbeitsplätze machten faul, ist damit auch aus arbeitsethischer Sicht nicht zu akzeptieren. Sie legitimiert zudem eine gesamtgesellschaftliche Entwicklung, in der befristete Arbeitsverhältnisse und die damit einhergehende Stressbelastung in den letzten dreißig Jahren immens angestiegen sind (vgl. die ver.di-Aktionswoche: Gute Arbeit – ohne Druck). **Was in anderen Gesellschaftsbereichen längst als problematisch erkannt wird, vermindert auch Arbeitsqualität und Produktivität in der Wissenschaft.**

Literatur:

Ambrasat, Jens, Bezahlt oder unbezahlt? Überstunden im akademischen Mittelbau, in: *Forschung und Lehre* 26:2 (2019), S. 152–154, [https://www.forschung-und-lehre.de/fileadmin/user\\_upload/Rubriken/Karriere/2019/2-19/FuL\\_2-19\\_Ambrast.pdf](https://www.forschung-und-lehre.de/fileadmin/user_upload/Rubriken/Karriere/2019/2-19/FuL_2-19_Ambrast.pdf) [zu Überstunden für wissenschaftliches Personal]

Davis, Zach, Vom Zeitmanagement zur Zeitintelligenz: Produktivität steigern, Stress senken! in: *Chefsache Gesundheit I Der Führungsratgeber fürs 21. Jahrhundert*, hrsg. von Peter Buchenau, Wiesbaden 2018, S. 61–77, [https://doi.org/10.1007/978-3-658-16580-2\\_4](https://doi.org/10.1007/978-3-658-16580-2_4) [zum negativen Zusammenhang von Stress und Produktivität]

Evans, Teresa M., Bira, Lindsey, Beltran Gastelum, Jazmin, Weiss L. Todd und Nathan L. Vanderford, Evidence for a Mental Health Crisis in Graduate Education, in: *Nature Biotechnology* 36 (2018), S. 282–284, <https://doi.org/10.1038/nbt.4089> [zum erhöhten Risiko für psychische Erkrankungen]

Pfeffer, Jeffrey, *Dying for a Paycheck: How Modern Management Harms Employee Health and Company Performance—and What We Can Do About It*, New York 2018 [zum Arbeitsplatz als größter Stressquelle und Auslöser für den Anstieg chronischer Krankheiten]

---

Scheinwahrheit Nr. 4b): Die akademischen Räte in den 1980ern waren doch der Beweis dafür, dass Unbefristete im Mittelbau bloß noch Dienst nach Vorschrift machen, aber bestimmt keine ernstzunehmende Forschung.

**Hier hat sich eine nahezu mythische Strohmännchen-Figur als Scheinevidenz aufgebaut.** Empirische Belege hierzu fehlen völlig. Klar gegen diese Behauptung spricht das sehr wohl vorhandene Beispiel akademischer Räte, von denen nicht nur zentrale Publikationen stammen, sondern die so manchen nachfolgenden Wissenschaftler:innen auch als wichtige Lehrpersonen in Erinnerung sind. Viel interessanter ist jedoch, den heutigen Diskurs um die akademischen Räte genauer zu untersuchen: Gerade weil man sie als ‚aufs Abstellgleis Geschobene‘ betrachtet, unterstellt man mangelnde Fähigkeit. **Man darf annehmen, dass es sich hier um eine retrospektive Illusion handelt, die im Grunde aus der Missachtung der**

**akademischen Räte durch die professoralen Kolleg:innen herrührt** (die von den akademischen Räten selbst jedenfalls bezeugt wird). Eine in Einzelfällen eingeschränkte wissenschaftliche Produktivität mag zudem durch die Übertragung allzu vieler Aufgaben zustande gekommen sein, die Professor:innen aufgrund des Hierarchiegefälles nach unten durchreichen konnten (auch solches wird beobachtet, wo derartige Ratsstellen noch existieren). Ein ähnlicher Mechanismus lässt sich heute im Fall von entfristeten Hochdeputatsstellen feststellen, mit deren Vergabe im Grunde schon unterstellt wird, dass die Inhaber:innen gar nicht mehr zu forschen bräuchten, was nicht zuletzt wegen des hohen Lehrdeputats zur selbsterfüllenden Prophezeiung wird (vgl. auch Scheinwahrheit 7c). **Auch Respekt – institutioneller wie zwischenmenschlicher – ist eine wichtige Ressource, aus der Beschäftigte Motivation für ihr berufliches Engagement ziehen können.**

*„Wie meinte doch ein Kollege schon vor dreißig Jahren, zur Zeit der Diskussion um die Assistenzprofessoren, witzeln zu müssen: ‚Der Unterschied zwischen radioaktivem Abfall und akademischem Mittelbau? – Beide sind schwer zu entsorgen, aber strahlen tut nur der eine.‘“*

Martin Pfister, TAZ, 08.02.2002, „Verschrottung des Mittelbaus“

Faktisch hatten die akademischen Räte vielfach Aufgabenbereiche, die **auch für die Professuren** durchaus nützlich waren; gerade weil an Forschung interessierte Professor:innen nicht immer gute Lehrende und noch weniger oft gute Manager:innen des Forschungs- und Lehrbetriebs waren, **konnte das Vorhandensein solcher Stellen im Sinne funktionaler Arbeitsteilung** auch für sie **ein Vorteil sein**. Denn diejenigen Mitarbeiter:innen, die verstärkt solche Aufgaben übernahmen, hatten Erfahrung, professionalisierten sich **und konnten zum Aufbau von fachübergreifenden Forschungszusammenhängen beitragen – ohne, wie in heutigen Drittmittel-Einrichtungen, den Kontakt zu den Instituten zu verlieren und nach wenigen Jahren wieder abgewickelt zu werden.**



## 5: Trial and Error. Oder über die Segnungen der Selektion

Scheinwahrheit Nr. 5a: Befristung dient der notwendigen Bestenauslese.

Diese Behauptung scheitert bereits an der plausiblen Beschreibung des gegenwärtigen deutschen Hochschulbetriebs. Denn **die mit Entfristung belohnten „Besten“ bilden hier eine im internationalen Vergleich extrem kleine Gruppe** innerhalb des Hochschulpersonals (OECD Science, Technology and Innovation Outlook 2021, S. 83). **Und paradoxerweise werden diese „Besten“ dann**, wenn ihr Forschungsoutput ihnen endlich eine Professur eingetragen hat, **mit einem Maximum an Verwaltungsaufgaben beladen und kommen kaum noch zum Forschen.**

Weshalb das Bestenauslese-Argument scheitert, hat Tobias Rosefeldt in einer Beispielrechnung aufgezeigt: **Wenn man Verbleibdauer und Personenzahl der gegenwärtig Beschäftigten vergleichend betrachtet – also die sehr kleine Zahl „Bester“ mit langer Verbleibdauer mit der sehr großen Zahl letztlich für ungeeignet Befundener mit kurzer Verbleibdauer – so wird sichtbar, dass die zweite Gruppe auf mehr Jahre geleisteter Forschung und Lehre kommt** als die erste. In der Praxis unseres Hochschulsystems unterläuft die behauptete Bestenauslese also ihre eigenen Kriterien (Rosefeldt, Kanzlerdämmerung, 2021).

**Die Praxis der Dauerbefristung läuft dem Prinzip der Bestenauslese aber auch in dem Sinn zuwider, dass Prekarisierung – und zwar umso mehr, je kürzer die Laufzeiten der Verträge, auf die sie setzt – gerade nicht Qualität belohnt, sondern Tempo.** Es reüssiert, wer Qualifikationsschritte schnell absolviert, also wer die zu erreichenden Resultate seiner oder ihrer Forschung Zeitvorgaben unterwirft – und nicht umgekehrt. **Originelle, aufwendige und v.a. gründliche Forschung wird auf diese Weise behindert.** Nicht selten verhindert das WissZeitVG sogar ganz, dass die fachlich Qualifiziertesten für bestimmte Stellen genommen werden können, nämlich wenn sie sich innerhalb der 6-Jahres-Frist „zu spät“ für eine Stelle bewerben. **Bestenauslese muss** (wenn man sie denn für realisierbar hält) **etwas anderes bedeuten als Überlebenskompetenz.**

*„Wir brauchen ein ambitioniertes, inegalitäres [...], darwinistisches Gesetz, das die im internationalen Maßstab leistungsstärksten Wissenschaftler [...] ermutigt und Energien mobilisiert.“*

Antoine Petit, Direktor des CNRS, zur Rechtfertigung des Hochschulgesetzes LPPR, mit dem die Beschäftigungsverhältnisse in der französischen Wissenschaft prekarisiert wurden, in Les Echos, 26.11.2019

**Nicht umsonst meint das darwinsche *survival of the fittest* das Überleben nicht der körperlich „Fittesten“, sondern das der am besten Angepassten.** Diesen Effekt beobachtet man ebenfalls in der Wissenschaft: Wirklich originelle Forschende passen sich nicht an und werden von Etablierten, denen sie Konkurrenz machen, keineswegs systematisch gefördert. **Die weitgehende Umstellung des Forschungsbetriebs auf Drittmittel befördert das Konsensfähige**, das den aktuellen Forschungsmoden Nahestehende und das **der Karriere Opportune** (vgl. z. B. Kuhnt/Reitz/Wöhrle, Arbeiten, S. 82f.: Dem „Nachwuchs“ zugerechnete Wissenschaftler:innen halten sich aus Angst vor Karrierenachteilen selbst mit sachlich berechtigter Kritik stärker zurück als Festangestellte).

**Zudem erweisen sich viele Systemstellen im aktuellen Betrieb als geradezu kontraproduktiv für eine Bestenauswahl.** Auf den sogenannten „Haushaltsstellen“ ist die auf Qualitätskriterien basierende Stellenvergabe eine Seltenheit. Postdoc-Stellen werden weitgehend nach

persönlicher Willkür und stark intransparent vergeben. **Lehrstühle werden als „Hofstaaten“ im Sinne der Passfähigkeit zu überschaubar definierten Interessenfeldern von Lehrstuhlinhaber:innen aufgebaut** – und weil Befristung es möglich macht, auch beliebig umgebaut. Gar nicht mehr im Sinne einer Bestenauslese begründen lassen sich damit einhergehende Phänomene wie das der „Witwenverbrennung“: Jemandes Karriere scheitert in solch einem Fall allein daran, dass ein:e Lehrstuhlinhaber:in geht und der:die Nachfolgende einen anderen, wiederum nach persönlichen Interessen definierten Typ „Hofstaat“ aus befristeten Mitarbeiter:innen aufbaut. **Die Karrieren des Mittelbaus sind den Macht- und Einfluss-Konkurrenzen von Professor:innen faktisch funktional untergeordnet.**

Daher: Feudalismus fördert keine Qualitätssicherung. Individueller Erfolg innerhalb eines prekarierten Universitätssystems hängt bei der gegenwärtigen Beschäftigungslage von wissenschaftsfernen Ressourcen wie finanziellen Polstern, solventen Partner:innen, familiärer Unterstützung bei Kinderbetreuung und dergleichen ab. **Der Konkurrenzgedanke, der der Wissenschaft als Wettstreit um die Durchsetzung der besten Ideen durchaus inhärent ist, wird hier für die Legitimation einer feudalistischen, exkludierenden Institutionsstruktur zweckentfremdet** (vgl. auch Scheinwahrheit 5b und 8a).

**In Fächern, in denen die außeruniversitären Arbeitsbedingungen so viel besser sind, dass Universitätslaufbahnen trotz starker intrinsischer Motivation abschrecken, verkehrt sich das Bestenauslese-Argument schließlich ganz ins Gegenteil:** Hier bleibt, wem sich nichts Attraktiveres bietet. Denn dass gute Leistung gute Arbeitsbedingungen benötigt, hat **der außeruniversitäre Arbeitsmarkt** längst erkannt und **wirbt hervorragend Qualifizierte immer häufiger ab** (vgl. auch Scheinwahrheit 10a).

Literatur:

OECD Science, Technology and Innovation Outlook 2021, S. 83

Kuhnt, Mathias, Tilman Reitz und Patrick Wöhrle, Arbeiten unter dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Eine Evaluation von Befristungsrecht und -realität an deutschen Universitäten, Dresden 2022, <https://doi.org/10.25368/2022.132>

---

Rosefeldt, Tobias, Kanzlerdämmerung in Bayreuth, Soziopolis (2019), [https://soziopolis.de/beobachten/wissenschaft/artikel/kanzlerdaemmerung-in-bayreuth/#\\_ftnref11](https://soziopolis.de/beobachten/wissenschaft/artikel/kanzlerdaemmerung-in-bayreuth/#_ftnref11)[zum Verhältnis geleisteter Lehre und Forschung gemessen an den befristet und unbefristet Beschäftigten]

---

Scheinwahrheit Nr. 5b: Befristung sichert Wettbewerb und folglich Qualität.

Immer wieder wird der Verweis auf Qualität bemüht, um den Status Quo zu rechtfertigen. Dabei wird suggeriert, dass alle nicht im System Reüssierenden auch als Wissenschaftler:innen erfolglos seien (vgl. auch Scheinwahrheit 3a und 3b). Das sind jedoch verschiedene Maßstäbe. **Geht es um die tatsächlich wissenschaftliche Qualitätssicherung, dann funktioniert Wettbewerb um die besten Ideen ohne „Überlebensdruck“.** Er ist Teil einer akademischen Kultur von Kritik und Gegenkritik. Allein sie garantiert Innovation: Man lernt aus dem Einnehmen von Gegen- oder Alternativpositionen, neue Positionen zu entwickeln und alte zu hinterfragen oder zu bestätigen. **Sichere Anstellungsverhältnisse tragen dazu bei, dass Erkenntnisse, die sich noch nicht etabliert haben, mit Mut zum Risiko weiterentwickelt**

**werden. Das Risiko**, neue wissenschaftliche Ideen auszuprobieren, **darf also nicht mit dem Risiko verwechselt werden, aus dem wissenschaftlichen Arbeitsmarkt auszuschneiden**. Die Möglichkeit, ersteres Risiko einzugehen, ist essenzieller Teil einer freien Wissenschaft, die sich nicht von Sachzwängen einengen lässt. Letzteres Risiko hingegen verhindert die Möglichkeit, sich auf ersteres überhaupt einzulassen, da die Kosten für die eigene Karriere zu hoch werden (vgl. auch Scheinwahrheit 4a). **Ohnehin ist der Wettbewerb um Ideen durch lang etablierte Mechanismen wie Peer-Review und gegenseitige, anschließende oder kritische, Zitationen sichergestellt**. Und obwohl in der Geschichte der Wissenschaft sehr unterschiedliche Kriterien dafür entwickelt wurden, was „gute Wissenschaft“ bedeuten könnte (auch hier gab es schon immer einen Wettbewerb verschiedener Wissenschaftsphilosophien), wurde wissenschaftsintern nie ernsthaft für eine Wissenschaftsphilosophie argumentiert, geschweige denn von der wissenschaftlichen Community akzeptiert, die Wahrheitsfindung mit existenziellen beruflichen Risiken für die Wissenschaftler:innen durchsetzen wollte.

