

128 |

Andreas Keller | Yasmin Frommont (Hg.)

Perspektiven für Hanna

**Dauerstellen für
Daueraufgaben
in der Wissenschaft**

128 |

Andreas Keller | Yasmin Frommont (Hg.)

Perspektiven für Hanna

**Dauerstellen für
Daueraufgaben
in der Wissenschaft**

Herausgeber der Reihe „GEW-Materialien aus Hochschule und Forschung“ ist der Hauptvorstand der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Vorstandsbereich Hochschule und Forschung. In der Reihe erscheinen Publikationen zu Schwerpunktthemen der gewerkschaftlichen Arbeit in Hochschulen und Forschungseinrichtungen.

Bibliografische Informationen der Deutschen Bibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <<http://dnb.dnb.de>> abrufbar.



Der vorliegende Band wurde von der Max-Traeger-Stiftung gefördert.

2024 wbv Publikation
ein Geschäftsbereich der
wbv Media GmbH & Co. KG, Bielefeld

Gesamtherstellung:
wbv Media GmbH & Co. KG, Bielefeld
Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld
Telefon: 05 21 | 9 11 01-11
Telefax: 05 21 | 9 11 01-19
E-Mail: service@wbv.de
Internet: wbv.de
Umschlaggestaltung:
Christiane Zay, Passau

ISBN (Print): 978-3-7639-7356-9
ISBN (E-Book): 978-3-7639-7357-6
DOI: 10.3278/9783763973576

Diese Publikation ist frei verfügbar zum
Download unter wbv-open-access.de



Diese Publikation ist unter folgender
Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht:
creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/de

Alle Rechte vorbehalten. Kein Teil dieses Werkes darf ohne schriftliche Genehmigung des Herausgebers und des Verlages in irgendeiner Form reproduziert, in eine andere Sprache übersetzt, in eine maschinenlesbare Form überführt oder in körperlicher oder unkörperlicher Form vervielfältigt, bereitgestellt oder gespeichert werden. Die Wiedergabe von Warenbezeichnungen, Eigennamen oder sonstigen Bezeichnungen in diesem Werk berechtigt nicht zu der Annahme, dass diese frei verfügbar seien und von jedermann benutzt werden dürfen, auch wenn diese nicht eigens als solche gekennzeichnet sind.

Inhalt

<i>Maïke Finnern</i> Vorwort	7
<i>Yasmin Frommont, Andreas Keller</i> Einleitung. Perspektiven für Hanna: Dauerstellen für Daueraufgaben – gleiche Chancen für alle	9
A #IchBinHanna – #IchBinReyhan – #Dauerstellen – #StopTheCuts: Zwischenbilanz und Perspektiven einer Bewegung	13
<i>Amrei Bahr, Kristin Eichhorn, Sebastian Kubon</i> #IchBinHanna – Wie wir mit ein paar Tweets die deutsche Wissenschaft veränderten	15
<i>Kira Herff, Helen Radloff, Selina Stiegler</i> Wie arbeitet es sich in der deutschen Hochschul- und Forschungslandschaft? Ergebnisse einer Befragung zu Beschäftigungsbedingungen und Karrierewegen	41
<i>Andreas Keller</i> #Dauerstellen für Daueraufgaben – die GEW-Kampagne für den Traumjob Wissenschaft	49
<i>Jennifer S. Henke</i> #StopTheCuts – Politik auf Kosten von Forschenden	71
<i>Reyhan Şahin aka Lady Bitch Ray</i> I got 99 problems, but fuckademia ain't one. Dr. Bitch Ray's Survival-Kit for academics	79
B Klassismus, Rassismus, Ableismus, Sexismus ...: Intersektionale Diskriminierung in Hochschule und Forschung	83
<i>René Krempkow</i> Gleiche Chancen für alle? Konzeption und Ergebnisse eines „Migrations-Bildungstrichters“	85

<i>Bilge Cömert</i>	
Wenn sich Hanna und Reyhan solidarisieren. Hochschulen müssen die Vielfalt der Gesellschaft widerspiegeln	97
<i>Yasmin Frommont</i>	
Intersektionale Herausforderungen in der Promotion	103
<i>Sarah Czerney, Lena Eckert</i>	
Alma Mater auch für Mütter* – Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft	111
<i>Heike Mauer</i>	
Gleichstellungspolitische Perspektiven auf Arbeitsbedingungen, Karrieremöglichkeiten und erlebte Benachteiligungen	127
<i>Rahel Schüssler</i>	
Chancengleichheit ohne Wenn und Aber – Für die soziale Öffnung der Hochschulen	137
C Drittmittelförderung und Exzellenzstrategie: Fairer Wettbewerb oder Lotterie?	143
<i>Heide Ahrens</i>	
Drittmittel und die Förderung früher wissenschaftlicher Karrierephasen	145
<i>Fabian Schmidt</i>	
Ist Drittmittelförderung effektiv?	151
D Perspektiven für Hanna: Bausteine einer Hochschulreform	157
<i>Simone Claar, Ann-Kathrin Hoffmann</i>	
Tarifpolitik und Arbeitskämpfe in Hochschule und Forschung	159
<i>Christiane Fuchs</i>	
Mitbestimmung an Hochschulen: Mehr Demokratie wagen!	169
<i>Sonja Bolenius</i>	
Was fehlt: ein Neustart für eine bedarfsdeckende und krisenfeste Studienfinanzierung	175
<i>Daniel Leising, Susanne Täuber, Jana Lasser</i>	
Maßnahmen gegen Machtmissbrauch in Hochschule und Forschung	179
<i>Thomas Hoffmann, Claudia Koepernik</i>	
„Karrierewege“ im Wissenschaftsmanagement	185

<i>Anne K. Krüger</i>	
Dauerstellen und Tenure-Track für Postdocs	189
E Dauerstellen für Daueraufgaben: Vom Wissenschaftszeitvertragsgesetz zum Wissenschaftsentfristungsgesetz	195
Dauerstellen für Daueraufgaben. Dresdner Gesetzentwurf für ein Wissenschaftsentfristungsgesetz: Vorschlag für eine Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG)	197
<i>Peter Hauck-Scholz</i>	
Befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft – ein Rückblick	231
<i>Martin Schrader</i>	
WissZeitVG-Reform: Stellschraube zur Korrektur von Fehlentwicklungen	243
<i>Mathias Kuhnt</i>	
Brauchen wir ein Sonderbefristungsrecht für die Wissenschaft und wie lassen sich Fehlentwicklungen damit korrigieren?	247
<i>Carolin Wagner, Holger Mann</i>	
Das WissZeitVG als Rahmen für Verlässlichkeit und Verbindlichkeit	251
<i>Tobias Schulze</i>	
Auf dem Weg zur Entfristung – das neue Berliner Hochschulgesetz in der Umsetzung	255
Autorinnen und Autoren	259

Vorwort

MAIKE FINNERN

Dass sich etwas an den Arbeitsbedingungen in Hochschulen und Forschungseinrichtungen ändern muss, ist unstrittig. Die Arbeitsbedingungen sind häufig so schlecht, dass das Berufsfeld immer unattraktiver wird, dies hat wiederum negative Auswirkungen auf Forschung und Lehre gleichermaßen. 84 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen an Universitäten und 78 Prozent an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften sind befristet beschäftigt, das ist der erschreckende Befund der Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG)¹, die im vergangenen Jahr vorgestellt wurde. Die durchschnittliche Vertragslaufzeit in den Universitäten liegt bei 18 Monaten, an den Hochschulen für angewandte Wissenschaft bei gerade einmal 15 Monaten. Zusätzliche Belastungen entstehen durch unbezahlte Mehrarbeit und fehlende oder lückenhafte Arbeitszeiterfassung.

Unter diesen Umständen ist es quasi unmöglich, in der Wissenschaft verbindliche Karrierewege zu planen, die Entscheidung, eine Familie zu gründen, fällt oft schwer. Das WissZeitVG ermöglicht den Arbeitgebern, Wissenschaftler*innen bis zu sechs Jahre vor der Promotion und weitere sechs Jahre nach der Promotion „zur Qualifizierung“ zu befristen. Die im WissZeitVG verankerte Tarifsperre macht es uns unmöglich, mit den Arbeitgebern über das Gesetz hinausgehende Befristungsregeln auszuhandeln. Diese Tatsache ist ein Skandal und eine Beschneidung unseres gewerkschaftlichen Handlungsspielraums, deshalb kann es für uns nur eine Forderung geben: die Aufhebung der Tarifsperre.

Die belastenden Arbeitsbedingungen erschweren gutes wissenschaftliches Arbeiten erheblich. Dabei sind gute Arbeit und gute Wissenschaft zwei Seiten derselben Medaille. Die Voraussetzung für gute Lehre und erfolgreiches Forschen ist, dass die Wissenschaftler*innen über ein auskömmliches Einkommen sowie Sicherheit durch langfristige Arbeitsverträge verfügen. Die Evaluation des WissZeitVG zeigt die vorherrschenden Missstände im Wissenschaftsbetrieb klar und deutlich auf, es liegt auf der Hand, dass der Bund endlich effektiv gegensteuern muss. Der Bund ist in unserem föderalen System mit überschaubaren eigenen Kompetenzen in der Bildungspolitik ausgestattet, in der Wissenschaftspolitik allerdings kann er durchaus einiges mitbestimmen. Das WissZeitVG ist ein Bundesgesetz, dementsprechend muss der Bund seiner Verantwortung gerecht werden und die Wissenschaftspolitik im Sinne der Beschäftigten aktiv gestalten.

Es ist uns als GEW ein besonderes Anliegen, die Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft nachhaltig zu verbessern. Deshalb kämpfen wir seit vielen Jahren unter dem

¹ <https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/hochschulen-in-krisenhaften-zeiten>.

Slogan „Dauerstellen für Daueraufgaben“ für eine echte Entfristungsoffensive an Hochschulen und Forschungseinrichtungen.

Ich möchte an dieser Stelle daran erinnern, dass die GEW bereits vor über zehn Jahren mit dem Templiner Manifest eine Kampagne für den „Traumjob Wissenschaft“ ins Leben gerufen hat, in dem wir Dauerstellen für Daueraufgaben gefordert haben. Das zeigt, wie lange wir uns schon mit diesem wichtigen Thema befassen. Es ist ein Erfolg unserer hartnäckigen Arbeit, dass es dieser Slogan 2021 in den Koalitionsvertrag von SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP zur Bildung der Bundesregierung geschafft hat.

Worte alleine bringen allerdings noch keine Verbesserung der Arbeitsbedingungen, nun ist es an der Zeit, dass die Politik nicht mehr nur Lippenbekenntnisse abgibt, sondern endlich Verbesserungen umsetzt. Wir haben uns als GEW intensiv in die Debatte um die Zukunft des WissZeitVG eingebracht, zuletzt mit einem eigenen Gesetzentwurf, die Lösungen liegen also auf dem Tisch.

Wir wollen eine echte Reform des WissZeitVG.

Es müssen Dauerstellen für Daueraufgaben geschaffen werden. Promotionen müssen durch eine Mindestvertragslaufzeit und einen Rechtsanspruch auf Qualifizierung abgesichert sein. Postdocs wiederum sollen aus unserer Sicht nur dann befristet angestellt werden dürfen, wenn die Hochschule ihnen auch eine verbindliche Entfristungszusage geben kann. Jetzt ist die Ampelkoalition am Zug, sie muss ihr im Koalitionsvertrag gegebenes Versprechen, Dauerstellen für Daueraufgaben zu schaffen, in die Tat umsetzen. Wir bieten der Politik gerne unsere Expertise an und stehen jederzeit für Gespräche bereit.

Mein Dank gilt dem stellvertretenden Vorsitzenden und Vorstandsmitglied für Hochschule und Forschung der GEW, Dr. Andreas Keller, und seinem Team für die reibungslose Organisation der 11. GEW-Wissenschaftskonferenz von 21. bis 24. September 2022 in Dresden, aus der der vorliegende Sammelband hervorgegangen ist, und für das hartnäckige Treiben unseres Anliegens „Dauerstellen für Daueraufgaben“.

Ihnen und euch wünsche ich eine anregende Lektüre des vorliegenden Bandes.

Maike Finnern

Vorsitzende der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Einleitung.

Perspektiven für Hanna: Dauerstellen für Daueraufgaben – gleiche Chancen für alle

YASMIN FROMMONT, ANDREAS KELLER

Seit der 11. GEW-Wissenschaftskonferenz 2022 in Dresden ist viel passiert: Hatte Mitte März 2023 das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) seine ersten Eckpunkte für die Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) nach nur 51 Stunden wegen massiver Proteste in den sozialen Medien und der spontanen Bildung der Initiative #ProfesFürHanna zurückziehen müssen, wurde im Juni 2023 endlich ein Gesetzentwurf vorgelegt. Es ist zu hoffen, dass mit Veröffentlichung dieses Bands der Deutsche Bundestag endlich die parlamentarischen Beratungen aufnimmt. Damit schließt sich der Kreis von dem mit Hashtags wie #IchBinHanna 2021 ausgebrochenen Twitter-Gewitter über den unter dem Motto „Dauerstellen für Daueraufgaben“ auf der 11. GEW-Wissenschaftskonferenz 2022 präsentierten Gesetzentwurf für ein Wissenschaftsentfristungsgesetz bis hin zur bevorstehenden Entscheidung über eine WissZeitVG-Reform.

Der vorliegende Sammelband führt Beiträge zur Dresdner Wissenschaftskonferenz der GEW zusammen, reflektiert die dort geführten Diskussion und bereitet den aktuellen Diskussionsstand zum Thema auf. Damit liegt eine wertvolle Materialsammlung nicht nur für das anstehende Gesetzgebungsverfahren, sondern auch für die Wissenschaftspolitik von Bund und Ländern, Hochschulen und Forschungseinrichtungen, Arbeitgebern und Gewerkschaften über die anstehende Novellierung hinaus vor.

#IchBinHanna, #IchbinReyhan, #Dauerstellen, #StopTheCuts – Hashtags in den sozialen Medien, allen voran der Kurznachrichtendienst Twitter, haben den Diskurs in der Wissenschafts- und Forschungspolitik der letzten Jahre beeinflusst und sind zu ganzen Initiativen, ja Bewegungen herangewachsen. Das erste Kapitel des vorliegenden Sammelbands zieht eine Zwischenbilanz der unterschiedlichen Kampagnen und stellt deren wichtigste Anstöße und Wirkungen vor.

Der bekannteste Hashtag ist #IchBinHanna und wurde als Reaktion auf ein vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) veröffentlichtes (und wieder gelöscht) Erklärvideo zum WissZeitVG etabliert, in dem die fiktive Doktorandin Hanna die zentrale Rolle spielt. Der Beitrag von Amrei Bahr, Kristin Eichhorn und Sebastian Kubon stellt eine Sammlung ausgewählter Tweets der Autor*innen dar und gibt so Einblick in die Debatten auf Twitter und deren Entwicklung.

Kira Herff, Helen Radloff und Selina Stiegler stellen in ihrem Beitrag die Auswirkungen der vorherrschenden Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft dar und präsentieren die Ergebnisse ihrer Umfrage zu den Beschäftigungsbedingungen und Kar-

rierewegen in der deutschen Hochschul- und Forschungslandschaft. Trotz einiger Teilerfolge der Initiativen und der damit einhergehenden Mobilisierung von Wissenschaftler*innen, aber auch Studierenden und studentischen Beschäftigten, blieb der große Durchbruch aus.

Lange vor #IchBinHanna hat die GEW mit ihrer Kampagne für #Dauerstellen für Daueraufgaben in Hochschule und Forschung inhaltliche Konzepte für die Verbesserung von Beschäftigungsbedingungen und die Reform von Personalstruktur und Karrierewegen entwickelt und an der gewerkschaftlichen Organisierung und Durchsetzungsfähigkeit von Wissenschaftler*innen gearbeitet. Andreas Keller zeichnet die Entwicklung nach und bewertet die aktuelle Lage.

Doch nicht nur die Diskussionen um das WissZeitVG und die Missstände bei den Beschäftigungsbedingungen prägten die Debatten auf Twitter – unter dem Hashtag #StopTheCuts formierte sich der Protest von Wissenschaftler*innen und Studierenden, die von massiven Einschnitten und Kürzungen im BMBF-Etat betroffen waren, die 2022 geplant waren und teilweise umgesetzt wurden. Jennifer Henke beschreibt in ihrem Beitrag die Auswirkungen einer solchen Haushaltspolitik und den damit einhergehenden Vertrauensverlust.

Der von Reyhan Şahin geprägte Hashtag #IchBinReyhan greift die Dimensionen intersektionaler Diskriminierung in der Wissenschaft auf. In einem satirischen Beitrag ermutigt Şahin die Leser*innen, auf ihrem steinigen Weg in der Wissenschaft nicht aufzugeben.

Neben der Frage der Beschäftigungsbedingungen und Karrierewege in Hochschule und Forschung ist die intersektionale, also mehrfache und sich wechselseitig verstärkende Diskriminierung und die Beeinträchtigung der Chancengleichheit ein Schwerpunkt dieses Bands, der im Mittelpunkt des zweiten Kapitels steht.

René Krempkow stellt die Ergebnisse des von ihm entwickelten „Migrations-Bildungstrichters“ vor, der in Anlehnung an den bekannten Bildungstrichter zur sozialen Herkunft die Chancen und Bildungsübergänge von Menschen mit Migrationsgeschichte darstellt. Diese Menschen erleben Hochschule häufig nicht als diversen und offenen Raum frei von Rassismen. Damit beschäftigt sich Bilge Cömert in ihrem Beitrag. Daran anknüpfend untersucht Yasmin Frommont die besonderen Herausforderungen der wissenschaftlichen Laufbahn im Übergang vom Studium in die Promotion. Sie betrachtet die unterschiedlichen Hürden, die Doktorand*innen überwinden müssen, und macht Vorschläge, wie eine chancengerechte Promotion gelingen kann.

Trotz Gleichstellungsbeauftragten und Frauenförderprogrammen besteht keine Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere. Sarah Czerney und Lena Eckert beschreiben die strukturellen Schwierigkeiten mit besonderem Augenmerk auf die Zuspitzung der Situation seit der Coronapandemie. Heike Mauer stellt eine gleichstellungspolitische Perspektive auf Hochschule und Forschung vor.

Den Schluss des Kapitels bildet der Beitrag von Rahel Schüssler, in dem ein Blick auf die schwierige Finanzierungssituation von Studierenden geworfen wird und Möglichkeiten der sozialen Öffnung von Hochschulen diskutiert werden.

Ein Grund für das große Ausmaß an befristeten Beschäftigungsverhältnissen in der Wissenschaft ist der wachsende Anteil der Drittmittelfinanzierung. Mit diesem Zusammenhang beschäftigen sich die beiden Beiträge des dritten Kapitels.