*„Es würde jedem Leistungsgedanken widersprechen, wenn [...] das Wissenschaftssystem diejenigen dauerhaft versorgen soll [...], die im Wettbewerb nicht erfolgreich sind und die sich nicht rechtzeitig um Karriere-Alternativen gekümmert haben.“*

Reinhard Jahn (2021), *„Was bei Hanna durcheinandergeht“*

**Verbindet man andersherum Wettbewerb mit Prekarisierung, entsteht das Gegenteil von Innovation**, und zwar aus mehreren Gründen: **Prämiert werden 1. Schnelligkeit statt Gründlichkeit** bei der wissenschaftlichen Arbeit; **2. Anpassung** an die Erwartungen von Vorgesetzten oder Gutachtenden statt Originalität; **3. Outputorientierung** um jeden Preis statt nachhaltige Informationsaufnahme und -verarbeitung; **4. kompetitive statt kollaborative Verhaltensweisen**, also ein geiziger Umgang mit Erkenntnissen statt wechselseitige Inspiration, und **5. individuelle Leidenschaftlichkeit und der Verzicht auf Care-Aufgaben oder zivilgesellschaftliches Engagement**, was bedeutet, dass die Wissenschaft **bestimmte Personengruppen** oder Forscher:innentypen praktisch **von vornherein ausschließt**.

Mit dem Innovationsargument wird lediglich unterstellt, aber nicht bewiesen, dass eine Vielzahl von Köpfen eine Vielzahl von Ideen ins System bringt und dass die Ideen dem System erhalten bleiben, während auf die Köpfe nach kurzer Zeit verzichtet werden kann. **Was dieser Vorstellung abgeht, ist ein Verständnis dafür, dass Innovation nicht allein Originalität, sondern auch Reifung benötigt** (vgl. auch Scheinwahrheit 1c). Dieser an Personen und Zeit gebundene Prozess lässt sich nicht delegieren – gerade dann nicht, wenn die im System Verbleibenden von so kleiner Zahl sind, dass sie das gar nicht leisten können. Bei zu knapper Zeit in die Einarbeitung in wissenschaftliche Themenbereiche (bspw. durch das nahende Ende der Projektlaufzeit) besteht zudem die Gefahr, Fragen zu bearbeiten, die schon einmal beantwortet wurden. Ein Effektivitätsverlust der Wissenschaft als ganzer ist die Folge (vgl. auch Scheinwahrheit 1a).

---

Scheinwahrheit Nr. 5c: Befristung schützt die Wissenschaftsfreiheit, weil sie die Leistungsfähigkeit von Institutionen durch Erhöhung des Innovationspotenzials sicherstellt.

*„[Das Sonderbefristungsrecht wissenschaftlicher Institutionen ist] verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden. [Es] soll die Leistungs- und Funktionsfähigkeit der Hochschulen und Forschungseinrichtungen erhalten und verbessern.“*

[...] [D]er Gesetzgeber kann sich dabei auf Art. 5 Abs. 3 GG – Freiheit der Wissenschaft und Forschung – stützen.  
[...] Die [...] Vorschriften des Gesetzes dienen diesem Ziel und sind daran gemessen [...] nicht unverhältnismäßig.“

Urteil des Bundesverfassungsgerichts zur Vorläuferregelung des WissZeitVG vom 24. April 1996

Der lapidare Satz im Artikel 5, Absatz 3 des Grundgesetzes („Kunst und Wissenschaft, Forschung und Lehre sind frei“) präzisiert nicht, *wer* frei ist: in diesen Bereichen tätige Individuen oder die Institutionen, die diese Tätigkeiten ermöglichen. Im Fall der Kunst ist es offensichtlich schwer vorstellbar, dass ihre Freiheit in der Freiheit von Institutionen besteht, Ausübungsmöglichkeiten zu gewähren oder zu verweigern. Forschung und insbesondere Lehre dagegen können von ihren Urheber:innen nicht als individuelle Produkte auf einem Markt angeboten werden, um die persönliche Subsistenz zu sichern, sondern müssen staatlicherseits durch Bereitstellung von Ressourcen ermöglicht werden. **Darf man Wissenschaftsfreiheit deshalb aber als die Freiheit der Institutionen definieren, Beschäftigte systematisch aufgrund der Unterstellung zu entlassen, dass deren Innovationspotenzial aufgebraucht sei? Hier wird Freiheit mit Funktionalität verwechselt.** Diese Funktionalität besteht aber derzeit darin, Arbeitskraft durch permanenten Austausch billig und die Arbeitskräfte durch existenziellen Druck auf destruktive Weise hyperproduktiv zu halten. Allein das Gegenteil ist plausibel: **Wissenschaft entsteht in den Köpfen von Menschen und setzt kontinuierliche Erkenntnisarbeit voraus. In einer Situation existenziellen Drucks und stets fragwürdiger Aussichten auf die Abschließbarkeit von Forschungsvorhaben kann diese nicht gedeihen, sie wird unfrei** (vgl. auch Scheinwahrheiten 1a und 5b). Schlicht und allgemeingültig hält das ein Wikipedia-Eintrag fest: „Tenure is a means of defending the principle of academic freedom, which holds that it is beneficial for society in the long run if scholars are free to hold and examine a variety of views.“ (vgl. Eintrag „Academic Tenure“) Auch in den UNESCO-Empfehlungen zu Lehrpersonal im Hochschulsektor von 1997 heißt es: „Tenure [...] constitutes one of the major procedural safeguards of academic freedom“ (Bildungsinternationale 2009, S. 2). Und ein Bericht zur Umsetzung dieser Empfehlung von 2009 präzisiert: „changes in employment relationships that diminish employment security [...] in the particular environment of higher education would not enhance, and would likely weaken, the full exercise of academic freedom“ (UNESCO 2009, S. 5).

**Wissenschaftsfreiheit muss grundsätzlich als individuelle Freiheit definiert sein**, kann sich als institutionelle immer nur von dieser ableiten und nicht strukturell gegen sie gerichtet sein. **Eine Freiheit der Institution, ihre Mitarbeitenden kontinuierlich und unbesehen zu ersetzen, ist keine Wissenschafts-, sondern eine Verwaltungsfreiheit.** Das Bundesverfassungsgericht stellte 2010 aber auch fest, dass Organisationsnormen nur dann mit Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GG vereinbar sind, wenn „freie wissenschaftliche Betätigung und Aufgabenerfüllung“ dadurch nicht *strukturell* gefährdet“ würden (BVerfG, Leitsätze, 2010). **Würde die „Freiheit zu befristen“ mit konkret inhaltlichen Zielen begründet**, etwa damit, dass bestimmte Forschungsziele verfolgt werden sollen, für die das präsenste Personal nicht kompetent genug ist, dürfte die Regelung nicht generell, sondern nur in Bezug auf spezifische inhaltliche Begründungen gelten. Dann aber **wäre Wissenschaftsfreiheit, gesamtsystemisch betrachtet, immer noch massiv reduziert, weil wenige Mächtige die Forschungsagenden der Vielen bestimmen**, also ihre individuelle Freiheit auf Kosten der meisten anderen individuellen Freiheiten maximieren könnten. So ist es faktisch im gegenwärtigen System mit seinem Drittmittel-Übergewicht der Fall.

Scheinwahrheit Nr. 5d: Der Wettbewerb in der Wissenschaft ist schon immer harte Selektion gewesen, daran hat sich gar nichts verändert. Es erlangen nun mal nur 5% der Promovierenden eine Professur.

*„Das Hochschulsystem bleibt sehr stark dem Qualifizierungsgedanken verpflichtet und das bedeutet auch, dass es eben einen Engpass gibt. Man promoviert und dann gibt es eine sehr begrenzte Zahl an Professuren, das war auch in meiner Generation so. Man sollte nicht so tun, als ob das ein Phänomen unserer Tage sei. Bei uns war es auch so, dass vielleicht zehn Prozent der Doktoranden höchstens auf eine Assistentenstelle kam, und dann nochmal von denen fünf Prozent auf eine Professur. Mehr war das nicht.“*

Peter-André Alt am 6.2.2021 im DLF, Campus & Karriere, Minute 38:10

Dass das System im Sinne des Lehrstuhlprinzips immer schon selektiv war, ist zwar richtig – das liefert aber erstens keine Begründung dafür, dass es in dieser Form gut oder sinnvoll ist, und zweitens belegt dies nicht, dass es sich nicht verändert und möglicherweise sogar verschlechtert haben kann. Gegen Ersteres spricht, dass andere Länder mit weit weniger selektiven Systemen in der Wissenschaft gegenüber Deutschland keineswegs zurückfallen (vgl. Janotta/Morcillo Laiz, Befristungen; Kreckel, Lage, S. 19), und zum zweiten Punkt **lässt sich feststellen, dass sich, bei einem strukturell scheinbar gleichen System, die Chancen auf Verbleib an der Universität sehr wohl deutlich verschlechtert haben.** Das geht unmissverständlich aus den Strukturveränderungen in der Forschungsfinanzierung hervor: **Seit den 1980er Jahren hat das Drittmittelvolumen an den Hochschulen massiv zugenommen** (vgl. DFG 1997, S. 6; DFG 2000, S. 15) und stagniert seit 2013 bei etwa 27%, also knapp einem Drittel der Hochschulmittel (vgl. DFG, Förderatlas, S. 21–22; allg. zur Forschungsfinanzierung und ihren negativen Auswirkungen: Hüther/Schimank, Forschungsfinanzierung, bes. S. 19–28). **Dieser enorme Zuwachs an Drittmitteln ist konsequent in befristete Stellen im Mittelbau geflossen. Nicht zuletzt deshalb sind die Personalkategorien des wissenschaftlichen Mittelbaus in dieser Zeit im Verhältnis zu Professuren überproportional gewachsen.** So hat sich die Zahl der unter 35-Jährigen, an Hochschulen Beschäftigten, zwischen 2005 und 2018 um 78 Prozent erhöht (vgl. BuWiN 2021, S. 100). **Zugleich wurden Dauerstellen in dieser Personalgruppe deutlich reduziert, es gibt also auch immer weniger Alternativen zur Professur.** Diese gegenläufigen Bewegungen führen zusammengenommen zu einer deutlichen Verschärfung des sogenannten Flaschenhals-Problems. Wäre das simple Argument, es sei doch schon immer so gewesen, nicht per se schon fragwürdig (weil es die Gewöhnung an ein Problem als dessen Lösung betrachtet) so zeigt die Faktenlage auch dessen Unhaltbarkeit auf.

Literatur:

Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs, Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland, hrsg. vom Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, Bielefeld 2021, <https://www.buwin.de/buwin-2021>. [zum Verhältnis der Stellen].

DFG 1997, [https://www.dfg.de/download/pdf/dfg\\_im\\_profil/zahlen\\_fakten/ranking/archiv/dfg-foerderranking\\_1997.pdf](https://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/zahlen_fakten/ranking/archiv/dfg-foerderranking_1997.pdf)

DFG 2000, [https://www.dfg.de/download/pdf/dfg\\_im\\_profil/zahlen\\_fakten/ranking/archiv/dfg-foerderranking\\_2000.pdf](https://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/zahlen_fakten/ranking/archiv/dfg-foerderranking_2000.pdf)

DFG, Förderatlas. Kennzahlen zur öffentlich finanzierten Forschung in Deutschland, Bonn 2021, [www.dfg.de/sites/foerderatlas2021/download/dfg\\_foerderatlas\\_2021.pdf](http://www.dfg.de/sites/foerderatlas2021/download/dfg_foerderatlas_2021.pdf)

Hüther, Otto und Uwe Schimank, Forschungsfinanzierung und individuelle Wissenschaftsfreiheit: Balance von sicherer Grundfinanzierung und finanzieller Anreizsteuerung, Berlin 2022, <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:kobv:b4-opus4-37292>

Janotta, Lisa und Álvaro Morcillo Laiz, Befristung sind keine Bestenauslese, in: Jacobin (2022), <https://jacobin.de/artikel/befristungen-sind-keine-bestenauslese-wisszeitvg-ich-bin-hanna-arbeitsbedigungen-forschung-peter-andre-alt-ludwig-kronthaler/>

Kreckel, Reinhard, Zur Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses an Universitäten: Deutschland im Vergleich mit Frankreich, England, den USA und Österreich, in: Beiträge zur Hochschulforschung, 38:1-2 (2016), S. 12-40

---

6: Der Beruf, Euer liebstes Hobby. Oder wie man per Whataboutism das Problem relativiert

Scheinwahrheit Nr. 6a: Ihr jammert nur auf hohem Niveau. In anderen Branchen ist es doch noch schlimmer. Wissenschaftliche Arbeit ist nicht mit der Prekarität von Leiharbeit vergleichbar.

**Die Prekarität von Leiharbeiter:innen legitimiert nicht die Prekarität in anderen Berufsfeldern. Beide sind zu kritisieren**, auch wenn sich der Typ der Prekarität in den beiden Berufsgruppen unterscheidet. Genau das wird mit der obigen Aussage aber in Frage gestellt: Sie setzt das relativ Bessere als das schon hinreichend Gute. Insofern fußt sie auf einem klassischen naturalistischen Fehlschluss: Vom Sein (= in anderen Branchen gibt es noch mehr Prekarität) wird aufs Sollen geschlossen (= dann mögen die Branchen, die etwas weniger prekär sind, ruhig prekär bleiben). Arbeitsbedingungen sollten aber nicht daran gemessen werden, ob sie weniger schlimm als andere sind, sondern daran, ob die Beschäftigten ein gutes Auskommen haben und ihre Tätigkeiten in einem förderlichen und gesunden Umfeld ausführen können. **Der Vergleich mit dem jeweils schlechteren Standard darf deshalb kein Rechtfertigungsgrund für die bestehenden Verhältnisse sein.** Die Orientierung daran führt nur zur weiteren Absenkung eines bereits schlechten Standards (vgl. auch Scheinwahrheit 2b).

**Die Aussage**, dass es „in anderen Branchen noch schlimmer sei,“ **ist in Bezug auf die empirisch nachweisbaren Befristungsquoten auch nicht richtig: Diese rangieren in der Wissenschaft um die 80%, in der freien Wirtschaft hingegen um die 10%.** In der Wissenschaft liegen diese Quoten also immens höher. Darüber hinaus üben rund 40% des wissenschaftlichen nicht-professoralen Personals ihre Tätigkeit in Teilzeitbeschäftigung aus (zumindest nominell, faktisch wird meist Vollzeit erwartet) – im Gesamt der Beschäftigten sind es dagegen nur rund 25% (vgl. BuWiN 2021 und Destatis 2018, S. 59).

Literatur:

Arbeitsmarkt auf einen Blick. Deutschland und Europa, hrsg. vom Statistischen Bundesamt (Destatis), Wiesbaden 2018, <https://www.destatis.de/Europa/DE/Publikationen/Bevoelkerung-Arbeits-Soziales/Arbeitsmarkt/broschuere-arbeitsmark-blick-0010022189004.pdf? blob=publicationFile>

Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs, Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland, hrsg. vom Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, Bielefeld 2021, <https://www.buwin.de/buwin-2021>. [zu den Beschäftigtenzahlen].

---

Scheinwahrheit Nr. 6b: Wissenschaftlich arbeiten und sich damit selbst verwirklichen zu können, ist doch ein Geschenk. Da sollte man dankbar sein, wenn es einem zumindest für eine Weile auch bezahlt wird.

**Folgte man dieser Behauptung, müsste man schon im Schritt vorher die Existenz von Universitäten als ein Geschenk des Staates an die Gesellschaft ansehen** – also als etwas, das er nur aus Freundlichkeit oder Luxus gewährt und worauf er ggf. auch verzichten könnte. **Das sind sie aber nicht: Sie erfüllen eine wichtige gesellschaftliche Rolle**, und zwar keineswegs nur oder primär für die Generierung transferfähiger, ökonomisch verwertbarer Erkenntnisse, wie in der Politik zurzeit regelmäßig suggeriert wird (vgl. auch Scheinwahrheit 2a), sondern **zum Erhalt und zum Aufbau des gesamtgesellschaftlichen Wissens- und Reflexionsniveaus.**

Wie gegenwärtig besonders dringlich zu betonen ist, schließt Letzteres sowohl breite Kenntnis der Mechanismen wissenschaftlicher Erkenntnisprüfung als auch die Fähigkeit ein, gesellschaftlich-politische Entwicklungen kritisch zu bewerten (vgl. auch Scheinwahrheit 10a). Um diese Fähigkeit breit zu verankern, muss auch die Schulbildung deutlich gestärkt werden. Dies setzt eine hervorragende und kontinuierliche Lehrer:innenbildung voraus.

**Wissenschaft ist ein Beruf und kein Hobby. Ihr Funktionieren ist auf stetig aufgebaute und kontinuierlich in der Praxis geprüfte Expertise angewiesen, deren Entwicklung und Erhalt vom Staat ermöglicht werden muss.** Sollen die Universitäten also diese notwendigen Aufgaben erfüllen, darf erwartet werden, dass dies unter Bedingungen geschieht, die 1. wissenschaftliche Autonomie statt Abhängigkeit von Vorgesetzten und Anpassungszwang durch den Drittmittelbetrieb (vgl. Scheinwahrheit Nr. 8b) garantieren und 2. Gesundheit und Arbeitskraft von Wissenschaftler:innen nicht systematisch verschleißen. (Dazu, dass dies im gegenwärtigen Wettbewerbsbetrieb der Fall ist, siehe Neckel und Wagner, Leistung 2013 sowie Schmidt, Burnout 2016.) **Wer suggeriert, es handle sich bei der Forschung um eine Summe temporärer individueller Selbstverwirklichungsprojekte, macht sich und andere blind dafür, dass dies Aufbau und Erhalt solcher Expertise systematisch behindert.** Dass Wissenschaftler:innen sich zugleich auch selbst verwirklichen oder Freude an der Wissenschaft empfinden, ändert nichts daran, dass sie gleichzeitig auch ihren Lebensunterhalt (und den ihrer Familie) verdienen müssen. Wissenschaft ist ein Beruf – und daran hängen materielle Existenzen. **Dass wissenschaftliche Arbeit sich unter den gegenwärtigen Bedingungen so oft als schädlich für die physische und mentale Gesundheit von Wissenschaftler:innen erweist, ist eine paradoxe Folge davon, dass viele sich das Narrativ von Wissenschaft als Selbstverwirklichung zu eigen machen:** Psychische und physische Grenzen werden dadurch nicht erkannt oder bewusst übergangen. **Darunter leidet auch die Qualität des wissenschaftlichen Outputs,** denn wissenschaftliche Erfolge werden durch Kopfarbeit produziert. Sie von ständig kurz vor dem Burnout stehenden Arbeitskräften erbringen zu lassen, ist offensichtlich sinnlos.

Alles in allem scheint der obigen Behauptung die Vorstellung zugrunde zu liegen, **dass Spaß an der Arbeit nur haben dürfe, wer im Gegenzug mit prekären Arbeitsbedingungen dafür bezahlt.** Leider beweist das aktuelle System, in welchem Maße es sich dabei tatsächlich um eine ausbeutbare Ressource handelt.

Literatur:

Neckel, Sighard und Greta Wagner (Hrsg.) Leistung und Erschöpfung: Burnout in der Wettbewerbsgesellschaft, Berlin 2013

Schmidt, Franziska, Burnout und Arbeitsengagement bei Hochschullehrenden. Der direkte und interagierende Einfluss von Arbeitsbelastungen und -ressourcen. Wiesbaden 2016

---

Scheinwahrheit Nr. 6c: Es ist nicht angemessen, von Prekarität in der Wissenschaft zu sprechen. Wissenschaft ist doch privilegiert.

Der u. a. von Peter Grottian geprägte Begriff des akademischen „Prekariats“ wird immer wieder in Frage gestellt. Doch herrschen in der Wissenschaft sehr wohl Arbeitsbedingungen, die Existenzen, zumindest die nicht-professoraler Akademiker:innen, bedrohen können.



Befristet beschäftigte Wissenschaftler:innen betrachten sich aus guten Gründen nicht als privilegiert. Nicht nur bietet sich am Ende ihrer Kettenverträge keine Zukunftsperspektive. Ihre Lebensläufe sind regelmäßig mit Phasen von Gehalts- und Arbeitslosigkeit oder übergangsweisen Teilzeitbeschäftigungen auf niedrigem Lohnniveau durchsetzt. **„Prekär“ bedeutet nicht einfach „arm“, sondern verweist auf die existenzielle Problematik eines Lebens im Modus permanenter Unsicherheit, eines Berufslebens auf Abruf.**

**Doch auch, wenn man sich ausschließlich auf die Entlohnung akademischer Arbeit** in den verschiedenen Anstellungsformen in der Wissenschaft **bezieht, ergibt sich ein problematisches Bild:** In der Regel sind wissenschaftliche Mitarbeitende auf sogenannten Haushalts- und Drittmittelstellen in der Lohnstufe TV-L 13 eingestuft. Haben sie eine volle Stelle, steigen sie auf Stufe 1 mit knapp 4.100€ im Monat (Brutto) ein. Das ist ein in Deutschland überdurchschnittliches Gehalt. **Tatsächlich absolvieren aber fast 50% der Wissenschaftler:innen ihre erforderlichen Qualifikationsarbeiten auf Teilzeitanstellungen.** Gearbeitet wird in der Regel viel mehr, als die vertragliche Stundenzahl vorsieht, da Aufgabenfelder oftmals weit mehr umfassen als die Arbeit an einer Promotion oder Habilitation – wenn sie die Beschäftigten nicht überhaupt zwingen, die Arbeit an ihrer eigenen Qualifikation außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen (siehe dazu Kuhnt/Reitz/Wöhrle, Arbeiten, S. 69–70 und S. 76–81). In den Geistes-, Sozial-, Gesundheits- und Agrarwissenschaften sowie der Kunst haben über die Hälfte der Promovierenden ein Nettoeinkommen zwischen 1.000€ und 2.000€ (vgl. BuWiN 2021, S. 118). **Dies entspricht einer Eingruppierung in die niedrigstmögliche Entgeltstufe, für die keine wissenschaftliche Qualifikation erforderlich ist, auf der keine entsprechenden Tätigkeiten ausgeübt werden und die für Beschäftigte mit „einfachsten Tätigkeiten“ vorgesehen ist** (vgl. Eichhorn, Volle Arbeit). Doch schon die Voraussetzungen für eine Promotion schließen den Erwerb des höchsten Studienabschlusses ein. Promovierende sind damit folglich gar nicht mehr in einer Ausbildungssituation, die geringere Gehälter rechtfertigen könnte – im Gegenteil leisten sie hochspezialisierte Arbeit in Forschung und Lehre. So wird ein Großteil des Wissenschaftsbetriebs (also das Generieren der wissenschaftlichen Erkenntnisse, das Begleiten von Studierenden und Gremienarbeit) von eindeutig unterbezahltem Personal gestemmt.

**Zudem gibt es eine sehr große Gruppe an Wissenschaftler:innen, die in überhaupt keinem Anstellungsverhältnis zu Universität oder Forschungseinrichtung stehen und trotzdem verantwortungsvolle Aufgaben für sie übernehmen:** Lehraufgaben werden oft durch **Lehrbeauftragte** abgeleistet. Die GEW bezifferte deren Anzahl im Jahr 2015 mit 90.000 – Tendenz steigend. Zum Vergleich: Die Anzahl der hauptberuflich tätigen Professor:innen lag im selben Jahr bei etwa 46.000.

(vgl. die Zahlen des Statistischen Bundesamts) Bei Lehraufträgen werden meist auf Honorarvertragsbasis Stundenhonorare von 15€ bis etwa 60€ brutto pro abgehaltene Lehrstunde abgeschlossen. Vor- und Nachbereitungszeiten sind dabei ebenso wenig eingeschlossen wie Betreuung und Begutachtung von Prüfungsleistungen oder Fahrt- und Materialkosten. Sozial- und Krankenversicherung sowie Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteil zur Rente müssen dabei von den Versicherten getragen werden.

**Eine zweite solche Gruppe sind Stipendiat:innen,** die in Dissertations- und teilweise auch Habilitationsprojekten Forschungsarbeit leisten. **Mit einem Promotionsstipendium von derzeit gesetzlich festgelegten 1.350€ müssen neben dem Lebensunterhalt Kranken-, Sozial-**

**und Rentenversicherung selbst bezahlt werden.** Selbst Postdoktorand:innen werden in Deutschland teilweise mit 1600 Euro abgespeist; die Krankenversicherung beläuft sich in so einem Fall auf 300 Euro. Ausgaben, die notwendig für die wissenschaftliche Arbeit sind, etwa PCs, Tagungs- und Konferenzbeiträge, Druck- und Publikationskosten (darunter fallen auch die notwendige Publikation der Dissertation oder Habilitation mit Kosten von 2000–9000€), Arbeitsmittel, Lehrbücher und vieles mehr werden nicht übernommen. Ist ein Stipendium erst einmal ausgelaufen (im Falle der Promotion nach durchschnittlich 3 Jahren), haben Stipendiat:innen zudem keinen Anspruch auf ALG I, laufen also Gefahr, direkt ins ALG II zu rutschen.

kommt hinzu, dass Stipendien oder Stellen, auf die man sich bewirbt, außer überdurchschnittlichen akademischen Leistungen meist auch eine lange und aufwendige Bewerbungsphase erfordern, die ebenfalls selbst finanziert werden muss. **Hohe berufliche Mobilitätsanforderungen, gestiegene Lebenshaltungs- und v. a. Wohnkosten sowie aufgrund von Arbeitslosigkeits- oder Stipendienzeiten geringe Ansprüche auf Rentenzahlungen stellen weitere Prekarisierungsfaktoren dar.** Oft wird aus diesen Gründen eine Familienplanung verworfen (vgl. Kuhnt/Reitz/Wöhrle, Arbeiten, S. 63–64).

Wer nun immer noch behauptet, dass dieses Einkommen weit vom Existenzminimum entfernt sei, soll zurückgefragt werden: **Warum sollte der Niedriglohnsektor oder die Armutsgrenze überhaupt als Maßstab dienen? Ziel sollte sein, in allen Arbeitsbereichen gute Lebensmöglichkeiten zu eröffnen.** Neben dem Gehalt geht es hierbei auch um die psychische Gesundheit, die berufliche Perspektive und die Vereinbarkeit des Privatlebens mit dem Beruf.

Literatur:

Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs, Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland, hrsg. vom Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, Bielefeld 2021, <https://www.buwin.de/buwin-2021>. [zu den Beschäftigungsverhältnissen].

Eichhorn, Kristin, Volle Arbeit auf Teilzeitstellen, in: Publika, 28.5.2021, <https://publikum.net/volle-arbeit-auf-teilzeitstellen/>

Grottian, Peter, Das promovierte Prekariat, in: SZ, 07.10.2014, <https://www.sueddeutsche.de/bildung/bezahlung-von-wissenschaftlern-das-promovierte-prekariat-1.2160695-0#seite-2>

Kuhnt, Mathias, Tilman Reitz und Patrick Wöhrle, Arbeiten unter dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Eine Evaluation von Befristungsrecht und -realität an deutschen Universitäten, Dresden 2022, <https://doi.org/10.25368/2022.132>

---

7: Hinterher hätten Ihr es vorher gewusst haben müssen. Oder: Verantwortlich zu machen ist immer das Individuum

Scheinwahrheit Nr. 7a: Die Leute kannten ihr Risiko, als sie die prekären Jobs angenommen haben. Dann sollen sie sich im Nachhinein nicht beschweren.

Diese Aussage folgt dem Grundmuster der Individualisierung systemisch generierter Probleme. Sie entzieht sich so der Frage nach der Verantwortung für die Gestaltung guter Arbeitsbedingungen. **Es bräuchte aber eine ethische Begründung dafür, warum es legitim wäre, die Betroffenen diesem Risiko überhaupt kollektiv auszusetzen – oder, in anderen Worten, den Wissenschaftsbetrieb nach dem Modell des russischen Roulettes zu gestalten.** Die Behauptung ignoriert, dass das gegebene Risiko durch politische und soziale Machtstrukturen erzeugt ist, und unterstellt stattdessen, die Situation sei naturgegeben. So setzt man voraus, was zu begründen ist, nämlich weshalb eigentlich Wissenschaftskarrieren ein *rat race* sein sollten, dem die Betroffenen ihr Mindset anzupassen hätten (vgl. auch Scheinwahrheit 1c). **Warum wird nicht vielmehr die Frage gestellt, welche Bedingungen dafür zu bieten wären, dass Potenziale sich überhaupt entfalten ließen, statt sie zu verheizen?** Und wäre die Behauptung richtig, dann müssten die Betroffenen letztlich sogar die Kreativität antizipieren, mit der Universitätsverwaltungen gesetzlich gegebene Möglichkeiten zur Befristung ungeniert gegen sie auslegen (etwa, indem sie Mitarbeitende die Qualifikationsziele, die ihre Befristung rechtfertigen, selbst erfinden lassen).