Heide Ahrens beschreibt aus Sicht der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) die Rolle von Drittmitteln und die Perspektiven der Förderung von wissenschaftlichen Karrieren durch diese, während Fabian Schmidt in seinem Beitrag die Effizienz der Drittmittelförderung grundsätzlich infrage stellt.

Welche Perspektiven und Handlungsmöglichkeiten ergeben sich für die Angehörigen von Hochschul- und Forschungseinrichtungen, für Wissenschaftler*innen und Studierende? Analysen zu dieser Fragestellung sind im vierten Kapitel zusammengestellt.

Sonja Bolenius analysiert die Defizite der Studienfinanzierung, die sich besonders in der Coronakrise nicht als bedarfsdeckend und krisenfest erwiesen hat. Wie Beschäftigte mit ihren Gewerkschaften für bessere Rahmenbedingungen eintreten können und welche Erfolgsbedingungen dabei bestehen, zeigen Ann-Kathrin Hoffmann und Simone Claar anhand zweier Beispiele für Arbeitskämpfe an Hochschulen.

Christiane Fuchs lotet in ihrem Beitrag die Möglichkeiten für mehr Demokratie und Mitbestimmung in Hochschulen aus und beschreibt die Probleme der bestehenden Hierarchien in Gremien. Hierarchien begünstigen auch den Machtmissbrauch. Welche Faktoren diesen begünstigen und welche Maßnahmen dagegen ergriffen werden sollten, beschreibt Daniel Leising.

Der Beitrag von Thomas Hoffmann und Claudia Kopernik beschäftigt sich mit Karrierewegen in Hochschule und Forschung jenseits von Forschung und Lehre, etwa im Wissenschaftsmanagement. Wie eine Reform der Personalstruktur in der Wissenschaft verlässliche Karrierewege für Postdocs schaffen könnten, zeigt Anne K. Krüger.

Auf ihrer 11. Wissenschaftskonferenz in der sächsischen Landeshauptstadt Dresden präsentierte die GEW ihren Dresdner Gesetzentwurf für ein Wissenschaftsentfristungsgesetz – eine Blaupause für eine umfassende Reform des WissZeitVG, wie Andreas Keller in der Einführung zum vollständig dokumentierten Gesetzentwurf ausführt, dem das fünfte Kapitel gewidmet ist.

Der Kampf für eine Reform des Befristungsrechts ist älter als der Dresdner Gesetzentwurf und sogar älter als das 2007 in Kraft getretene WissZeitVG. Peter Hauck-Scholz zeichnet die Geschichte der Auseinandersetzung aus arbeitsrechtlicher und gewerkschaftlicher Perspektive nach. Kommentare zur aktuellen Debatte um die Reform des Befristungsrechts steuern Martin Schrader und Mathias Kuhnt sowie aus der Sicht des Bundes- und Landesgesetzgebers Carolin Wagner und Holger Mann bzw. Tobias Schulze bei.

Ob die in diesem Band widerspiegelnde Debatte über Beschäftigungsbedingungen und Karrierewege zu Veränderungen in der Wissenschaft führen, lässt sich nicht vorhersagen. Das ist nicht nur eine Frage der Argumente, sondern auch der politischen und sozialen Kräfteverhältnisse. Die Herausgeber*innen wünschen sich, dass die Beiträge in ihrer ganzen Bandbreite nicht nur dabei helfen, eine Reform in Angriff zu nehmen, sondern auch anschließend umzusetzen und mit Leben zu erfüllen.

**A #IchBinHanna – #IchBinReyhan –
#Dauerstellen – #StopTheCuts:
Zwischenbilanz und Perspektiven
einer Bewegung**

#IchBinHanna – Wie wir mit ein paar Tweets die deutsche Wissenschaft veränderten

AMREI BAHR, KRISTIN EICHHORN, SEBASTIAN KUBON

Einführung zur Tweetauswahl

Am 10. Juni 2021 schrieb Sebastian Kubon den ersten #IchBinHanna-Tweet – damals ahnten wir noch nicht, dass Tausende Tweets folgen und die wissenschaftspolitische Debatte in Deutschland grundlegend umkrempeln würden.¹ Unzählige Wissenschaftler*innen haben Tweets zum Hashtag beigesteuert – in den Chor der vielen Stimmen haben auch wir als Initiator*innen immer wieder eingestimmt, um Argumente, Einsichten und Eindrücke aus der Debatte sowie Einblicke in unsere eigene #IchBinHanna-Situation zu teilen. Eine Auswahl unserer Tweets findet sich in diesem Beitrag, wobei wir gerade nicht die reichweitenstärksten (d. h. die mit den meisten Impressions, Retweets oder Likes) ausgewählt haben. Stattdessen unternimmt dieser Beitrag einen Versuch, die von uns angesprochenen Themen möglichst repräsentativ abzubilden. Dabei werden auch die individuellen Unterschiede zwischen uns dreien sichtbar – besonders, wenn die Tweets eine persönliche Note haben, was immer wieder vorkommt. Es handelt sich hierbei ausschließlich um eine Auswahl der Tweets der Initiator*innen. Andere Kolleg*innen haben manche Aspekte sicherlich noch pointierter dargestellt oder mit einem anderen Fokus beschrieben. Die kritische Edition des Hashtags #IchBinHanna steht daher weiterhin aus und ist angesichts der gegenwärtig ungewissen Zukunft von Twitter ein Desiderat. Letztlich war dies aber auch die Begründung für den Abdruck von Tweets, um angesichts einer unsicheren Langzeitarchivierung den Beginn dieser Initiative festhalten zu wollen.

Zur Auswahl: Wir haben ausschließlich die Tweets abgedruckt, nicht aber die entsprechenden Drüber- oder Drunterkommentare. Zudem haben wir aus Platzgründen auf die Angabe der URLs verzichtet. Über Datum und Uhrzeit sind die Tweets auf dem Kurznachrichtendienst Twitter (heute X, <https://twitter.com>) auffindbar.

¹ Einen Zwischenstand der Debatte findet man hier: Amrei Bahr, Kristin Eichhorn, Sebastian Kubon: #IchBinHanna. Prekäre Wissenschaft in Deutschland. Berlin 2022. Die mediale Dynamik der Bewegung lässt sich nicht nur im Buch nachlesen, sondern auch über den Pressespiegel erkennen: vgl. Amrei Bahr, Kristin Eichhorn, Sebastian Kubon (Hrsg.): <https://ichbinhanna.wordpress.com> (letzter Zugriff 06.03.2023). Ein Ergebnis der Vorläuferaktion #95vsWissZeitVG war das Buch: Dies.: #95vsWissZeitVG. Prekäre Arbeit in der deutschen Wissenschaft. Marburg 2021.

Die Erfindung von #IchBinHanna

Der fiktiven Figur Hanna ein Gesicht zu geben – das war Sebastian Kubons initiale Idee hinter dem Hashtag. Entsprechend folgen die ersten Hanna-Tweets einem klaren Schema: Wissenschaftler*innen stellten sich und ihre Erfahrungen mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) vor, so auch wir:

„Das @BMBF_Bund verschleißt befristete Wissenschaftler_innen und verhöhnt sie auch noch. Zur Erinnerung, dass das WissZeitVG sich gegen Menschen richtet, gebe ich dem wiss. Prekariat ein Gesicht: #IchbinHanna. #95vsWissZeitVG @AmreiBahr @DrKEichhorn #acertaindegreoefflexibility“

@SebastianKubon, 10.06.2021, 9:11 Uhr

„Ich bin Sebastian, Historiker. Meine Forschungsthemen sind: Public History, Food History, das Spätmittelalter & der Deutsche Orden sowie Mittelalterbilder der Ggw. Ich lehre gerne, WissKomm ist mir wichtig. Ich bin gerade in Elternzeit. Wer seid Ihr? #IchBinHanna“

@SebastianKubon, 10.06.2021, 9:23 Uhr

„Ich bin Amrei, 35 Jahre alt, Philosophin. Meine Forschungsthemen: Kopierethik, Ethik des Recyclings & Publikationsethik. #WissKomm mache ich gern, auch in der Lehre. Gremienarbeit ist mir wichtig. Ich mag Interdisziplinarität & gemeinsames Nachdenken. Wer seid Ihr? #IchBinHanna“

@AmreiBahr, 10.06.2021, 9:45 Uhr

„Ich bin Kristin, habilitierte Literaturwissenschaftlerin mit Schwerpunkten im 18. und 20. Jahrhundert. Von den Themen beider meiner (und insofern innovativen) Qualifikationsarbeiten hat man mir i. S. der Karriereplanung anfangs abgeraten. Ich bin immer noch da. #IchbinHanna_“

@DrKEichhorn, 10.06.2021, 13:31 Uhr

Wichtige Eckpunkte der Entwicklung

Die folgenden Tweets zeigen, wie #IchBinHanna einen Meilenstein nach dem anderen erreichte – oft in erstaunlich kurzer Zeit. Wir haben die wichtigsten Ereignisse begleitet, zum Mitmachen aufgerufen und immer wieder an Jahrestage erinnert:

„#IchbinHanna ist schon seit Stunden in den Trends!!! Wen das Thema interessiert, der sei auf #95vsWissZeitVG hingewiesen: <https://95vswisszeitvg.wordpress.com/> @AmreiBahr @DrKEichhorn“

@SebastianKubon, 10.06.2021, 14:51 Uhr

„Das @BMBF_Bund hat es uns in seiner Antwort auf #IchBinHanna noch mal bestätigt: ‚jüngere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler‘, das sind die, die mit Mitte 40 dann mit ihrer Habil tiptop ausgebildet sind für die freie Wirtschaft, die natürlich nur auf sie gewartet hat.“