*„Man garantiert ja auch nicht jedem Teilnehmer beim Hawaii-Marathon beim Start, dass er als Erster durchs Ziel läuft.“*

Dieter Kaufmann, Kanzler der Uni Ulm, SZ-Interview vom 24. Oktober 2019

**Wenn das Risiko einschätzbar sein sollte, müsste es zudem für alle in etwa gleich groß sein.** Das ist objektiv keineswegs der Fall: Finanzielle und habituelle Ressourcen, ggf. auch das passende Geschlecht oder die passende Hautfarbe minimieren es für die einen und maximieren es für die anderen (vgl. auch Scheinwahrheit 3b). **So verstanden, liefere die Behauptung sogar darauf hinaus, dass benachteiligte Gruppen angesichts ihres erwartbar höheren Risikos besser gleich ihren Selbstausschluss betreiben sollten.**

Zugleich tut das System viel dafür, denen, die eintreten, die Gegebenheiten zu verschleiern. **Das Argument funktioniert allenfalls als retrospektive Behauptung. Der Lebensrealität entspricht es nicht:** In der Regel kennt man nach dem Studium das Hochschulsystem aus Studierendensicht und nicht aus der Sicht der Arbeitnehmer:innen. Oft werden Studierende von Professor:innen, bei denen sie zunächst als SHK oder Tutor:in beschäftigt wurden, ermutigt, eine wissenschaftliche Karriere zu versuchen. Durch zahlreiche verfügbare Einstiegsstellen werden Anreize gesetzt. Die Hochschule scheint junge Leute zu brauchen. Zunächst machen sie die Erfahrung, dass es „irgendwie weitergeht“.

*„Klar sollten Sie weitermachen, wenn Sie für die Wissenschaft brennen, aber halten Sie die Augen offen, ‚benchmarken‘ Sie sich im Vergleich zu Ihren Peers [...] – statt darauf zu hoffen, dass am Ende irgendwie eine sichere Stelle da sein wird.“*

Reinhard Jahn, 2019 bis 2021 Präsident der Universität Göttingen, 12.8.21, „Was bei Hanna durcheinandergeht“

Wissenschaftler:innen in fortgeschrittenen, aber immer noch prekären Qualifikationsphasen machen schließlich die paradoxe Erfahrung, dass sie sich einen Namen erarbeitet haben und

bestimmte Themen vertreten. Doch **während die Anerkennung durch die Fachcommunity steigt, besteht keine Korrelation zwischen zu der de facto sinkenden Anerkennung durch die Institutionen**, in denen sie arbeiten. Gerade weil beides so sehr auseinandertritt („C4 oder Hartz 4“), wird den Betroffenen mit der Erwartung an eine „realistische“ Selbsteinschätzung eine inkonsistente Selbstentwertung abverlangt. **Eine Möglichkeit, den Zeitpunkt vorherzusehen, an dem man keinen Job mehr bekommt, weil man als ungeeignet gilt, besteht nicht.**

Schließlich steht der Vorwurf mangelnder Risikoeinschätzung auch insofern auf tönernen Füßen, als es nicht zwingend weniger risikoreich sein muss, sich für einen anderen als den der eigenen Qualifikation entsprechenden Berufsweg zu entscheiden.

---

**Scheinwahrheit Nr. 7b: Man muss die jungen Wissenschaftler:innen nur besser beraten, damit sie sich selbst richtig einschätzen können – und ihnen klar kommunizieren, wenn sie nicht gut genug sind.**

**Individuelle Beratung löst kein strukturelles Problem.** Sind in großen Mengen befristete Stellen vorhanden, wird man jeder austauschbaren Person, die auf dem Weg zum Dauerjob scheitert, hinterher vorhalten können, sie sei nicht gut genug gewesen und habe sich falsch eingeschätzt. Das impliziert aber auch, dass wir heute systematisch einen überwiegenden Teil der Forschung und Lehre von Personen bestreiten lassen, die letztlich angeblich gar nicht gut genug dafür sind (vgl. Scheinwahrheit Nr. 5a).

*„Wichtig ist aber doch, [...] dass man sich grundsätzlich vielleicht auch früher mal zusammensetzt mit dem eigenen Doktorvater [...] und [...] die Perspektiven einer Karriere für einen selbst bespricht, [...] dass man vielleicht einfach wieder mehr auf diesen Punkt geht, wo werde ich von außen gesehen und wo sehe ich mich selbst, und passt das eigentlich zusammen? Und dann komme ich vielleicht an eine viel realistischere Einschätzung, weil ich einfach dann auch [...] eine Außenperspektive habe.“*

Anja Karliczek im Gespräch mit Reinhard Genzel, 29.06.2021 (ab Minute 27.35)

Ein spezifischer Effekt solcher Beratungen ist zudem, dass nicht-männliche und nicht-privilegierte Menschen sich viel eher zurückziehen als privilegiertere. Deshalb ist auch zu hinterfragen, welche Stärke denn hier von Wissenschaftler:innen als Personen erwartet wird. **Darüber hinaus versetzt die Annahme, dass das „Herausberaten“ strukturelle Probleme lösen könne, die mit dieser Aufgabe betrauten Professor:innen in eine zwiespältige Rolle:** Da sie gleichzeitig angehalten sind, Drittmittel einzuwerben, müssen sie den Personen, die sie beschäftigen, je nach kontingenter Situation ihre Wertschätzung mitteilen oder sie abqualifizieren. Beauftragt man dagegen eine stetig wachsende Gruppe von Dienstleister:innen des Hochschulsektors – nämlich Coaches – mit dieser Aufgabe, werden Mittel investiert, die dann wiederum beim wissenschaftlichen Personal fehlen. Prekarität aufrechtzuerhalten schafft so nur zusätzliche Prekarität.

Vor allem aber stellt sich die Frage, zu welchem Zeitpunkt eigentlich herausberaten werden soll. **Diese Behauptung hat insofern eine paradoxe Nachträglichkeitslogik, als der richtige Zeitpunkt für die Einsicht, dass man nicht gut genug sei, eigentlich immer schon vorbei ist.** Denn denen, die resignieren, lässt sich aus der Perspektive der das aktuelle System Befürwortenden genauso gut vorwerfen, sie hätten sich nur nicht dem Wettbewerb gestellt. Die gängigen Argumente verstricken sich: Auf der einen Seite sichert angeblich allein der

Wettbewerb auf Prekarisierungsbasis die wissenschaftliche Qualität (vgl. Scheinwahrheit 5b). Auf der anderen Seite soll der „Nachwuchs“ nur ordentlich gecoacht werden, damit er alsbald verstehe, im System nicht mehr erwünscht zu sein. **Es sind doch aber die gleichen Menschen, die man einerseits nötig, alles zu geben, um sich durchzusetzen, die man andererseits jedoch zu einem nicht vorhersehbaren Zeitpunkt genau davon (wieder) abbringen muss.** Die zweifelhafte Stringenz dieser Argumentation begründet daher den Verdacht, dass Hochschulleitungen ein Eigeninteresse daran haben könnten, junge Wissenschaftler:innen individuell von ihrer Unzulänglichkeit zu überzeugen – denn dadurch sinkt die Wahrscheinlichkeit, dass sie sich kollektiv für bessere Bedingungen stark machen werden.

---

Scheinwahrheit Nr. 7c: Natürlich kann man bei 16 SWS Lehrdeputat noch Lehre und Forschung verbinden! Man muss sich einfach nur gut organisieren.

Forschung und Lehre sind die Kernelemente des wissenschaftlichen Arbeitens. Bei beidem gilt, dass sie stetig überarbeitet und an neueste wissenschaftliche Erkenntnisse angepasst werden müssen. „Lehre soll inspirieren, motivieren, praxisnah und forschungsorientiert sein [und], die unterschiedlichen Bildungsbiografien der Studierenden berücksichtigen, gleichzeitig aber die Studierenden in die Verantwortung nehmen“ heißt es in der Charta guter Lehre des Stifterverbands für die deutsche Wissenschaft (Jorzik, Charta, S. 11) **Universitäre Lehre ist damit in aller Regel nicht stereotyp reproduzierbar, sondern muss ständig neu konzipiert werden.** Wenn sie ihrem Namen gerecht werden soll, darf sie von der Forschung nicht abgekoppelt werden.

**Rechnen wir nun also nach: Hat eine wissenschaftliche Mitarbeiterin 16 Stunden Lehrdeputat im Semester** abzuleisten, so ergibt sich folgender Zeitaufwand: 16 SWS (Semesterwochenstunden) bedeuten, dass sie pro Lehrsemester mit einer üblichen Laufzeit von 14-15 Wochen (etwa 3 Monate) insgesamt 168 Stunden im Semester abhalten muss (16 SWS x 14 Wochen x 45 Minuten = 10080; 10080: 60 Minuten = 168 Stunden). Im Lehrsemester (abzüglich der lehrfreien Zeit) **sind das pro Woche etwa 12 Stunden reine Lehrzeit.** Hier nicht miteingerechnet sind Fahrtwege, pädagogische und inhaltliche Fortbildungen, die Betreuung von Studierenden, die Vor- und Nachbereitung der Lehrstunden und das Abhalten und die Korrektur von Prüfungen. Letztere fallen meist ausschließlich auf die vorlesungsfreie Zeit im Semester, die sogenannten „Semesterferien“. Wie viel Vor- und Nachbereitungszeit eine Lehrveranstaltung braucht, ist unterschiedlich. Der Zeitaufwand hängt nicht nur von der Erfahrung der Lehrenden, sondern auch von Teilnahmezahlen, Prüfungsformen und zu betreuenden Leistungen wie Abschlussarbeiten etc. ab. **Die GEW geht davon aus, dass eine Lehrstunde einen zwei- bis dreimal so hohen Arbeitsaufwand in der Vor- und Nachbereitung birgt** (vgl. GEW, Arbeitsplatz, S. 4–8). Rechnet man hier mit einem Mittelwert von 2,5, ergibt sich für ein Lehrdeputat von 16 SWS eine zusätzliche Arbeitszeit von 30 Stunden in der Woche (12 Stunden Lehre X 2,5). **Zusammengerechnet stellt sich hier nun ohne Zusatzleistungen** (wie etwa Fahrtzeiten, Weiterbildungen, Gremienarbeit) **eine Gesamtwochenarbeitszeit von 42 Stunden ein.** Der gesamte Arbeitsaufwand liegt hier bereits über der gesetzlich festgelegten Wochenarbeitszeit. (vgl. auch das Ergebnis der Berechnung am Beispiel der Hamburger Lehrveranstaltungsverordnung bei Logge, Augenhöhe, S. 19–21). Zeit für Forschung, für das Recherchieren, das Konzeptionieren, die Erhebung und Auswertung von Forschungsdaten, die Diskussion von vorläufigen Ergebnissen, das Verfassen von Publikationen und das Überarbeiten von reviewten Beiträgen fällt dann in die Freizeit. Zudem

besteht der Arbeitsalltag von Wissenschaftler:innen nicht nur aus Lehre und Forschung. Hinzu kommen verpflichtende Gremiensitzungen und Daueraufgaben in der Verwaltung (vom Hochschulsportbeirat über Berufungskommissionen, Erasmuskoordination, Brandschutzhelfer:in, Lehrplanung und viele andere), sowie Termine mit Kolleg:innen und Chef:innen, die Organisation von und Teilnahme an Konferenzen und Tagungen. Ganz zu schweigen von der Arbeit an einer Promotion oder Habilitation, die für die weitere wissenschaftliche Karriere unverzichtbar ist.

Festzuhalten ist: **16 SWS fördern eine konstante Überarbeitung der Angestellten.** „Wer [...] auf einer vollen Stelle 16 SWS lehrt, der verbringt 100% seiner wöchentlichen Arbeitszeit damit, Lehrveranstaltungen vorzubereiten, durchzuführen und nachzubereiten.“ (Logge, Augenhöhe, S. 20). Darüber hinaus noch andere verpflichtende Dienstaufgaben in der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit erfüllen zu müssen und eigene, für gute universitäre Lehre unverzichtbare Forschung zu betreiben, ist **keine Frage der individuellen Organisation der Mitarbeitenden. Es ist ein kollektives Versagen der Personalpolitik in Bezug auf eine angemessene Ressourcenplanung.**

Literatur:

GEW, Arbeitsplatz Hochschule in NRW. Ratgeber für den Hochschulalltag, Essen 2020, <https://paderborn.gew-nrw.de/wir-in-paderborn/mein-arbeitsplatz/hochschule-forschung.html>

Jorzik, Bettina (Hrsg.), Charta guter Lehre. Grundsätze und Leitlinien für eine bessere Lehrkultur, hrsg. im Auftrag des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft, Essen 2013

Logge, Thorsten, „Auf Augenhöhe mit der Forschung?: Wert und Lage der universitären Lehre“. Geschichtswissenschaft im 21. Jahrhundert: Interventionen zu aktuellen Debatten, hrsg. von Cord Arendes, Karoline Döring, Claudia Kemper, Mareike König, Thorsten Logge, Angela Siebold und Nina Verheyen, Berlin/Boston 2020, S. 15–26, <https://doi.org/10.1515/9783110689143-003>

## 8: Der Wettbewerb regelt alles, aber wirklich alles. Oder: Wie der Exzellenzimperativ die Bedingungen guter Praxis aussticht

Scheinwahrheit Nr. 8a: Wir brauchen doch aber EXZELLENZ!

Das Problem dieser Aussage lässt sich schon allein am Begriff der Exzellenz festmachen. Er ist einerseits auf keinerlei Weise inhaltlich unterfüttert, andererseits haben sich in seinem Namen Strukturen etabliert, die die Wissenschaft unter dem Deckmantel der Förderung schädigen. Im Namen der Exzellenz werden – so im Fall der deutschen Exzellenzinitiative (2005–2017) bzw. der Exzellenzstrategie (seit 2018), aber auch international – wettbewerbsförmige Strukturen geschaffen, die einzelne Konkurrent:innen prämiieren und andere, tatsächlich sogar die große Mehrheit, zwangsläufig zu Verlierer:innen stempeln. **Wissenschaftliche Erkenntnisse sind** allerdings **qualitativ so verschieden** und müssen (je nach Fach, nach Anwendungsnähe etc.) nach so vielen unterschiedlichen Maßstäben bemessen werden, **dass ein einzelner vermeintlich quantifizierbarer Maßstab dafür ungeeignet ist.**

**De facto verbrennt die Teilnahme am unsicheren Exzellenzwettbewerb eine Unmenge an Ressourcen.** Wenn über Exzellenz, wie im Fall des deutschen Programms, nach Maßgabe institutionalisierter Wettbewerbe entschieden wird, geht das zudem mit einer Konzentration von Arbeitsressourcen auf das Bewerbungsverfahren einschließlich Begutachtung einher. **Diese Arbeitskapazitäten stehen für den wissenschaftlichen Arbeitsprozess nicht mehr zur Verfügung,** denn der Personal-, Zeit- und Sachaufwand für die immer wiederkehrende Bewerbung ist immens (vgl. Scheinwahrheit 8b). Dazu kommt, dass die für die Wissenschaft sehr kurzen Laufzeiten der Exzellenz-Förderperioden den Hochschulen eine Planungsunsicherheit aufzwingen, die sie an ihre ohnehin schon prekär beschäftigten Angestellten weitergeben. Diese ziehen aus der Teilnahme an diesen Verfahren aber keinerlei Nutzen. Denn **vom Exzellenztitel profitieren nur die Institutionen, nicht die prekär beschäftigten Wissenschaftler:innen, die** zwischen den immer neu zu gründenden Exzellenzprojekten **als Verschiebemasse gebraucht und verbraucht werden.** Wie wenig weit es für die eigene Karriere trägt, einem solchen Projekt angehört zu haben, erfahren die Betroffenen schnell – nämlich dann, wenn sie in einem hierdurch künstlich aufgeblähten Forschungsfeld tätig waren, ihre dort erworbenen Kompetenzen aber im nächsten, thematisch ganz neu ausgerichteten Forschungsverbund nicht mehr einbringen können.

Schon die Systemkosten der inszenierten Wettbewerbe sind also hoch; das Konzept der „Exzellenz“ ist aber in noch grundsätzlicherer Weise problematisch. Wie bereits vielfach gezeigt wurde, **setzen nicht nur inszenierte Exzellenzwettbewerbe, sondern die Exzellenz-(also Performanz-)Logik generell systematisch falsche, guter Wissenschaft abträgliche Anreize** (vgl. Moore et al., University Research). Wie Verlautbarungen des BMBF zeigen, soll eine Stärkung des „deutschen Wissenschaftsstandort[s] im internationalen Wettbewerb“ dadurch erreicht werden, dass man „Spitzenforschung“ an deutschen Hochschulen „sichtbarer“ macht. Dieses (häufig wiederholte) **Bedürfnis nach Sichtbarkeit bedeutet,** dass die Exzellenzlogik letztlich auf innerhalb ihres eigenen Systems vermarktbar Produkte zielt – also den **Erwerb von Exzellenztiteln** für Institutionen, Individuen und Ergebnisse. **Die für den Erwerb solcher Titel notwendigen Praktiken sind jedoch keineswegs deckungsgleich mit denen, die gute** (d. h. verlässliche, präzise und relevante Erkenntnisse hervorbringende) **Wissenschaft charakterisieren.** Bei der Beantragung von Forschungsverbänden muss nicht nur das unter den Antragstellenden hinreichend Konsensfähige gefunden, sondern auch ein

Kalkül zur Bewilligungswahrscheinlichkeit in Anschlag gebracht werden, das das unter Gutachter:innen Konsensfähige antizipiert. Je größer die Gruppe der Antragstellenden und je größer demnach ihre Bedeutsamkeit für die Institution, desto wahrscheinlicher also, dass das aktuell Marktgängige sich durchsetzt; **geschärft werden dabei eher Produktmanagement-Skills als wissenschaftliche Kompetenzen.**

Versteht man „Exzellenz“ in einem weiteren Sinne als „Rankifizierung“ von Wissenschaft innerhalb eines auf Kennzahlen basierenden Bewertungssystems, das auch für individuelle Jobchancen bedeutsam ist, kann man zudem feststellen, dass **die dabei gesetzten Anreize** problematisch für die involvierten Akteur:innen sind: Sie **fördern ein Verhalten, das man als *gaming the system* beschreiben kann.** Quantifizierende Metriken wie Publikations- und Zitationszahlen befördern Strategien, die auf Kennzahlmaximierung angelegt sind, etwa Akkumulation von Autor:innenschaften, das Zerlegen wissenschaftlicher Erkenntnisse in kleinste publizierbare Einheiten, zu frühes Publizieren unausgereifter Resultate, Abschwächung kritischer Selbstkontrolle – bis hin zu aktiver Manipulation, also Fälschung. Denn **gemessen wird letztlich die Kapazität, Performanzkriterien zu erfüllen, nicht die tatsächliche wissenschaftliche Leistung.** Die Replikationskrise zeigt, welches Ausmaß diese Probleme mittlerweile angenommen haben. Studien belegen, dass gerade in den am meisten Reputation verheißenden, hoch in Rankings gelisteten Zeitschriften nicht reproduzierbare Ergebnisse besonders häufig sind (vgl. Brembs, Threat, 2021). Das hat damit zu tun, dass es sich in einem System, das „Sichtbarkeit“ prämiert, nicht auszahlt, sich der Arbeit des Replizierens, also Prüfens von Ergebnissen überhaupt zu widmen. Verloren zu gehen droht durch den Fokus auf die hierarchische Klassifizierbarkeit von Institutionen, Forschenden und Forschungsergebnissen das Bewusstsein dafür, dass Wissenschaft eine Praxis ist, deren Methodiken zwar überprüfbar sein müssen, – deren Ergebnisse und Erkenntnisse sich ansonsten aber nur qualitativ unterscheiden lassen. **Wer gute Wissenschaft will, müsste deshalb die Konditionen ihrer redlichen und sorgfältigen Durchführung optimieren.**

„Exzellenz“ droht also, Wissenschaft unzuverlässiger und weniger nachhaltig zu machen, und das in einem doppelten Sinne: Sie schreckt nicht nur von den Tätigkeiten ab, die das Basiswissen der Disziplinen pflegen und zuverlässig halten, sie **ist** – trotz aller Favorisierung des Hervorstechenden, Aufsehererregenden – letztlich **auch nicht geeignet, wirkliche Erkenntnisdurchbrüche frühzeitig zu erkennen** und zu fördern. **Exzellenz unterstützt das Konsensfähige.** Das auf den ersten Blick Nicht-Konsensfähige erhält im Zweifel keinen Zugang zu Fördermitteln und kann somit auch nicht entwickelt werden. So befördert die Exzellenzlogik im Zweifel nur diejenigen wissenschaftlichen „Durchbrüche“, die eine Mehrheit zu antizipieren bereit ist, weil sie bereits etablierten Trends entsprechen. Welche Bereiche einmal wichtig werden könnten, lässt sich im Vorhinein kaum bestimmen: Die für Covid-19 wichtige mRNA-Forschung war gerade kein Trendsetter, sondern wurde lange vor der Corona-Pandemie und zu großen Teilen auch außerhalb der Universitäten beforscht (vgl. Fuchs, mRNA-Entdeckung, 2021). Die in der „Exzellenzstrategie“ geförderten Cluster sind dagegen thematisch an ihre Vorab-Bewerbungen gebunden und Universitäten dadurch sehr unflexibel in der Verwendung der Gelder. **Niemand kann heute voraussehen, welches Wissen wann und in welchem Kontext einmal relevant sein wird.** So urteilte 2010 auch das Bundesverfassungsgericht, dass Politik in der Forschungsförderung zwar Schwerpunkte setzen dürfe, dem Recht auf Wissenschaftsfreiheit aber auch „der Gedanke zugrunde [liegt], dass eine von gesellschaftlichen Nützlichkeits- und politischen Zweckmäßigkeitvorstellungen freie Wissenschaft Staat und Gesellschaft im Ergebnis am besten dient.“ (BVG, Leitsätze, 2010)



**Anstelle der Konzentration von Ressourcen auf hypothetische „Spitzenforschung“ würden Wissenschaft und Gesellschaft von einer breiteren Diversität beforschter Gegenstände profitieren.** Das Exzellenzparadigma droht folglich die gesellschaftliche Relevanz von Forschung zu verringern, obwohl es doch das Gegenteil verspricht.

*„Die Exzellenzstrategie ist ein Förderprogramm von Bund und Ländern zur nachhaltigen Stärkung der Spitzenforschung und der internationalen Wettbewerbsfähigkeit deutscher Universitäten [...]. Solche Leuchttürme in der Forschung strahlen auf die gesamte Universitätslandschaft ab, so profitiert der Hochschul- und Forschungsstandort Deutschland auch in der Breite.“*

BMBF: „FAQ Exzellenzstrategie“ (Stand Juni 2019)

**Das Kernproblem der Exzellenzideologie besteht darin, dass sie ein artifizielles Knappheitsprinzip da einführt, wo Vielfalt herrschen muss.** Mittel, die in konzentrierter Form eingesetzt werden, sind in der Breite nicht mehr da, wo sie am dringendsten gebraucht werden – also etwa, um Fächervielfalt, gute Lehre und grundständige Forschung flächendeckend zu erhalten. Denn **langfristig führt die Prämierung im Wettbewerb Erfolgreicher** mit Exzellenztiteln – hier kommt der sogenannte Matthäus-Effekt des „Wer hat, dem wird gegeben“ zum Tragen – **zur Konsolidierung eines Gefälles. So entsteht ein Zwei-Klassen-Wissenschaftssystem**, in dem ohnehin schon geförderte Orte systematisch bevorzugt, kleinere Universitäten dagegen von Fördermitteln abgeschnitten werden.

In der Gesamtheit des (deutschen) Hochschulwesens führt dies zu einem Qualitätsverlust: Denn die von Vertreter:innen des Wissenschaftsmanagements gern so genannten **„Leuchttürme“ lassen sich ihrer absoluten Höhe (der Forschungsqualität) nach nicht messen.** Für die relative Höhe als Maßstab dagegen genügt es, wenn andere kleiner gehalten werden. Auf diese Weise kann die Qualität wissenschaftlicher Ergebnisse in der Gesamtheit des Outputs stetig sinken, ohne dass es die Funktionselite zu kümmern braucht. Dafür, dass dies geschieht, ist nicht nur die Replikationskrise ein starkes Indiz. Auch **Studien, die zeigen, dass Antrags-Erfolgsraten und tatsächliche (spätere) Produktivität von Wissenschaftler:innen nur schwach korrelieren**, und dass vielzitierte Autor:innen umgekehrt schlechtere Antrags-Erfolgschancen haben als solche, die vor allem gut vernetzt sind, legen diesen Schluss nahe (Moore et al., University Research, S. 4).

**Auch mit Bezug auf Individuen setzt die Exzellenzlogik für Universitäten und Forschungsinstitutionen falsche Anreize:** Interessieren muss die Institutionen vor allem, die in Sachen Geldeinwerbung „lukrativsten“ Mitarbeiter:innen zu halten (vgl. auch Scheinwahrheit 10b). **Mit der Macht**, die diese Individuen dadurch akkumulieren, **gehen** intern (u. a. in Form von „Drittmittel-Hofstaaten“) wiederum **steile Hierarchien, multiple Abhängigkeiten und Patronage einher, die** egalitäre Formen von Zusammenarbeit behindern, Ausbeutung und Mobbing fördern und **produktiven Kulturen der Zusammenarbeit abträglich sind** (vgl. N.N., Editorial, 2022). Im Kontext der Exzellenzstrategie schlagen sich diese Hierarchien auch in der Befreiung der Antragstellenden von der Lehre nieder. Zum Ausgleich werden Hochdeputatsstellen geschaffen, deren Arbeitspensum gar nicht mehr erlaubt, Forschung in größerem Umfang zu betreiben. Diese systematische Entkoppelung von Lehre und Forschung verstetigt die Ungleichheit unter den Forschenden innerhalb einer Institution und verengt mögliche Forschungsagenden auf die Interessen von immer weniger vermeintlich herausragenden Individuen. Auf der Ebene der involvierten Personen **fungiert Exzellenz, indem sie Konkurrenz statt Kooperation fördert, letztlich als ein Entsolidarisierungsprogramm.** Und zwar nicht nur in Bezug auf Kolleg:innen innerhalb und

außerhalb der eigenen Institution, die notgedrungen zu Konkurrent:innen werden, sondern auch in Bezug auf Hochschullehre und Betreuung Studierender. Soziales, (hochschul-)politisches und zivilgesellschaftliches Engagement verkümmert, da Erfolg in der Akademie ohne kontinuierliche Selbstausschöpfung unwahrscheinlich ist. **Was so erodiert, ist eine Kultur der Wertschätzung und aktiven Förderung von Diversität.** Statt nur nach vermeintlichen Nobelpreisträger:innen in spe zu suchen, wäre eine Vielfalt zu fördern, von der Hochschullandschaften und Forschungsökologien tatsächlich profitieren könnten.

Literatur:

Brembs, Björn, The Biggest Threat to Science Today: The Scholarly Publishing System, <https://flawed-science.weebly.com/talks.html>.

Fuchs, Thorsten, mRNA-Entdeckung: Wem gebührt der Preis?, in: RedaktionsNetzwerkDeutschland, 17.06.2021, <https://www.rnd.de/wissen/mrna-impfstoffe-wem-gebuehrt-der-preis-fuer-die-entdeckung-326H6BLRNBAR3GOM43TJLPJ5OQ.html>

Moore, Samuel, Neylon, Cameron, Paul Eve, Martin, O' Donnell, Daniel Paul und Damien Pattinson, „Excellence R Us“: University Research and the Fetishisation of Excellence, in: *Palgrave Communications* 3:16105 (2017), <https://doi.org/10.1057/palcomms.2016.105> [mit weiterer Literatur zu falschen Anreizen in der Exzellenzlogik].

N.N., Editorial. Power And Bullying in Research, in: *The Lancet* 399:10326 (2022), [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(21\)02869-5](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(21)02869-5)

---

Scheinwahrheit Nr. 8b: Das deutsche Wissenschaftssystem war verkrustet und nicht mehr innovativ. Erst die Wettbewerbe haben es belebt und wieder konkurrenzfähig gemacht.