@AmreiBahr, 13.06.2021, 22:05 Uhr

„Liebe Leute, es gibt Neuigkeiten! Das Erklärvideo ist von der Seite des BMBF verschwunden! #IchbinHanna“

@DrKEichhorn, 14.06.2021, 10:11 Uhr

„Das unsägliche #IchBinHanna-Video, die selbstwidersprüchliche Antwort auf valide Argumente mit der unwirksamen Zauberformel ‚Das Gesetz hat seinen Sinn‘, die Verzweiflungstat der kommentarlosen Video-Löschung: Wie viele Kommunikations-Fails darf eigentlich 1 Bundesministerium?“

@AmreiBahr, 15.06.2021, 9:06 Uhr

„Kleiner Tipp, @BMBF_Bund: Es ist nicht die Wortwahl. Ihr fahrt das dt. Wissenschaftssystem mit Anlauf gegen die Wand, während die in ihm Beschäftigten permanent fürchten müssen, bald ihre Miete nicht zahlen zu können & mit 40+ zur Neuorientierung gezwungen zu werden. #IchBinHanna“

@AmreiBahr, 15.06.2021, 9:32 Uhr

„Die Aktion #95vsWissZeitVG hat übrigens schon Eingang in den Wikipedia-Artikel zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz gefunden. Das wird mit #IchBinHanna dann ja sicherlich auch bald passieren. @AmreiBahr @DrKEichhorn“

@SebastianKubon, 17.06.2021, 12:00 Uhr

„Das @BMBF_Bund äußert sich: Etwas versöhnlicher, aber vom Inhalt nichts Neues. Es bleibt aber bei der Haltung, dass das WissZeitVG sinnvoll sei. Damit werden nicht nur Lebensläufe aufs Spiel gesetzt, sondern Wissenschaft wird insgesamt kein Wert beigemessen. #IchBinHanna“

@SebastianKubon, 17.06.2021, 18:11 Uhr

„Am Donnerstag ab 16 Uhr ist #HannaimBundestag. Lasst uns gemeinsam dazu twittern! #IchbinHanna“

@DrKEichhorn, 22.06.2021, 08:21 Uhr

„#IchBinHanna ist im Deutschen Bundestag angekommen: Hammer! 🤩 Das haben wir alle gemeinsam geschafft, Leute! 1000 Dank an Euch, die Ihr das möglich macht — zusammen für gute Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft, nachhaltige Forschung & Lehre! @DrKEichhorn @SebastianKubon“

@AmreiBahr, 22.06.2021, 15:40 Uhr

„Heute Abend ist #IchBinHanna in den @tagesthemen! @AmreiBahr und ich kommen zu Wort! Einschalten heute um 22:15 Uhr! @PWundersee“

@DrKEichhorn, 08.07.2021, 13:19 Uhr

„Heute feiern wir 1 Monat #IchBinHanna! Viel ist passiert seit diesem ersten Tweet: Es gab mehrere Stellungnahmen des @BMBF_Bund, Fachverbände haben sich geäußert, Hanna war im Bundestag und in so ziemlich allen Medien. @AmreiBahr @SebastianKubon“

@DrKEichhorn, 10.07.2021, 10:05 Uhr

„#IchBinHanna im 🇩🇪-Koalitionsvertrag: Unsere Forderungen sind alle drin! 🙌👏“

➡️ Vertragslaufzeiten für gesamte Promotion

➡️ Planbarkeit der Postdoc-Phase, frühzeitige Perspektiven & mehr Dauerstellen

➡️ Maßnahmen für mehr Vielfalt in der Wissenschaft

@DrKEichhorn @SebastianKubon“

@AmreiBahr, 24.11.2021, 15:13 Uhr

„Der @historikertag nähert sich. Ich darf am Di 11:15–13:00 über die wichtige Resolution zur Reform der Karrierewege diskutieren. Abstimmung am Freitag in der Mitgliederversammlung. #IchBinHanna #95vsWissZeitVG

Eine rege Beteiligung wäre wünschenswert!“

@SebastianKubon, 01.10.2021, 18:19 Uhr

„Was für ein Jahr! #IchBinHanna hat es in den Jahresrückblick der @timeshighered geschafft... @AmreiBahr und @DrKEichhorn“

@SebastianKubon, 20.12.2021, 21:13 Uhr

„Am 10. Juni schreibt @SebastianKubon den ersten #IchBinHanna-Tweet, auf den inzwischen bereits über 134.000 Tweets gefolgt sind! 🥳 <https://t.co/EQZkskP8V8> Wir landen mit dem Hashtag auf Platz 1 der dt. Twitter-Trends. (3/15)“

@AmreiBahr, 31.12.2021, 10:57 Uhr

„Nur 3 Tage später, bemerkenswerterweise an einem Sonntagabend, antwortet das @BMBF_Bund zum 1. Mal auf den Twitter-Sturm unter #IchBinHanna: Der erste in einer folgenreichen Kette kommunikativer Fails - stets mit denselben verstaubten Argumenten. (4/15)“

@AmreiBahr, 31.12.2021, 10:57 Uhr

„Die ungelenke Antwort des @BMBF_Bund führt nicht etwa dazu, dass #IchBinHanna verstummt, im Gegenteil. Deshalb sieht sich Staatssekretär Lukas am 17. Juni genötigt, erneut zu antworten - auch diese Antwort wirft mehr Fragen auf als sie beantwortet. 6/15“

@AmreiBahr, 31.12.2021, 10:57 Uhr

„An der Seite von #IchBinHanna stehen andere Hashtags, allen voran #IchBinReyhan, dessen Relevanz gar nicht überschätzt werden kann. 1000 Dank, @LadyBitchRay1! Unter #HannaInZahlen, #WasPostdocsWollen & #WissSystemFehler werden Misstände gewittert. (9/15)“

@AmreiBahr, 31.12.2021, 10:57 Uhr

„Erinnerung an #IchBinHanna zum Jahresbeginn: Die Wahrscheinlichkeit, in der Wissenschaft bleiben zu können, ist in D extrem gering. Sich überschlagen & dauernd am Rand des Burnout ackern erhöht die Wahrscheinlichkeit allenfalls minimal & nützt damit primär dem System, nicht Euch.“

@AmreiBahr, 03.01.2022, 9:09 Uhr

„Kaum zu glauben: Gut 9 Monate nach dem 1. #IchBinHanna-Tweet halten wir unser @suhrkamp-Buch zur Initiative in den Händen! Gemeinsam mit @suhrkamp verlosen wir 5 Exemplare unter allen, die diesen Tweet bis zum Erscheinen des Buchs am 27.3. retweeteten! @SebastianKubon @DrKEichhorn“

@AmreiBahr, 24.03.2022, 9:33 Uhr

„Schaut mal @AmreiBahr und @DrKEichhorn. Unser Buch #IchbinHanna wird gerade an K. Fegebank überreicht. Herzlichen Dank und herzliche Glückwünsche an die Preisträger*innen des Hamburger Lehrpreises.“

@SebastianKubon, 04.04.2022, 18:40 Uhr

„Ich war bei @maithi_nk und habe nach der #IchBinHanna-Folge von @maithinkx noch ein paar Fragen zur prekären Wissenschaft in Deutschland beantwortet. (@AmreiBahr @DrKEichhorn). (Übrigens hat sich mein Sohn sehr gefreut, dass der Triceratops auch mein Lieblingsdino ist...)“

@SebastianKubon, 06.04.2022, 13:32 Uhr

„Es ist der Tag der #WissZeitVG-#Evaluation(en). Gleich geht es los mit der offiziellen vom @BMBF_Bund! #IchBinHanna“

@DrKEichhorn, 20.05.2022, 10:59 Uhr

„Zum Kontext: Diese alternative #Evaluation reagiert auf den Umstand, dass die offizielle des @BMBF_Bund, wie eben auch noch einmal deutlich wurde, eben nur die Frage nach den Auswirkungen der #WissZeitVG-Novelle auf die Befristungspraxis umfasst. #IchBinHanna“

@DrKEichhorn, 20.05.2022, 12:14 Uhr

„Die Studie zeigt aber auch endlich in Zahlen, dass vor allem bei Postdocs Menschen nach #WissZeitVG mit einem Qualifikationsziel befristet werden, obwohl sie angeben, gar nicht an einer Qualifikationsarbeit zu sitzen oder Zeit dafür zu haben. #IchBinHanna #Evaluation“

@DrKEichhorn, 20.05.2022, 12:29 Uhr

„Mit diesem Tweet fing heute vor einem Jahr alles an! Seitdem ist das Bewusstsein für prekäre Arbeit in der Wissenschaft gestiegen. Viele Probleme wurden einer breiteren Öffentlichkeit aufgezeigt. Jetzt arbeiten wir an Vorschlägen, wie man es besser machen kann! #IchBinHanna“

@DrKEichhorn, 10.06.2022, 09:11 Uhr

„Heute vor genau einem Jahr wurde der erste #IchBinHanna-Tweet abgesetzt. #HannaHatGeburtstag. Daher verlosen @AmreiBahr, @DrKEichhorn und ich drei Exemplare unseres Buches (@suhrkamp). Teilnahme per RETWEET am heutigen Geburtstag.