**Dieser Vorstellung verdankt das derzeitige deutsche Wissenschaftssystem eine Förderstruktur, in der Bundesmittel zu einem sehr großen Teil etwa an die DFG (Deutsche Forschungsgemeinschaft) umgeleitet werden, statt sie direkt an die Hochschulen zu verteilen. Die DFG, mit ca. 3,3 Milliarden Euro pro Jahr die größte Drittmittelgeberin an deutschen Hochschulen (Stand 2019, siehe DFG, Förderatlas 2021, S. 23 und 26), vergibt ihre Mittel wettbewerbsorientiert, u. a. im Rahmen der Exzellenzstrategie. Diese Förderstruktur versteht sich als kompetitiver Ansporn zu Höchstleistungen.**

*„Wenn Sie Forscher sind, dann haben Sie Lust, erster zu werden. Wissenschaft heißt Dinge entdecken oder erfinden, die andere nicht gemacht haben. Das ist per Definition eine Art Wettkampf.“*

Antoine Petit, Direktor des CNRS, in *Le Monde* (14.2.22)

**Praktisch bedeutet diese Struktur jedoch vor allem einen immensen Verbrauch von Arbeitsressourcen, die allein in das Verfahren fließen** (zu den Folgen der Wettbewerbslogik für die Qualität von Forschung vgl. Scheinwahrheit 8a). Denn Arbeitszeit und Geld werden nicht nur für die Vorbereitung und die Verwaltung dieser Anträge aufgewendet. Zusätzlich werden jährlich 15.000 Wissenschaftler:innen als Gutachter:innen (ebd., S. 26) unbezahlt beschäftigt, um die eingegangenen Anträge zu bewerten. **Diese Zeit fehlt für die eigentliche wissenschaftliche Arbeit. Darüber hinaus wird die weit überwiegende Mehrzahl der Anträge zunächst abgelehnt;** dass dies trotz enormem Mittelaufwuchs in zunehmendem Maße geschieht (siehe Finetti, Drittmittel-Druck sowie die Förderquote der DFG; vgl. auch Böhmer et al., Wissenschaftler-Befragung 2010, bes. Kap 3), **lässt sich dadurch erklären, dass die Anreize, Drittmittel einzuwerben, überproportional gewachsen sind:** einerseits durch die W-Besoldung für Professor:innen, die Leistungszulagen oft an deren Drittmittelerfolg bindet,

andererseits durch die Menge prekären Personals, das versucht, sich weiterzufinanzieren. **Da die Förderquoten diesem künstlich geschaffenen Bedarf nicht entsprechen können, zwingt dies Förderinstitutionen dazu, auch qualitativ hervorragende Forschungsprojekte abzulehnen**, selbst wenn überwiegend oder sogar ausschließlich Gutachten vorliegen, die eine Förderung empfehlen. Deswegen und weil die Laufzeiten der Förderungen heutzutage in der Regel nicht mehr den nötigen Bearbeitungs- oder Qualifizierungszeiten entsprechen (laut DFG, Sprint, ist bspw. eher von fünf als von drei Jahren für die Promotion auszugehen) müssen sich Wissenschaftler:innen oft mehrmals während eines laufenden Projektes um eine Finanzierung bewerben. Dies kostet sie einen immensen Teil ihrer Arbeitszeit und -kraft, die nicht mehr für Forschung und Lehre zur Verfügung stehen. **Berechnungen zeigen, dass sich die kollektiv für die Bewerbungen aufgebrauchten Ressourcen oft nicht einmal mit den einzuwerbenden Mitteln decken, sondern signifikant darüber liegen.** Dass Erfolgchancen inzwischen derart gering sind, dass sie der Qualität der Anträge gar nicht mehr gerecht werden *können*, macht Drittmittelinwerbungen zu einer „ineffektiven Lotterie“ (Dresler, M. et al., Funding Schemes, S. 607). **Die Fixierung auf Wettbewerbserfolge ist innerhalb des deutschen Wissenschaftssystems inzwischen so groß, dass Förderungen immer häufiger gar nicht mehr zur Umsetzung von Forschungsvorhaben, sondern zur Erarbeitung von Anträgen auf Forschungsförderung, also für das Bewerben selbst vergeben werden;** dieses Phänomen reicht von Stipendien zur Erarbeitung individueller DFG-Förderungen bis hin zu Förderlinien zur Erarbeitung von Gruppenprojekten wie etwa Anträgen auf ERC-Grants. Mit anderen Worten, **unser Wissenschaftssystem verhält sich, als seien nicht Forschung und Lehre sein Produkt, sondern Wissenschaftskarrieren im Modus des Spielerglücks:** Ein Geldeinsatz für den noch so unwahrscheinlichen Hauptgewinn wird als lohnend betrachtet, das schlichte Vergüten von Arbeit dagegen nicht.

**Die deutsche Wissenschaft wurde von den Wettbewerben in einer Form ‚belebt‘, deren Schädlichkeit offenkundiger ist als ihr Nutzen.** Das betrifft zunächst die Produktivität der Beschäftigten: **Wer sich einer Situation völliger Beliebigkeit in der Abfolge von Anstellungsverhältnissen, Projektfinanzierungen oder langfristigen Karriereaussichten gegenüber sieht, wird entweder in der Durchführung innovativer Forschung behindert** werden, weil langfristige und eigenwillige Vorhaben mit dieser Lage nicht kompatibel sind, – **oder wird Risikobereitschaft in Bezug auf die Forschung zurückstellen**, weil Mainstream-Forschung die Chancen auf materielle Sicherheit erhöht, wenn Fachkolleg:innen alle paar Jahre über sein oder ihr Fortkommen entscheiden (vgl. Scheinwahrheit 5b). Unter solchen Abhängigkeiten leidet deshalb auch die Wissenschaftsfreiheit.

**Zusätzlich wird Wissenschaftsfreiheit dadurch eingeschränkt, dass manche Förderinstitutionen thematische Grundlinien festschreiben;** das ist etwa bei BMBF-Ausschreibungen und bei Fördermitteln der Fall, die von der Industrie vergeben werden. So plausibel bestimmte thematische Zuschnitte auf den ersten Blick erscheinen – sie führen zu einer Einengung von Forschungsfeldern und folglich zu einem Verlust von Diversität. Denn **solche Entscheidungen antworten selten auf den intrinsischen Bedarf der Wissenschaft, sehr viel öfter dagegen auf die Forderung nach Verwertbarkeit und schnellem Impact** von Forschung. Die aktuelle Förderpolitik des BMBF, das im Sommer 2022 ganze Förderlinien zunächst strich und erst nach lautem Protest Betroffener teilweise weiterführte, lässt erkennen, in welchem Maße Wissenschaftsfreiheit dem Belieben politischer Interessen unterworfen werden kann. Wenn sogar laufende Förderungen und bewilligte

Forschungsgelder wieder zur Disposition gestellt werden können, also die Integrität des Verfahrens selbst nicht mehr verlässlich ist, wird aus Lotterie letztlich sogar Willkür.

**Zynisch wirkt die Behauptung, der Drittmittelwettbewerb wirke sich förderlich auf die wissenschaftliche Produktivität aus, schließlich mit Blick auf das betroffene Personal selbst,** für das die davon geprägten institutionellen Strukturen mit besonders unsicheren Karriereaussichten einhergehen. **Denn der Pool der befristet Beschäftigten wurde dadurch massiv erhöht, während die Zahl der sicheren Stellen, auf die man hinarbeiten könnte, kaum gestiegen ist** (vgl. BuWiN 2021, S. 99, 101, sowie Dohmen/Wrobel, Entwicklung). Wie gegenwärtige Studien aufzeigen, führen Unsicherheit und Druck am Arbeitsplatz zu einer Reduzierung der emotionalen Stabilität, der Sozialverträglichkeit und der Gewissenhaftigkeit bei der Arbeit; nicht selten führen Stressbelastung und Ängste auch zu psychischen Erkrankungen und damit Arbeitsausfällen (vgl. z. B. Wu, C.-H. et al., Effects and Klug, Young and at risk). Bereits jetzt sind etwa Nachwuchswissenschaftler:innen im Vergleich zur Allgemeinbevölkerung sechsmal stärker gefährdet, an einer Depression oder Angststörung zu leiden (Evans et al., Evidence; vgl. auch Scheinwahrheit 4a). **Festhalten lässt sich, dass Personen unter individuellem Prekarisierungsstress von den Wettbewerben sicherlich nicht belebt werden.**

Literatur:

Böhmer, Susan, Neufeld, Jörg, Hinze, Sybille, Klode, Christian und Stefan Hornbostel, Wissenschaftler-Befragung 2010: Forschungsbedingungen von Professorinnen und Professoren an deutschen Universitäten, iFQ-Working Paper 8 (2011), [http://www.forschungsinfo.de/Publikationen/Download/working\\_paper\\_8\\_2010.pdf](http://www.forschungsinfo.de/Publikationen/Download/working_paper_8_2010.pdf) [zu Antragsaktivität und Antragserfolg].

Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs, Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland, hrsg. vom Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, Bielefeld 2021, <https://www.buwin.de/buwin-2021>. [zum Verhältnis der Stellen].

DFG, Förderatlas. Kennzahlen zur öffentlich finanzierten Forschung in Deutschland, Bonn 2021, [www.dfg.de/sites/foerderatlas2021/download/dfg\\_foerderatlas\\_2021.pdf](http://www.dfg.de/sites/foerderatlas2021/download/dfg_foerderatlas_2021.pdf)

DFG, Sprint oder Marathon? Die Dauer von Promotionen in DFG-geförderten Verbänden, <https://doi.org/10.5281/zenodo.5520751>

Dohmen, Dieter und Lena Wrobel, Entwicklung der Finanzierung von Hochschulen und Außeruniversitären Forschungseinrichtungen seit 1995. Endbericht einer Studie für den Deutschen Hochschulverband, Berlin (FiBS), März 2018, Zusammenfassung unter: <https://www.wissenschaftsmanagement-online.de/beitrag/instabile-lage-universitaeten-inzwischen-zu-50-prozent-aus-temporaeren-mitteln-finanziert-9043>

Dresler, Martin, Buddeberg, Eva, Endesfelder, Ulrike, Haaker, Jan, Hof, Christian, Kretschmer, Robert, Pflüger, Dirk und Fabian Schmidt, Why Many Funding Schemes Harm Rather than Support Research, in: Nature Human Behaviour 6:607–608 (2022), <https://doi.org/10.1038/s41562-021-01286-3>

Evans, Teresa M., Bira, Lindsey, Beltran Gastelum, Jazmin, Weiss L. Todd und Nathan L. Vanderford, Evidence for a Mental Health Crisis in Graduate Education, in: Nature Biotechnology 36 (2018), S. 282–284, <https://doi.org/10.1038/nbt.4089> [zum erhöhten Risiko für psychische Erkrankungen]

Finetti, Marco, Pressemitteilung „Von Drittmittel-Druck, Antragsflut und sekundärer Währung“, <https://idw-online.de/de/news?print=1&id=559113>

Klug, Katharina, Young and at risk? Consequences of job insecurity for mental health and satisfaction among labor market entrants with different levels of education, in: Economic and Industrial Democracy 41:3 (2017), <https://doi.org/10.1177/0143831X17731609>

---

Wu, Chia-Huei, Wang, Ying, Parker, Sharon K. und Griffin, Mark A., Effects of Chronic Job Insecurity on Big Five Personality Change, in: Journal of Applied Psychology, 105:11 (2020), S. 1308–1326, <https://doi.org/10.1037/apl0000488>

---

Scheinwahrheit Nr. 8c: Ohne befristete Mittelbaustellen als ‚Ausstattung‘ sind Professuren für Spitzenpersonal nicht mehr attraktiv – schließlich wollen diese Leute ihre Teams selbst bilden. Solch einen Wettbewerbsnachteil können sich Universitäten nicht leisten.

Diese Behauptung wird gern mit Blick auf internationales Spitzenpersonal formuliert und macht sich schon damit meist unglaublich, **weil es das deutsche Lehrstuhlssystem mit seinen abhängigen, befristeten Qualifikationsstellen außerhalb deutschsprachiger Länder praktisch nicht gibt**. Attraktiv dürfte es daher insbesondere Abgewanderten aus diesen Ländern erscheinen, die das deutsche System von früher gewohnt sind. Mutmaßlich weniger attraktiv ist es dagegen für Forschende, die – wie in den USA – von deutlich geringeren Lehrdeputaten und folglich mehr Forschungszeit profitieren. Daher **drängt sich der Verdacht auf, dass die vermeintlich attraktiven Lehrstuhlpositionen weniger der Internationalisierung als der Provinzialisierung des deutschen Wissenschaftsstandortes dienen**. Gefragt werden darf auch, ob der Forschungsstandort Deutschland vor allem für den Wissenschaftlertyp attraktiv sein soll, der es vorzieht, abhängiges Personal mit schlechten Karriereaussichten anzuweisen (vgl. Scheinwahrheit 8b) als selbst forschen zu können. **Die eigenen Mitarbeiter:innen alle paar Jahre austauschen zu wollen, bedeutet auch, Verantwortung für deren prekäre Anschlussperspektiven von sich zu weisen**. Bisweilen geht damit auch eine gewisse Einkaufsmentalität einher: Man will sich die Kompetenzen holen, die sich für das eigene Forschungsinteresse gerade nutzbar machen lassen, nimmt zugleich aber die Verpflichtung an, die betreffenden Personen im Sinne ihres bestmöglichen eigenen Fortkommens zu qualifizieren.

**Das in der obigen Behauptung vorausgesetzte ‚Spitzenpersonal‘ ist implizit schon als hierarchisch und konkurrenzorientiert denkendes charakterisiert**. Warum sollten verantwortungsvolle Positionen nicht gerade mit solchen Persönlichkeiten besetzt werden, denen eine größere Auswahl möglicher Kooperationspartner:innen auf Augenhöhe, als sie sie im gegenwärtigen System vorfinden, für langfristige Forschungsvorhaben attraktiver erscheint? Auch innerhalb der Departments oder Institute hätte eine gleichberechtigtere Struktur viele Vorteile: Aufgaben in akademischer Selbstverwaltung könnten auf mehr Schultern verteilt werden und der ständige Aufwand für die Wiederbesetzung von Stellen fiele weg.

Da das obige Argument zuletzt besonders häufig gegen das reformierte Berliner Hochschulgesetz ins Feld geführt wurde, sei betont: Von einem Wettbewerbsnachteil kann nur solange gesprochen werden, wie deutschlandweit uneinheitliche Verhältnisse herrschen. Doch so, wie in anderen Bereichen – etwa Gesundheitsökonomie oder Arbeitsvermittlung – mittlerweile erkannt wurde, wie häufig Kennzahlenwettbewerbe lediglich Unterbietungskonkurrenz in der Qualität von Leistungen bedeuten, **sollte in der Wissenschaft sich die Einsicht durchsetzen, dass die Kehrseite von Überbietungskonkurrenzen in Sachen**

**„Ausstattung“ lediglich ein Unterbietungswettbewerb in Jobsicherheit und Karrierechancen für die abhängig Beschäftigten ist.** Eine grundlegende Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) könnte hier Abhilfe schaffen: Vereinheitlichung braucht nicht im Sinne kollektiver Verantwortungsverweigerung zu geschehen.

---

## 9: Ihr habt doch längst alles, was Ihr braucht. Oder wie man die beste aller Arbeitswelten erfindet

Scheinwahrheit Nr. 9a: Natürlich kann als Wissenschaftler:in Kinder haben. Unsere Hochschule ist als familienfreundlich zertifiziert!