Die Zeit ist reif für Veränderungen!“

@SebastianKubon, 10.06.2022, 09:16 Uhr

„#IchBinHanna wird heute ein Jahr alt! Was wünschen wir ihr zum Geburtstag? #HannaHatGeburtstag“

@DrKEichhorn, 10.06.2022, 09:35 Uhr

„#HannaHatGeburtstag! 🎂

Ich wünsche ihr:

- ➔ Stellenlaufzeiten für die gesamte Promotionsdauer!
- ➔ Verlässliche Perspektiven für die Postdoc-Phase!
- ➔ Faire Teilhabechancen!
- ➔ Gerechte Bezahlung!
- ➔ Arbeitspensum, das ohne unbezahlte Mehrarbeit zu schaffen ist!

#IchBinHanna“

@AmreiBahr, 10.06.2022, 9:55 Uhr

„Der Koalitionsvertrag von CDU und Grünen in NRW wurde heute vorgestellt. Auch #IchBinHanna-Themen kommen vor. Es brauche \,verlässlichere, faire und attraktive Beschäftigungsverhältnisse sowie besser planbare Karrierewege, insbesondere in der Post-Doc-Phase“

@DrKEichhorn, 23.06.2022, 16:12 Uhr

„Das @BMBF_Bund möchte Positionen sammeln. Sorgen wir dafür, dass sie gehört werden! Der #27Juni ist unser Tag! @SebastianKubon vertritt #IchBinHanna und ich unterstütze im Publikum vor Ort für die @DGJWissenschaft!“

@DrKEichhorn, 24.06.2022, 10:31 Uhr

„Ihr seid heute gefragt, liebe #IchBinHanna/s!

Ab 11 Uhr wird die #WissZeitVG-Konferenz des @BMBF_Bund live gestreamt: https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/veranstaltungen/2022/220627-konferenz-wisszeitvg.html?utm_source=hootsuite @SebastianKubon vertritt #IchBinHanna auf dem Podium, @DrKEichhorn ist auch vor Ort. 🍷

👉 Twittet mit unter #27Juni & #IchBinHanna!“

@AmreiBahr, 27.06.2022, 9:56 Uhr

„Besteht das Risiko, dass Entfristete weniger leisten? @starkwatzinger: ‚Das halte ich für falsch, denn Befristung bindet auch Ressourcen.‘ #IchBinHanna #27Juni #WissZeitVG“

@DrKEichhorn, 27.06.2022, 11:19 Uhr

„@anja_steinbeck wettet mit @SebastianKubon um 1 Flasche Champagner, dass es keine juristischen Hannas gebe. 🍷 Liebe Jura-Kolleg_innen, meldet Euch gern bei @anja_steinbeck, dann haben wir was zum Anstoßen auf ein hoffentlich verbessertes #WissZeitVG! 🍷 #IchbinHanna @DrKEichhorn“

@AmreiBahr, 27.06.2022, 12:15 Uhr

„Hey Leute, weitertwittern, da geht noch was! #IchBinHanna #27Juni #WissZeitVG @DrKEichhorn @SebastianKubon“

@AmreiBahr, 27.06.2022, 12:21 Uhr

„#Protipp für @HRK_aktuell: Wissenschaftler_innen 2 Jahre früher sagen, dass sie keine Chance haben, ist KEINE Lösung für #IchBinHanna & wird desaströse Auswirkungen auf Qualität von Forschung & Lehre, Diversität, #WissKomm uvm. haben. Es braucht mehr Chancen statt mehr Zeitdruck!“

@AmreiBahr, 06.07.2022, 18:37 Uhr

„Verkürzung der 12 #WissZeitVG-Jahre auf 10 verschärft die Situation von #IchBinHanna. Seht Ihr auch so? Dann twittet mit unter #GegenWissZeitVG10! Liebe Profs #HannasChef, auch Eure Stimmen sind wichtig! Lasst uns laut sein für Verbesserung statt Verschlechterung des WissZeitVG!“

@AmreiBahr, 07.07.2022, 09:39 Uhr

Zeitlose Hanna-Tweets – Kritik am System

Nicht zuletzt besteht unsere Arbeit auf Twitter darin, immer wieder auf die Missstände im System aufmerksam zu machen und Reformen anzumahnen. Einen Eindruck in diese Praxis geben die folgenden Tweets:

„Hanna muss immer wieder umziehen - auch das gehört zu #ACertainDegreeOfFlexibility. Sie lässt jedes Mal Kolleg_innen, ein Netzwerk an ihrer Uni & Freundschaften zurück. Mit Ende 30/Anfang 40 steht ihr Lebensmittelpunkt immer noch zur Disposition. #IchBinHanna“

@AmreiBahr, 11.06.2021, 13:13 Uhr

„Das #WissZeitVG findet auf alle Wissenschaftler_innen gleichermaßen Anwendung. Wer hier aufmerksam mitliest, stellt schnell fest, dass sämtliche Disziplinen betroffen sind. Die dafür erforderliche Lesekompetenz vermitteln übrigens die Geisteswissenschaften. 😊 #IchBinHanna“

@AmreiBahr, 12.06.2021, 09:33 Uhr

„Hanna hat in der Pandemie aus dem Nichts digitale Lehre auf die Beine gestellt, damit Studieren weiter möglich ist. Mehrarbeit zulasten ihrer eigenen Qualifikation & Projekte. #WissZeitVG-Coronaverlängerung allein hilft ihr nicht, sie braucht Vertragsverlängerung. #IchBinHanna“

@AmreiBahr, 12.06.2021, 11:03 Uhr

„Und wer glaubt, dass Hanna diese Überstunden vergütet werden oder dass sie sie abfeiern kann, irrt. Unbezahlte Mehrarbeit wird in der Wissenschaft als selbstverständlich vorausgesetzt. Auch ein Exklusionsmechanismus, der die ausschließt, die sie nicht leisten können. #IchBinHanna“

@AmreiBahr, 12.06.2021, 13:54 Uhr

„In einem @dfg_public-Projekt promoviert Hanna als Biologin auf einer 65%-Stelle. Begründung ist nicht, dass sie nur 65% arbeitet, sondern ‚Wettbewerbssituation‘ (s. u.). Sie arbeitet mind. 100%. Gilt für viele Fächer, aber nicht für alle (s. <https://t.co/3980EVMw5d>). #IchBinHanna“

@AmreiBahr, 13.06.2021, 11:37 Uhr

„Hanna hält durch unbezahlte Mehrarbeit Forschung & Lehre am Laufen — ohne bräche der Betrieb zusammen. Als Dank sehen Personalabteilungen in ihr ein wandelndes Einklagerisiko, Vertrag wird lieber nicht verlängert. Auch in Hochschulen braucht es endlich Wertschätzung. #IchBinHanna“

@AmreiBahr, 14.06.2021, 16:47 Uhr

„Hanna möchte gern einen Beitrag zur Innovation in der deutschen Wissenschaft leisten. Leider hat sie dazu keine Zeit, denn sie muss Bewerbungen schreiben. #IchBinHanna“

@AmreiBahr, 16.06.2021, 11:07 Uhr

„Hey @BMBF_Bund, warum wird Wissenschaft nochmal von Projekten bestimmt? Ach ja: Forschung ist nur deshalb an vorab festgelegte Laufzeiten gebunden, weil es an nötiger Grundfinanzierung fehlt. So zählt nicht der sinnvolle Abschluss von Forschung, sondern Laufzeitende. #IchBinHanna“

@AmreiBahr, 17.06.2021, 09:31 Uhr

„Im Ausland begreift man, warum das WissZeitVG der deutschen Wissenschaft schadet. 📌 Wann ziehen deutsche Unis nach und bieten exzellente Arbeitsbedingungen (und fordern nicht nur exzellente Leistungen ein)? #IchbinHanna #95vsWissZeitVG @AmreiBahr @DrKEichhorn“

@SebastianKubon, 21.06.2021, 12:41 Uhr

„👉 Diese akademische #unbezahlt-Kultur muss aufhören. #IchBinHanna. Das könnte ja auch ein Hebel sein: alle stellen Arbeit ein, die üblicherweise #unbezahlt geleistet wird, aber gerade bei prekär Beschäftigten bezahlt gehört. Ich schreibe z. B. keine Rezensionen mehr.“

@SebastianKubon, 11.07.2021, 13:30 Uhr

„Wie kommt man zu einem Menschenbild, wo man andere unter den ständigen Generalverdacht der Leistungsunwilligkeit stellt? Was ist hier eigentlich die Selbstoffenbarung? #IchBinHanna #IchBinZement“

@DrKEichhorn, 23.08.2021, 19:42 Uhr

„Nochmal: Das unbefristete Anstellungsverhältnis ist laut unserem Arbeitsrecht der REGELFALL. Es Menschen zu verwehren, ist begründungsbedürftig. Das Pochen auf grundlegendem Arbeitsrecht als Anspruchsdenken zu diskreditieren ist mehr als schäbig. #IchBinHanna“

@DrKEichhorn, 12.08.2021, 12:06 Uhr

„Fehlende Grundfinanzierung blockiert effektiv, dass die, die zum Forschen angestellt sind, überhaupt dazu kommen. Stattdessen müssen sie zahllose Anträge schreiben (& begutachten), die aufgrund geringer Bewilligungsquoten kaum eine Chance haben. Arbeit für die Tonne. #IchBinHanna“

@AmreiBahr, 10.10.2021, 20:03 Uhr

„Ich sehe schon die Tendenz, Bewährung für jede Form von unbefristeter Beschäftigung in der Wissenschaft installieren zu wollen, weil man ja nicht wissen kann, ob die Leute wirklich geeignet sind... Das ist aber ein Vorwand, um Hierarchien des Status quo zu erhalten. #IchBinHanna“

@DrKEichhorn, 13.11.2021, 12:01 Uhr

„Nochmal für alle zum Mitschreiben: Angestellte sind keine Beamten. #IchBinHanna“

@DrKEichhorn, 17.11.2021, 08:22 Uhr

„Studentische Hilfskräfte übernehmen auch Sekretariatsaufgaben, weil niedrig gruppierte Stellen unbesetzt sind oder nicht ausreichen, um alle Aufgaben zu erfüllen. #TVStud nützt allen, weil weniger billigeres Personal zum Ausweichen da ist! #wirhabenBedarf \n #ichbinHanna“

@DrKEichhorn, 23.11.2021, 11:57 Uhr

„Die Entwicklung ist schon heftig. Wir erwarten heute für Zeitprofessuren (vielleicht später entfristet) Dinge, die früher noch nicht mal bei W3 nötig wären. Außerdem zunehmend Wissenschaftsfremdes. Wie soll so was gehen, ohne Wissenschaft im Kern auszuhöhlen? #IchBinHanna“

@DrKEichhorn, 01.12.2021, 18:03 Uhr

„Ja, komisch, dass wir uns alle im Rahmen des #WissZeitVG für die Wirtschaft qualifizieren und dann den erfolgreichen Abschluss der Qualifikation verschweigen müssen, um Stellen dort zu finden. #IchBinHanna“

@DrKEichhorn, 06.12.2021, 10:32 Uhr

„Es bedarf keiner Rechtfertigung, nicht alles im Leben der Arbeit unterzuordnen oder beruflichem Fortkommen zu opfern. Es ist legitim, 1 Leben jenseits der Arbeit haben zu wollen. Auch in der Wissenschaft. Mehrarbeit nützt Euch voraussichtlich eh nix, nur dem System. #IchBinHanna“

@AmreiBahr, 29.12.2021, 15:22 Uhr

„Sorry, liebe Befristungsfreund_innen, Euer Argument der ‚Generationengerechtigkeit‘ für Postdoc-Befristung ist tot. Sich unter prekären Bedingungen für Professuren zu ‚qualifizieren‘, die es nicht gibt, ist nicht gerecht — und zudem Verschwendung öffentlicher Mittel. #IchBinHanna“

@AmreiBahr, 30.12.2021, 20:21 Uhr

„#Servicetweet: Wo immer jemand die eigenen Grenzen markiert, findet sich eine Person, die den berechtigten Wunsch abwertet (‚Stell dich nicht so an! Anderen/Mir (!) geht es auch nicht besser.‘). Nichts ist toxischer, nichts systemerhaltender. #IchBinHanna“

@DrKEichhorn, 02.01.2022, 17:56 Uhr

„Sich regelmäßig arbeitssuchend melden müssen. Neuen Vertrag immer erst knapp vor dessen Beginn unterschreiben können. Vertragslücken eingepreist: Auf ALG1/HartzIV weiterforschen. Erzwungener Ausstieg vorprogrammiert. \n\nArbeit in der dt. Wissenschaft, so attraktiv. 🤔 #IchBinHanna“

@AmreiBahr, 03.01.2022, 08:49 Uhr

„Kann Forschung erfüllend sein? Yes. Für #IchBinHanna ist sie aber stets verknüpft mit dem Druck, zu liefern, um eigene Finanzierung zu sichern. Führt zu Panik vorm Scheitern, Zeitdruck, Versagensangst, strategischer Themenwahl statt Forschungsfreiheit. Alles andere als erfüllend.“

@AmreiBahr, 04.01.2022, 09:57 Uhr

„Wissenschaftler_innen sind trainiert darauf, Produktivität zu beteuern. Überarbeitung als Statussymbol, entgrenzte Arbeit als cooles Opfer für die Wissenschaft. Die Wahrheit: Die allermeisten schaffen gar nicht mehr als Ihr. Weg mit der Produktivitätsinszenierung! #IchBinHanna“

@AmreiBahr, 04.01.2022, 10:22 Uhr

„Wissenschaftliche ‚Karrieren‘ sind nicht planbar. Es ist mitnichten so, dass #IchBinHanna bloß ein bisschen gute Beratung braucht und dann fluppt das schon. Das System provoziert, dass es nichts wird. Dagegen ankämpfen ist nervenaufreibend und oft zum Scheitern verurteilt.“

@AmreiBahr, 07.01.2022, 10:33 Uhr

„Risiken den Individuen aufbürden ist ohnehin ein 'signature move' im dt. Wissenschaftssystem, das zeigt auch #IchBinHanna. Für #IchBinHanna & #WissKomm gilt gleichermaßen: Es kann nicht sein, dass Wissenschaftler_innen Risiken individuell tragen müssen - das ist unverantwortlich!“

@AmreiBahr, 13.01.2022, 15:32 Uhr

„Dass Härte gegen sich selbst im Wissenschaftssystem als erstrebenswert gilt, muss aufhören. #IchBinHanna“

@AmreiBahr, 14.01.2022, 10:11 Uhr

„Man muss es sich mal auf der Zunge zergehen lassen: ‚Recht[s]sichere‘ Beschäftigung in der Wissenschaft heißt i. d. R., dass die Verwaltung sichergestellt hat, dass Beschäftigte keine Grundlage haben, um sich auf Entfristung einklagen zu können. #IchBinHanna #WissSystemFehler“

@DrKEichhorn, 17.01.2022, 18:46 Uhr

„Selbstaussbeutung hält das personell unterbesetzte Wissenschaftssystem am Laufen, das ohne unbezahlte Mehrarbeit zusammenbricht. Der Wissenschaft dienen Überarbeitung & Erschöpfung nicht; die Karrierechancen von #IchBinHanna bleiben auch mit Arbeit bis zum Umfallen extrem gering.“

@AmreiBahr, 18.01.2022, 12:57 Uhr

„Wer glaubt, Wettbewerb sei Wissenschaft förderlich, sollte kompetitive Diskussionen verfolgen: Solange Zerstörung des diskutierten Projekts der Profilierung der Diskutierenden zuträglich ist & konstruktives Feedback Konkurrenz stärkt, profitiert Projekt sicher nicht. #IchBinHanna“

@AmreiBahr, 18.01.2022, 13:26 Uhr

„Ist man mit 54 noch Nachwuchs? #IchBinHanna“

@DrKEichhorn, 09.02.2022, 10:25 Uhr

„Ja, denn in einem System, wo 98,3% aller Bewerbungen erfolglos sind, findet keine Bestenauslese statt. Solche Quoten sind ein Zeichen von Ineffizienz und Ressourcenverschwendung. #WissSystemFehler #IchBinHanna“

@DrKEichhorn, 10.02.2022, 12:46 Uhr

„Das dt. Wissenschaftssystem hat lange darauf gesetzt, dass #IchBinHanna prekäre Arbeitsbedingungen in Kauf nimmt, weil Wissenschaft 1 Tätigkeit ist, die Freude macht. Das Problem: Nichts zerstört die Freude an dieser Tätigkeit so effizient wie Existenzangst & Perspektivlosigkeit.“

@AmreiBahr, 11.02.2022, 09:03 Uhr

„Merke: Wenn es um die Durchsetzung von Interessen geht, ist auch der Wissenschaft wissenschaftliche Erkenntnis egal, sofern sie nicht für eigene Ziele instrumentalisiert werden kann. Da (!) hat unser wettbewerbliches System der ‚Bestenauslese‘ hingeführt. #IchBinHanna #Lenzen“

@DrKEichhorn, 13.02.2022, 09:58 Uhr

„Glücksspiel #IchBinHanna: Dein Einsatz sind die besten Jahre Deines Lebens. Durch Verzicht auf Familiengründung & Privatleben kannst Du Deine Gewinnchancen erhöhen. Ohne Privilegien darfst Du gar nicht erst mitspielen. Die meisten verlieren haushoch. Das System gewinnt immer.“

@AmreiBahr, 16.02.2022, 14:10 Uhr

„Ich würde vor der Argumentationslogik warnen: Wir brauchen unbezahlte Arbeit, weil deren Früchte sonst denen, die wir in prekäre Arbeitsverhältnisse gedrängt haben, nicht erschwinglich sind. Hier muss man grundsätzlicher ansetzen! #IchBinHanna“

@DrKEichhorn, 18.02.2022, 12:30 Uhr

„Das ist übrigens auch das, was kein Finanzamt versteht (und allem Ärger, den man damit hat, berechtigterweise): Wir bezahlen für unsere eigene Arbeit, statt zu arbeiten, um Geld zu verdienen. Das pervertiert die ganze Idee von Erwerbsarbeit. #IchBinHanna #WissSystemFehler“

@DrKEichhorn, 18.02.2022, 12:34 Uhr

„Was gibt es Besseres als ohne Altersvorsorge bis Mitte 40 würfeln, ob es zur Professur reicht? #IchBinHanna“

@DrKEichhorn, 26.02.2022, 12:38 Uhr

„Die zunehmende Zahl befristeter Professurausschreibungen zeigt, dass es nicht reicht, wenn sich beim #WissZeitVG was ändert, so wichtig das auch ist. Die Wissenschaft sucht einfach neue Wege, rechtssicher zu befristen! @starkwatzinger #IchBinHannaAufW2 #IchBinHanna“

@DrKEichhorn, 18.03.2022, 18:34 Uhr

„So funktioniert ja auch das ganze #IchBinHanna-System: Wer sich noch qualifiziert, kann keine Ansprüche stellen, sondern muss das nehmen, was geboten wird, und froh darüber sein. Sehr hierarchisches Denken.“