Zertifizierung hin oder her: Ein Blick in die aktuellen Zahlen der Bundesregierung genügt, um die Behauptung, dass Hochschulen tatsächlich familienfreundlich seien, zu widerlegen: Hochschulabsolvent:innen „mit Kindern nehmen seltener eine Promotion auf als Hochschulabsolvent[:innen] ohne Kinder“ (BuWiN 2021, S. 143) und „obwohl der Kinderwunsch beim wissenschaftlichen Nachwuchs [...] nach wie vor hoch ist, ist zu vermuten, dass insbesondere bei den Wissenschaftlerinnen ein hoher Anteil kinderlos bleibt“ (ebd., S. 163). **Wer sich bei schwachen Aussichten auf einen Verbleib im Beruf von Kurzzeitvertrag zu Kurzzeitvertrag hangelt** und sich dazu noch auf Teilzeitstellen mit Vollzeitpensum befindet, unter Druck, in der ‚Bestenauslese‘ zu bestehen, **für den oder die ist Familiengründung ein existenzielles Risiko**. Studien belegen, dass Sorgen um Weiterbeschäftigung, der Mangel an Planbarkeit, Stabilität und Kontinuität der Arbeitsverhältnisse von vielen Wissenschaftler:innen mit Kinderwunsch als belastend empfunden und als Grund für ihre Entscheidung gegen Kinder angegeben werden (vgl. ebd., S. 168). Ähnliche Ergebnisse zeigen sich bei akademischem Personal, das Pflegeaufgaben hat (siehe die Themenseite „Familienfreundliche Wissenschaft“ der GESIS/des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung). Angesichts des negativen Bilds der Hochschulen in Bezug auf Familienfreundlichkeit, das Wissenschaftler:innen in Erhebungen zeichnen (etwa ein Drittel gibt an, Diskriminierung aufgrund von Elternschaft erlebt zu haben, selbst erfahren haben sie 17 Prozent der Frauen und 6 Prozent der Männer, vgl. Gottburgsen/Willige/Sembritzki, Vereinbarkeit), fällt es überaus schwer, das Prädikat „familienfreundlich“ an Hochschulen ernst zu nehmen. Bundesweit einheitliche Kriterien hierfür gibt es aber kaum, entsprechend abhängig sind Angestellte von individuellen Angeboten. **Vor allem Frauen in der Wissenschaft fühlen sich oft gezwungen, ihren Kinderwunsch (oder eben die Karriere) hintanzustellen**. So geben besonders Professorinnen an, dass die negativen Arbeitsbedingungen der Grund für ihre Kinderlosigkeit sind (vgl. die Broschüre des BMBF, Kinder – Wunsch und Wirklichkeit in der Wissenschaft). Nur jede dritte bis fünfte Professorin, aber mehr als jeder zweite Professor hat ein oder mehrere Kinder (vgl. Lind, Kinderwünsche; Metz-Göckel/Selent/Schürmann, Integration). Dies liegt einerseits sicherlich daran, dass Care-Arbeit aufgrund gesellschaftlicher Zuschreibungen mehrheitlich von Frauen getragen wird; ein weiterer offensichtlicher Grund liegt darin, dass Frauen – angesichts eines Erstberufungsalters von 41,7 (W2) bzw. 43,2 (W3) Jahren, der in der Regel früheste Zeitpunkt, der Prekarität zu entkommen – mit Blick auf ihre biologische Uhr deutlich schlechtere Aussichten haben, ihrer zu gründenden Familie sichere Verhältnisse zu bieten. **Das deutsche Wissenschaftssystem verhält sich in all seiner offensichtlichen Familienunfreundlichkeit also Frauen gegenüber außerdem noch diskriminierend**.

Auch die Versuche, diesem Problem durch die familienpolitische Komponente zu begegnen oder durch die Verlängerung der Tenure Track-Phase gegenzusteuern, müssen als gescheitert betrachtet werden (vgl. Sommer/Jongmanns/Book/Rennert, Evaluation, S. 130ff.; van Riesen, Verhältnis). **Die zitierten Zahlen zeigen, dass das Prädikat „familienfreundlich“ viel mit dem Wunsch der Hochschulen nach zertifizierter Selbstdarstellung, aber wenig mit der gelebten Realität zu tun hat**. Hier sei auch an diejenigen Wissenschaftler:innen erinnert, die aufgrund

ihrer Arbeitsbedingungen erst gar nicht in den Genuss der Einzelangebote der sogenannten „familienfreundlichen Hochschule“ gelangen. Denn nicht jede:r befindet sich in einem Anstellungsverhältnis (vgl. Scheinwahrheit 6c): Lehrbeauftragte oder Promovierende, die ein Stipendium beziehen, sind von solchen institutionellen Angeboten ausgeschlossen.

Literatur:

Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs, Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland, hrsg. vom Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, Bielefeld 2021, <https://www.buwin.de/buwin-2021>. [zu Kinderwunsch und Familienplanung].

Gottburgsen, Anja, Willige, Janka und Thorben Sembritzki, Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familienaufgaben an Hamburger Hochschulen. Gesamtbericht, Hannover 2021, <https://www.hamburg.de/contentblob/15814628/0e75d510eeced398ea5be736b4cd39da/data/studie-vereinbarkeit-wissenschaft-und-familie.pdf>

Lind, Inken: Aufgeschobene Kinderwünsche, eingeschränkte Perspektiven?  
Zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft – Ergebnisse einer aktuellen Studie, in: Forschung & Lehre 15: 11 (2008), S. 754–756.

Metz-Göckel, Sigrid, Selent, Petra und Ramona Schürmann, Integration und Selektion. Dem Dropout von Wissenschaftlerinnen auf der Spur, in: Beiträge zur Hochschulforschung, 32:1 (2010), S. 8–35, <https://www.bzh.bayern.de/uploads/media/1-2010-metz-goeckel-selent-schuermann.pdf>

van Riesen, Kathrin, Zum Verhältnis von Familien- und Gleichstellungspolitiken – oder wer profitiert eigentlich von geschlechterneutralen Familienpolitiken?, in: CEWS Journal 119 (2019), S. 40–44, <https://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/CEWSjournal/CEWS-journal119.pdf>

Sommer, Jörn, Jongmanns, Georg, Book, Astrid und Christian Rennert, Evaluation des novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetz, Berlin/Hannover 2022, <https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2022/abschlussbericht-evaluation-wisszeitvg.html>

---

Scheinwahrheit Nr. 9b: Wissenschaftler:innen sind ein wanderndes Volk. Davon profitieren nicht nur sie selbst, indem sie verschiedene Forschungskontexte kennenlernen und ihren Horizont erweitern, sondern vor allem die Wissenschaft, die dadurch vielfältiger wird. Das ist durch Befristung sicherzustellen.

Es kann kein Zweifel bestehen, dass geistiger Austausch für freie Wissenschaft unerlässlich ist und dass Wissenschaftler:innen ein intrinsisches Interesse an ihm haben. Dies schließt Neugier auf Denk- und Arbeitsweisen an anderen Orten selbstverständlich ein. **Austausch kann aber nur förderlich sein, wenn er aus freien Stücken und zu einem Zeitpunkt in der wissenschaftlichen Laufbahn erfolgt, an dem er der forschenden Person tatsächlich nützt.**

*„[Eine Verhinderung der Befristungsregelung] hätte zu einer Beeinträchtigung der Fort- und Weiterbildungskapazität geführt. Die Wissenschaftsfreiheit hätte durch zunehmende Verhinderung personeller Mobilität und damit der [sic] Behinderung des geistigen Austauschs des wissenschaftlichen Erkenntnisstandes schweren Schaden gelitten.“*

Stellungnahme der Max-Planck-Gesellschaft zur Vorläuferregelung des WissZeitVG, zitiert im Urteil des BVerfG vom 24. April 1996

**Befristung zerstört genau diese Freiheit, indem sie sie in den Zwang verwandelt**, jedem einzelnen der raren Arbeitsplätze, die man ergattern kann, hinterherzuziehen. Nichts weist darauf hin, dass Forschende auf festen Stellen Gelegenheiten zu Forschungsaufenthalten in



interessanten Einrichtungen nicht wahrnehmen würden. Wenn Stellen aber ein so rares Gut sind, wie es im auf Selektion getrimmten deutschen Wissenschaftssystem der Fall ist, werden sie praktisch nie in der Hoffnung auf interessanten wissenschaftlichen Austausch, sondern aus schierer Notwendigkeit angenommen. **Im Modus des ständigen und kurzfristigen Zwangs zum Wechsel wird der Austausch daher beliebig und ein eventueller Nutzen zum Zufallsprodukt. Außerdem hat Unterbrechung einen Preis:** Angesichts der Praxis systematisch zu kurz bemessener Förderlaufzeiten für Forschungsprojekte heißt Mobilität, dass begonnene Projekte nicht zu Ende geführt werden und Wissen somit verloren geht. Darüber hinaus erfordert jedes an jedem neuen Ort begonnene Projekt erneute Einarbeitungszeit. **Schon auf der Ebene der Ergebnisse wissenschaftlicher Arbeit verhindert Zwangsmobilität also mehr, als sie ermöglicht.**

Folge der überbordenden Befristung im deutschen Wissenschaftssystem ist eine Lebensgestaltung, die Soziolog:innen als „prekäre Mobilität“ bezeichnen (vgl. Reitz/Ullrich, Mobilität). Der Begriff verweist auf **lebenspraktische Kosten, die die Behauptung**, dass Wissenschaft von ihr profitiere, **noch unplausibler machen: Wer ständig entweder Umzüge planen oder pendeln muss**, wer sich alle zwei bis drei Jahre in einem neuen Arbeitsumfeld mit neuen bürokratischen Anforderungen, neuen Softwaresystemen usw. vertraut machen muss, **kann die hierfür benötigte Zeit nicht in wissenschaftliches Arbeiten investieren. Belastungen persönlicher Beziehungen**, Erschwerung des Familienlebens durch permanente Ortswechsel, Überarbeitung durch zu viel organisatorischen Extraaufwand **haben nicht zuletzt Folgen für die Konzentrationsfähigkeit und psychische Gesundheit**, die nicht zum Wohle der Wissenschaft ausfallen (auch deshalb nicht, weil sie Personen mit Care-Verantwortung weitgehend ausschließen, also für eine Verengung des möglichen Personalpools sorgen). Alle Vorteile, die der wissenschaftliche Austausch verspricht, wie Internationalisierung und Vernetzung, sind auch auf anderem Wege, nämlich durch Konferenzen und Kooperationen zu haben. **Wer sich freiwillig und neugierig anstatt ausgelaut und in Sorge zu einem längeren Aufenthalt an einem anderen Ort aufmacht, wird es zum größeren Vorteil aller tun.** Wer sich jedoch jederzeit bewusst ist, dass sein Arbeitsort Zufall und sein baldiger Weggang absehbar ist, wird sich vor Ort auch nicht engagieren. Das trifft leider nicht nur auf das wissenschaftliche Arbeiten zu: Die „strukturelle Vereinzelung“, die mit der prekären Mobilität einhergeht, wird auch als Hindernis für die Mobilisierung von Wissenschaftler:innen im Arbeitskampf benannt (Reitz/Ullrich, Mobilität, S. 24). Institutionen, die das zwangsmobile Arbeiten befürworten, dürften auch diesbezüglich nicht ganz uneigennützig sein.

Literatur:

Reitz, Tilman und Peter Ullrich, Raus aus der prekären Mobilität, in: Forum Wissenschaft, 35:2 (2018), S. 23–28, [https://www.depositonce.tu-berlin.de/bitstream/11303/8010/3/ullrich\\_reitz\\_2018.pdf](https://www.depositonce.tu-berlin.de/bitstream/11303/8010/3/ullrich_reitz_2018.pdf)

---

## 10: Wozu der ganze Wind um #IchbinHanna? Oder wie man politisches Engagement diskreditiert

Scheinwahrheit 10a: Wenn man hinschaut, wer für #IchbinHanna eintritt, sieht man, dass das nur die Geisteswissenschaften betrifft. Es gibt offensichtlich zu viel Nachwuchs in diesen Fächern.

Dieser mutwillig erzeugte Eindruck lässt sich weder anhand der #IchbinHanna-Aktiven auf Twitter noch anhand von Umfragen verifizieren; darin zeigen sich MINT-Wissenschaftler:innen genauso von der Notwendigkeit überzeugt, Befristungen zu begrenzen, wie die übrigen (Gleirscher et al., Mittelbau, Abb. 5). Denn **es geht um ein alle Fächergruppen gleichermaßen betreffendes strukturelles Problem: Laut Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN 2021, Abb. B31) sind 83% der Geisteswissenschaftler:innen zwischen 35 und 45 Jahren sowie 82% der Naturwissenschaftler:innen im selben Alter befristet beschäftigt.** Dieser Gleichstand belegt, dass die prekäre Arbeits- und Lebenssituation des Mittelbaus die Geistes- und Naturwissenschaften vereint. Auch Gruppierungen wie N<sup>2</sup> Network of Doctoral Researcher Networks und Max Planck PostDocNet sehen, dass in den hier stark vertretenen naturwissenschaftlichen Fächern Reformbedarf besteht. Mit dem überbordenden Befristungsanteil gehen dysfunktionale Strukturen einher, die auch von Naturwissenschaftler:innen moniert werden – etwa, dass die Wissenschaft selbst unter durch existenzielle Abhängigkeiten beförderten steilen Hierarchien sowie kurzatmiger Projektforschung leidet. Deutlichstes Indiz für den Schaden, der aus der von Selektionsdruck und Prekarisierung beförderten Hyperproduktivität folgt, ist die weithin konstatierte Replikationskrise, die offensichtlich nur experimentelle Wissenschaften betrifft (vgl. auch Scheinwahrheit 8a).