@DrKEichhorn, 27.03.2022, 10:37 Uhr

„Das ist eigentlich clever gemacht. Alle hinterfragen ständig den Wert ihrer eigenen Arbeit und werden aus dieser Verunsicherung heraus Grundstandards nicht einfordern. ‚Denn wer weiß, ob die mir wirklich auch zustehen?‘ #IchBinHanna“

@DrKEichhorn, 27.03.2022, 13:20 Uhr

„Prekäre Arbeitsbedingungen sind nicht nur belastend für #IchBinHanna, sie treffen auch Hannas Angehörige: Partner_innen, Eltern, Kinder, Freund_innen — auch sie leiden unter der Unmöglichkeit langfristiger Planung, Mobilitätswang & Pendelei, Stress & entgrenzten Arbeitszeiten.“

@AmreiBahr, 29.03.2022, 18:53 Uhr

„Ist die #Juniorprofessur die Lösung? Nein, schon gar nicht ohne #TenureTrack und auch mit muss man aufpassen, dass nicht eine zusätzliche Qualifikationsphase noch an das #WissZeitVG drangehängt wird. #IchBinHanna“

@DrKEichhorn, 31.03.2022, 19:39 Uhr

„Privileg kann so etwas sein wie höhere Bezahlung, ein größeres Büro etc. Entfristung selbst ist KEIN Privileg, sondern das Normalarbeitsverhältnis nach deutschem wie europäischen Recht. Erklärt man es zum Privileg, ist das zivilisatorischer Rückschritt. 5/5 #IchBinHanna“

@DrKEichhorn, 03.04.2022, 11:55 Uhr

„Machtmissbrauch wird im dt. Wissenschaftssystem durch verwobene Abhängigkeiten begünstigt: Chef_innen sind oft zugleich Betreuer_innen & Gutachter_innen, können Vertragsverlängerung verwehren, Benotung herabsetzen, Empfehlung verweigern. Das muss durchbrochen werden! #IchBinHanna“

@AmreiBahr, 08.04.2022, 08:16 Uhr

„Ich will gar nicht das Anliegen von #IchBinHanna mit dem Argument verteidigen, dass es nicht nur die Geis[t]eswissenschaften betrifft. Denn wenn ich das tue (was Statistiken hergeben), arbeite ich einem geisteswissenschaftsfeindlichen Narrativ zu: 1/2“

@DrKEichhorn, 10.04.2022, 17:16 Uhr

*„Ach, es sind auch nützliche Wissenschaften betroffen? Dann ist es was anderes!
Nein! Selbst wenn es nur die Geisteswissenschaften beträfe, wäre es genauso legitim. Denn diese Wissenschaften sind für eine Demokratie unerlässlich und daher zu schützen.“*

@DrKEichhorn, 10.04.2022, 17:16 Uhr

„Ich habe lange vor #IchBinHanna mal ein Gespräch im Bus mitgehört, als irgendeine Konferenz an unserer Uni stattfand, wo eine deutsche Kollegin versuchte, das den ausländischen Gästen zu erklären:

„In Germany, some people become professors, you don't know what they have done.“

@DrKEichhorn, 10.04.2022, 19:22 Uhr

„Das Argument ist aber auch an sich verräterisch. Wissenschaftliches Personal ist nach wie vor welches, das man möglichst wieder loswerden will. Niemand freut sich, wenn man Leute halten kann. So wird's nichts. #IchBinHanna“

@DrKEichhorn, 24.04.2022, 10:30 Uhr

„Wohnungssuche. Horrende Mietpreise. Befristung schreckt Vermieter_innen ab. Endlich fündig. Möbel & Gebrauchsgegenstände organisieren. Umzug teuer, Neukauf auch. Pen-delei kostet zusätzlich. Dann doch: Zuhause-Gefühl. Und Stellenende. Ortswechsel. Repeat ad infinitum. #IchBinHanna“

@AmreiBahr, 02.05.2022, 17:08 Uhr

„Die Formulierung ‚Junges Team‘ in Stellenanzeigen ist unzulässig, weil sie als Altersdiskriminierung ausgelegt wird. Wie soll man den Umstand bewerten, dass das Wissenschaftssystem ständig gezielt erfahrene Kräfte ausscheidet, um ‚Nachwuchs‘ einstellen zu können? #IchBinHanna“

@DrKEichhorn, 07.05.2022, 09:13 Uhr

„Immer wieder wird als Lösung mehr Beratung über den #AusstiegHochschule empfohlen. Aber tatsächlich will man an Unis nicht wirklich darüber reden, denn das sind ja nur die, die es nicht ernst genug meinen usw. Folgen des Geredes von vermeintlicher #Bestenauslese. #IchBinHanna“

@DrKEichhorn, 07.05.2022, 12:46 Uhr

„Was die in diesem Feature gesammelten Stimmen verbindet: Alle (!) haben exzellente wissenschaftliche Leistungen vorzuweisen - das ist der Grund, warum sie überhaupt immer wieder die nächste befristete Stelle gefunden haben. Dennoch führte ihr Weg in eine Sackgasse. #IchBinHanna“

@DrKEichhorn, 07.05.2022, 12:49 Uhr

„Ein Kernproblem bisher oft: Die Betroffenen gingen sehr uninformiert in die Postdoc-Phase. Das habe sich seit #IchBinHanna geändert. Gut so! Mit dem Wissen erst werden echte Entscheidungen für oder gegen die Wissenschaft möglich!“

@DrKEichhorn, 07.05.2022, 13:07 Uhr

„Fühl Dich bloß nicht zu wohl an dem Ort, an dem Du bist. Mach es Dir nicht zu nett. Und wenn Du im Begriff bist, Menschen ins Herz zu schließen, sei Dir bewusst, dass Du auch sie zurücklassen wirst. So wie alles hier. Denn #IchBinHanna bedeutet Leben & Arbeiten unter Vorbehalt.“

@AmreiBahr, 09.05.2022, 07:59 Uhr

„Manchmal kurz innehalten & feststellen wie absurd es ist, dass wir seit Monaten dafür kämpfen müssen, als Arbeitnehmer_innen VOM STAAT einigermaßen fair beschäftigt zu werden. D sollte sich was schämen, dass es dafür überhaupt Diskussionen bedarf. #IchBinHanna“

@AmreiBahr, 18.05.2022, 17:16 Uhr

„So viel zum Thema Bestenauslese: Wer sich prekäre Beschäftigung nicht leisten kann oder will, steigt früher oder später aus der Wissenschaft aus. Wenn D wirklich die Besten gewinnen will, darf gesetzliche Regelung nicht weiter prekäre Arbeitsbedingungen ermöglichen. #IchBinHanna“

@AmreiBahr, 20.05.2022, 12:22 Uhr

„Wenn die Finanzmittel knapp sind, warum verschleudern wir sie dann systematisch? #IchBinHanna“

@DrKEichhorn, 21.05.2022, 09:24 Uhr

„Wenn Du in der Wissenschaft darauf wartest, dass sich mal eine Pause zum Durchatmen ergibt, wartest Du für immer. Das System wird Dich unentwegt & unerbittlich mit Aufgaben zuschütten — selbst wenn Du alle exzellent erfüllst, fliegst Du höchstwahrscheinlich raus. #IchBinHanna“

@AmreiBahr, 31.05.2022, 09:57 Uhr

„Die Postdoc-Phase ist keine Qualifikationsphase: Die Professur ist kein Ausbildungsberuf, Qualifikation spätestens mit Promotion abgeschlossen. Sammeln von Berufserfahrung ist keine Qualifikation mehr & taugt weder hier noch sonst wo als Begründung für Befristung! #IchBinHanna“

@AmreiBahr, 03.06.2022, 16:58 Uhr

„Ariane Leendertz: ‚Der Drittmittelsektor ist Teil des Problems, denn er saugt Leute ins System, weil sie gebraucht werden. Für Projekte braucht man Leute. Man möchte/kann inhaltlich ja auch nicht immer nur Promovierende haben.‘ #IchBinHanna #27Juni“

@DrKEichhorn, 27.06.2022, 12:28 Uhr

„Forschung ist oft kein zielgerichteter Sprint, sondern ein kaum planbarer Dauerlauf mit unvorhergesehenen Sackgassen & Umwegen, Richtungswechseln & Gründen zur Umkehr. Bei knappen Projekt- & Stellenlaufzeiten sind viele Vorhaben direkt zum Scheitern verurteilt. #IchBinHanna“

@AmreiBahr, 19.09.2022, 09:21 Uhr

„Sorry, dt. Wissenschaft: Juniorprofessuren sind NICHT die Lösung. Weder ohne TT (Sackgasse) noch mit TT (verlorene Generation). Gib Deinen Postdocs endlich 1 gescheite Perspektive mit unbefristeten Stellen & Personalentwicklung, solange Du überhaupt noch welche hast. #IchBinHanna“

@AmreiBahr, 11.10.2022, 11:02 Uhr

„Hier kollidieren zwei Systeme: die (ältere) Vorstellung, dass Profs DM einwerben und damit Leute einstellen, und die aktuelle, wo DM-Einwerbungen schon Voraussetzung für die Berufung sind, also auch von Leute[n] ohne Professur (= ohne Konto) erfolgen. #IchBinHanna“

@DrKEichhorn, 13.10.2022, 11:55 Uhr

„Nichts zerstört die Begeisterung für Wissenschaft so effizient wie ständig um die eigene berufliche Zukunft bangen zu müssen, während #IchBinHanna in einer Endlosschleife aus Bewährung & Ablehnung gefangen ist. Der Killer für jede intrinsische Motivation.“