*„Es genügt doch ein Blick in den „Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs“, um festzustellen, dass Hannas Probleme größtenteils für Geisteswissenschaftler zutreffen, die keine Lehrer werden wollen. In vielen Fächern vor allem aus dem MINT-Bereich, aber nicht nur dort, herrscht ein Mangel an qualifiziertem Nachwuchs an den Hochschulen, kein Überschuss.“*

Gerald Wagner, Wie ist die Verwertungslogik doch grausam. Jetzt aber bitte mal her mit den Philosophielehrstühlen: Akademischer Nachwuchs steigt auf die Barrikaden, FAZ, 1.4.2022

**Mit der Behauptung**, dass sich hauptsächlich Geisteswissenschaftler:innen über prekäre Arbeitsbedingungen beschwerten, wird **suggestiert, dass das Problem von #IchbinHanna im Mangel an Alternativkarrieren für aussortierte Wissenschaftler:innen** und eben nicht darin **bestünde**, dass Beschäftigte systematisch und unabhängig von Fach und Disziplin in permanenter Unsicherheit gehalten und schließlich größtenteils wegselektiert werden. **Das Grundproblem ist in den Geistes- und Naturwissenschaften dasselbe; lediglich einige seiner Auswirkungen sind komplementär:** Während Geisteswissenschaftler:innen überqualifiziert auf einen kaum vorhandenen fachnahen Arbeitsmarkt abgeschoben werden, verlassen in den Natur- und Technikwissenschaften die Beschäftigten die Universität nicht selten wegen besserer Optionen in der freien Wirtschaft. **Man kann somit bereits von einem wissenschaftlichen „Brain Drain“ in den MINT-Fächern sprechen.** Das „Bestenauslese“-Narrativ (vgl. Scheinwahrheit 5a) klingt an dieser Stelle besonders hohl: **Prekarität ist unattraktiv, wenn sich sichere und zugleich forschungsnahe Jobs in der freien Wirtschaft bieten.** Wer aber für die vom WissZeitVG zugestandenen zwölf Jahre bleibt, wird – zumal wenn er oder sie nicht anwendungsnah geforscht hat – feststellen, dass eine lange Wissenschaftslaufbahn auch bei Naturwissenschaftler:innen nicht als ideale Qualifikation für den allgemeinen Arbeitsmarkt gilt (siehe hierzu Einschätzungen eines Verfahrenstechnikers

und eines Physikers auf Twitter). Auch in diesen Fächern werden also letztlich Idealismus und Begeisterung für das eigene Fach über lange Jahre ausgenutzt – was auch hier bedeutet, dass Lebens- und Familienplanung unmöglich gemacht werden. **Am meisten befremdet an der oben zitierten Behauptung allerdings die Selbstverständlichkeit, mit der das Prekaritätsproblem auf Arbeitsmarktfragen reduziert wird**, während die Frage, welche institutionellen Strukturen der Wissenschaft förderlich sind oder nicht, offenbar keine Relevanz hat (siehe auch Scheinwahrheiten 2a und 2b). In solch einem instrumentalistischen Verständnis wird jegliche, auch die naturwissenschaftliche Forschung nur noch am Maßstab ihrer Wirtschaftskonformität gemessen.

**Niemand unter denen, die die obige Behauptung vorbringen, scheint dagegen auf den Gedanken zu kommen, dass Geistes- und Sozialwissenschaftler:innen hier besonders hörbar sind, weil es zu ihrem Selbstverständnis und ihrer Aufgabe gehört, gesellschaftliche Entwicklungen kritisch zu begleiten** und dabei fadenscheinige Argumentationen zu erkennen und zu entlarven – also genau das zu tun, wofür sie aus guten Gründen kompetent gemacht wurden. Die Gesellschaft braucht kritische Wissenschaften – und nur, wer das versteht, wird kritische Nachfragen nicht mit Platitüden abbügeln.

*„Frau Kunst, Sie kommen ja selber [...] eher aus den Naturwissenschaften, würden Sie auch sehen: Das ist ein geisteswissenschaftliches Problem?“ – „Ja.“*

Die ehemalige Präsidentin der Berliner Humboldt-Universität Sabine Kunst im Gespräch mit Bettina Köster (DLF), ab Minute 45.10

Insofern drängt sich der Verdacht auf, dass sich in der Aussage, nur die Geisteswissenschaften hätten mit dem Problem der Prekarität zu tun, eine doppelte Absicht verbirgt: zum einen, die weit verbreitete Abwertung der Geisteswissenschaften als unproduktives Feld zu verstärken, zum anderen, die #IchbinHanna-Bewegung in zwei Wissenschaftskulturen zu spalten und sie dadurch zu schwächen. **Statt Geisteswissenschaftler:innen faire Arbeitsverhältnisse zu verweigern und zu suggerieren**, der Arbeitsmarkt beweise, **dass es zu viele von ihnen gäbe** – gröber formuliert: statt die Geisteswissenschaftsverachtung von Twittertrollen für den Diskurs des Hochschulmanagements hoffähig zu machen –, **sollten Hochschulleitungen es als Alarmzeichen für die demokratische und kulturelle Zukunft unserer Gesellschaft sehen, dass deren Prekarisierung auch in anderen Bereichen** (Journalismus, Museen, Stiftungen usw.) **voranschreitet**. Sie sollten diese Entwicklung also nicht, wie aktuell, selbst noch befördern, indem sie sie im Vergleich zu Naturwissenschaftler:innen zu deutlich schlechteren Bedingungen (wie mehr Teilzeitbeschäftigung, geringere Entfristungsaussichten) anstellen. **Denn selbst wenn die Forderungen von #IchbinHanna wirklich nur von Geisteswissenschaftler:innen erhoben würden, wären sie um nichts weniger legitim** (vgl. auch Scheinwahrheit 6a).

Literatur:

Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs, Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland, hrsg. vom Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, Bielefeld 2021, <https://www.buwin.de/buwin-2021>.

Gleirscher, Mario, Lenk, Kerstin, Loebel, Jens-Martin, Petersen, Tom und Johannes Wagner, Wie geht es dem akademischen Mittelbau? Eine Umfrage, in: Informatik Spektrum 45 (2022), S. 246–258, <https://doi.org/10.1007/s00287-022-01479-8>

---

Scheinwahrheit Nr. 10b: Es geht denen, die im Namen von #IchBinHanna protestieren, doch nur darum, das Beste für sich selbst herauszuholen. Da haben sie natürlich nicht das Wohl des Ganzen im Blick.

Diese Behauptung fungiert als Ad-hominem-Argument und ist als solches ein Ablenkungsmanöver. Sicherlich kommt der Unmut, den es braucht, unfaire Verhältnisse anzuprangern, vor allem durch **persönliche Betroffenheit** zustande. Diese macht das Eintreten für eigene Belange aber nicht illegitim. Insbesondere **nimmt sie niemandem das Recht, auf offenkundige Fehlsteuerungen des Systems hinzuweisen**, die die Rektorate selbst offensichtlich nicht sehen wollen. Deren stereotype Rechtfertigungsroutinen verraten seit Jahren keinerlei Erkenntnisfortschritt.

*„Unzählige Zeitungsartikel und Social-Media-Beiträge (#IchbinHanna) geißeln den hohen Anteil befristeter Arbeitsverträge. Dabei geht einiges durcheinander, und es ist höchste Zeit, die zunehmend von Partikularinteressen geleitete Debatte auf den Boden der Realität zurückzuholen.“*

Reinhard Jahn, 2019 bis 2021 Präsident der Universität Göttingen, 12.8.21, „Was bei Hanna durcheinandergeht“

**Das Hauptproblem der Behauptung ist, was sie ex negativo unterstellt: Dass Hochschulrektorate ihrerseits keine Partikularinteressen verträten, also rein zum Wohl der Wissenschaft handelten. Das aber darf aus mehreren Gründen angezweifelt werden:**

Erstens: **Große Gruppen prekären Personals auf niedrigem wissenschaftlichem Qualifikationslevel zu haben** und sie regelmäßig gegen neue Personen auf Anfängerniveau austauschen zu können, **dient weniger dem wissenschaftlichen Fortschritt als der Kostenersparnis** (vgl. Scheinwahrheit 2b). Das gibt Dieter Lenzen, bis 2022 Präsident der Universität Hamburg und zuvor der FU Berlin, auch offen zu: „In Deutschland hat man den Weg gewählt, [...] Promovierende mit Beschäftigungsverhältnissen zu versehen, um auf billige Weise an Lehre zu kommen, da muss man ja mal ehrlich mit sich sein im politischen Bereich“ (Podcast „Der Gipfel der Bildung“, 11. Februar 2022, Minute 41).

Zweitens sind mit einem **Wissenschaftssystem, das nach einigen Berechnungen aus bis zu 50% über Drittmittel finanziert ist** (Dohmen/Wrobel, Entwicklung) massive Anreize dafür gesetzt, in erster Linie dem finanziellen Wohlergehen einer Hochschule zu dienen (vgl. Scheinwahrheit 8b). Aber finanzielles Wohlergehen ist in diesem System mit der wissenschaftlichen Leistungsfähigkeit nicht identisch. Denn zum einen **bedeutet das den Anreiz, solche Wissenschaftler:innen einzustellen, die in der Zukunft Goldeselqualitäten an den Tag zu legen versprechen. Lukrative Wissenschaftler:innen sind aber nicht selbstverständlich auch gute**, denn der Wert geleisteter Forschung (insbesondere im Fall von Grundlagenforschung) erschließt sich oft erst spät, jedenfalls nicht zu einem vorhersehbaren Zeitpunkt (vgl. auch Scheinwahrheit 8a). Zum anderen dürfte hier ein entscheidender Grund dafür liegen, dass gerade geisteswissenschaftliche Fachbereiche sich in jüngster Zeit massiven Kürzungsforderungen gegenübersehen. Geisteswissenschaftler:innen werben in Summen deutlich weniger Drittmittel ein als Naturwissenschaftler:innen (vgl. Verteilung der Drittmittel je Professor:in nach Fächergruppen 2020), sind also weniger lukrativ. Ob sie wissenschaftlich Anerkennenswertes leisten, hängt davon in keiner Weise ab.

**Drittens bedeutet Prekarität für Hochschulleitungen einen Machtfaktor.** Wie Statistiken zeigen, sind die Verwaltungsapparate der Hochschulen in den vergangenen Jahrzehnten stetig vergrößert worden (vgl. Banscherus et al., Wandel, S. 22–23 und Hüther/Krücken,

Hochschulen, ab S. 247). Einerseits hängt dieser Zuwachs mit dem den Anstieg der Drittmittelquote zusammen, da die Projekte, in denen ein Großteil der befristet beschäftigten Wissenschaftler:innen arbeitet, verwaltet werden müssen, andererseits spielt sicherlich eine Rolle, dass Personalabteilungen umso mehr Aufwand haben, je häufiger diese befristet Beschäftigten wechseln. Besonders viele neue Stellen wurden im Hochschulmanagement aber für hochqualifiziertes Verwaltungspersonal im höheren und gehobenen Dienst geschaffen, um Aufgaben im Lehr- und Forschungsmanagement zu übernehmen; die Zahl der Verwaltungsstellen im niedrigen oder mittleren Dienst hat sich dagegen kaum verändert oder ist sogar rückläufig (vgl. Hüther/Krücken, Hochschulen, S. 245–254). Dass mit dem so entstandenen Apparat, besonders der neuen „mittleren Managementebene“ in der Hochschuladministration, zwangsläufig ein Machtungleichgewicht zwischen Wissenschaft und Verwaltung einhergeht, zeigt die im Vergleich sehr viel höhere Entfristungsquote im administrativen Bereich (womit in keiner Weise bestritten werden soll, dass auch innerhalb der Verwaltungen Hierarchien bestehen, an deren unterem Ende die Verhältnisse oft prekär sind). **Ineinandergreifende Systemfaktoren wie die mit größerem Verhandlungsspielraum einhergehende W-Besoldung und Grundfinanzierungsmangel bei hoher (staatlicher) Drittmittelquote bedeuten Macht für die Hochschulleitungen und dieses mittlere Management, weil sie so Druck auf Wissenschaftler:innen ausüben können, lukratives Verhalten an den Tag zu legen, das heißt durch Beteiligung am Drittmittelroulette weitere prekäre Stellen zu schaffen** oder für sich selbst nur solche anzustreben, deren Overhead sich für die Institution lohnt. **In einem überwiegend grundfinanzierten Universitätssystem mit überwiegend unbefristeten Stellen hätten Universitätsverwaltungen und -leitungen dagegen statt einer kontrollierenden mutmaßlich nur noch eine dienende Rolle.** Das Mindeste, was sich sagen lässt, ist, dass Verlautbarungen wie die Bayreuther Erklärung nicht darauf schließen lassen, dass deren Spitzen daran interessiert wären.

**Ethische Fragen** wie: „Wozu brauchen wir ein Hochschulsystem, das systematisch wissenschaftliches Personal verheizt, es durch Prekarisierung gefügig macht und wissenschaftlich unfrei hält?“ **werden typischerweise nicht von Machteliten gestellt, die vom System profitieren.** Das ist zwar nicht überraschend, aber sicherlich kein Argument gegen ihre grundsätzliche Berechtigung. Die Frage, ob darauf „zum Wohl der Wissenschaft“ geantwortet werden kann, ist damit aber ebenfalls noch nicht entschieden. Denn **wenn anzunehmen ist, dass beide Seiten interessengeleitet argumentieren, ist es eine offene Frage, wer das übergeordnete Anliegen der Wissenschaft als solcher besser vertritt. Hier kann man zumindest in Anschlag bringen, dass die prekär Beschäftigten diejenigen sind, die tatsächlich wissenschaftlich arbeiten und nicht Wissenschaft anleiten oder verwalten.** Insofern sind sie auch diejenigen, die **mit problematischen Praktiken**, die vom System begünstigt werden (siehe Antwort 8a), **am direktesten konfrontiert sind.** Und vielfach sind sie schlichtweg diejenigen, die sich den Erfordernissen dieses Systems noch am wenigsten unterworfen haben. Auch, wenn sich die Gegenüberstellung sicherlich nicht auf Machtinteresse versus Idealismus herunterbrechen lässt, kann man #IchbinHanna doch zugutehalten, dass sie zwar aus Betroffenheit agiert, aber zugleich weiß, dass sie die Früchte dieses Kampfes aller Wahrscheinlichkeit nach nicht von ihr selbst, sondern erst von nachfolgenden Generationen geerntet werden.

Literatur:

Banscherus, Ulf, Baumgärtner, Alena, Böhm, Uta, Golubchykova, Ola, Schmitt, Susanne und Andrä Wolter, Wandel der Arbeit in wissenschaftsunterstützenden Bereichen an Hochschulen. Hochschulreformen und

Verwaltungsmodernisierung aus Sicht der Beschäftigten, Stuttgart 2017,  
[https://www.boeckler.de/pdf/p\\_study\\_hbs\\_362.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_362.pdf)

Dohmen, Dieter und Lena Wrobel, Entwicklung der Finanzierung von Hochschulen und Außeruniversitären Forschungseinrichtungen seit 1995. Endbericht einer Studie für den Deutschen Hochschulverband, Berlin (FiBS), März 2018, Zusammenfassung unter: <https://www.wissenschaftsmanagement-online.de/beitrag/instabile-lage-universitaeten-inzwischen-zu-50-prozent-aus-temporaeren-mitteln-finanziert-9043>

Hüther, Otto und Georg Krücken, Hochschulen. Fragestellungen, Ergebnisse und Perspektiven der sozialwissenschaftlichen Hochschulforschung, Wiesbaden 2016, <https://doi.org/10.1007/978-3-658-11563-0>