@AmreiBahr, 20.10.2022, 13:44 Uhr

„#IchbinHanna Gedanken zu einer Absage für einen Job in der Wissenschaft, auf den ich mich sehr lange vor meinem Wechsel auf 1 sehr guten Job außerhalb der Akademie beworben habe: 1) Auswahlverfahren in der dtsh Wissenschaft dauern viel zu lange. Das ist nicht konkurrenzfähig.“

@SebastianKubon, 27.01.2023, 18:18 Uhr

„PS: Juniorprofessuren ohne Tenure Track sind Mist, daher #W3subito. #IchBinHanna“

@SebastianKubon, 30.01.2023, 17:44 Uhr

Persönliche Tweets

#IchBinHanna lebt nicht zuletzt stark von persönlichen Geschichten, mit denen sich unsere Community identifizieren kann. Die finden sich immer wieder in Tweets von Amrei Bahr:

„Ich komme nicht mehr hinterher. Selbst wenn ich alle Wochenenden opfern & Nachtschichten einlegen würde: Brächte nix. Arbeit ist nicht zu schaffen, ich ertrinke in Mails, scheitere daran, zig Erwartungen gerecht zu werden. Zum Verzweifeln. Wofür soll das gut sein? #IchBinHanna“

@AmreiBahr, 25.05.2022, 10:06 Uhr

„Wegen Gremiensitzung bis zum Abend fahre ich erst morgen zu meinem Mann nach Hause. Arbeit in der Wissenschaft bedeutet innere Zerrissenheit & zwingt dauernd zur Entscheidung: Beruf gerecht werden oder Partner_in/Familie/Freund_innen? #IchBinHanna zahlt für letzteres mit Chancen.“

@AmreiBahr, 25.05.2022, 20:18 Uhr

„Mein gesamtes berufliches Leben ist bislang geprägt von Sorgen. Es ist unglaublich, wieviel Energie dafür draufgeht, permanent um die Zukunft zu bangen. Es belastet. Es lähmt. Es frustriert. Wer glaubt, sowas nütze der Wissenschaft, hat offenkundig keine Ahnung. #IchBinHanna“

@AmreiBahr, 14.06.2021, 15:50 Uhr

„#IchBinHanna und habe heute Vorstandssitzung. Als Mittelbauvertreterin setze ich mich in mehreren Gremien für befristet Beschäftigte ein. Ist wichtig. Qualifizieren kann ich mich in dieser Zeit aber nicht. Die WissZeitVG-Uhr tickt trotzdem, gibt keine Kompensation für Engagement.“

@AmreiBahr, 16.06.2021, 09:06 Uhr

„Ich fange JETZT an zu frühstücken. Langsamer Start in diesen Tag. Nach Endspurt-Phasen vor Deadlines brauche ich solche Formen des Ausgleichs, kann nicht einfach weiter Vollgas geben. Gilt insbesondere nach bald 2 kräftezehrenden Pandemie-Jahren. #IchBinHanna #95WissPausen“

@AmreiBahr, 16.12.2021, 09:47 Uhr

„All I want for Christmas is nächstes Jahr nicht schon wieder dröflzig Anträge & Bewerbungen schreiben und in einem Zustand völliger Erschöpfung, in dem ich froh bin, wenn ich mich noch vage an meinen Namen erinnern kann, die Endredaktion machen zu müssen. 🙄 #IchBinHanna“

@AmreiBahr, 23.12.2021, 13:42 Uhr

„Geträumt, dass mich ein Wirtschaftsunternehmen abwerben will. Spannender Job. Gut bezahlt. Und: Unbefristet. Mit bester Laune aufgewacht. #IchBinHanna macht was mit uns. \n\nLiebe dt. Wissenschaft: Denk ruhig mal gründlich drüber nach, was Du uns anbietest — wir tun's nämlich auch.“

@AmreiBahr, 29.12.2021, 09:31 Uhr

„#IchBinHanna & komme seit 10 Jahren immer wieder an den Punkt, an dem ich Angst hab, dass mir alles entgleitet, dass ich mein Arbeitspensum nicht schaffe. Ätzendes Gefühl. Am Liebsten möchte ich mich im Bett vergraben & endlich ausruhen. Aber das ist nicht drin. And I hate that.“

@AmreiBahr, 09.01.2022, 09:02 Uhr

„Für meinen nächsten Trick brauche ich eine unbefristete Stelle, ein Jahr Urlaub und etwa drei Monate Schlaf am Stück. #IchBinHanna“

@AmreiBahr, 12.01.2022, 22:32 Uhr

„Ich möchte nicht mehr zurücklassen müssen, was ich mir mühsam aufgebaut hab. Kooperationen. Netzwerke. Freundschaften. Ein Zuhause. Auch dieses Mal weiß ich: Die Zeit an der neuen Uni ist begrenzt. Ist sie abgelaufen, bin ich 42. #IchBinHanna hat Neuanfänge ohne Zukunft so satt.“

@AmreiBahr, 19.01.2022, 10:03 Uhr

„Vorlesungszeit geht zu Ende. Auch die sogenannten ‚Semesterferien‘ sind für #IchBinHanna vollgepackt mit Arbeit: Prüfungen abnehmen/korrigieren, eigene Projekte vorantreiben, Tagungen besuchen, neues Semester vorbereiten ... Erschöpft von der Pandemie & ohne berufliche Sicherheit.“

@AmreiBahr, 25.01.2022, 09:16 Uhr

„Liebe Leute, ich mache hier erstmal Pause. 7 Monate #IchBinHanna-Arbeit in der Freizeit on top zu zwei 50%-Stellen (= mehr als 100%), anstehender Uni-Wechsel, Bewerbungsverfahren & Pandemie sind etwas viel auf einmal. Bis bald & alles Gute für Euch! 🙌❤️ #twoff“

@AmreiBahr, 01.02.2022, 15:05 Uhr

„Menschen und Orte ins Herz schließen und dann zurücklassen müssen, immer und immer wieder: Man könnte meinen, das wird von Mal zu Mal leichter. Wird's nicht. Es macht jedes Mal aufs Neue traurig — mit der Wiederholung nehmen lediglich Müdigkeit & Mutlosigkeit zu. #IchBinHanna“

@AmreiBahr, 23.02.2022, 20:16 Uhr

„Dachte gerade ‚immerhin hab ich mich so rechtzeitig mit Corona angesteckt, dass es inzwischen vorbei ist‘, denn in Sachen Uni-Wechsel ist alles auf Kante genäht, Ausfallen schlicht nicht drin. Auch das ist #IchBinHanna: Alles muss immer funktionieren, vor allem Hanna selbst.“

@AmreiBahr, 31.03.2022, 16:13 Uhr

„Endlich wieder da: Münsterland, ich hab Dich vermisst. Leider geht's morgen schon wieder auf die Reise. Zuhause ist gerade wenig mehr als der Ort, an dem der Koffer aus- & direkt wieder eingepackt wird ... #IchBinHanna & Pendeln macht müde.“

@AmreiBahr, 24.04.2022, 20:32 Uhr

„Highlight' meiner Arbeitslosigkeit während Promotion: Bank hat kurzfristig meinen Dispo-Kredit gekündigt wegen ALG1-Eingang. Musste mit knapp 800€ ALG (50% E12) weiter teure Wohnung in Münster mitbezahlen etc. & konnte Dispo nur ausgleichen dank elterlicher Hilfe. #IchBinHanna“

@AmreiBahr, 03.05.2022, 13:48 Uhr

„Immer 110% geben, 1.000 Dinge zugleich tun, zig Überstunden, Erfolge nur abhaken um gleich das nächste Projekt in Angriff zu nehmen, stets am KräfteLimit: Wozu machen wir das? Wir haben nur 1 Leben — es der Arbeit opfern, wenn wir kaum was davon haben: not worth it. #IchBinHanna“

@AmreiBahr, 19.09.2022, 19:11 Uhr

„Die Erleichterung darüber, dass eine zunächst passend klingende Förderlinie nicht für meine Disziplin ist & mir so das Schreiben eines weiteren Drittmittelantrags erspart bleibt, ist auch bezeichnend. #IchBinHanna & möchte bitte einfach forschen statt Drittmittel zu akquirieren.“

@AmreiBahr, 30.09.2022, 17:17 Uhr

„Nur noch diese Woche überstehen, dann setze ich mich endlich wieder an meine Forschung und andere sich perpetuierende Selbstlügen. #IchBinHanna“

@AmreiBahr, 26.10.2022, 16:45 Uhr

Auch Kristin Eichhorn teilt immer wieder Einblicke in ihre persönliche #IchBinHanna-Geschichte:

„Niemand verändert die Welt in einer 40-Stunden-Woche? - Ich bin dieser Niemand.
#Lessing
#IchBinHanna“

@DrKEichhorn, 05.02.2022, 10:07 Uhr

„Die #IchbinHanna Version: 5 Jobs. 4 hatte ich, 1 nicht. Welchen?\n1. Wiss. Mitarb. (Teilzeit) befr. 1,5 Jahre\n2. Wiss. Mitarb. befr. 3,5 Jahre\n3. Wiss. Hilfskraft befr. 4 x 6 Monate\n4. Stipendiatin (900 EUR/Monat)\n5. Wiss. Mitarbeiterin unbefristet“

@DrKEichhorn, 10.04.2022, 13:36 Uhr

„Übrigens hasse ich die Frage, wo ich herkomme. Was soll ich da sagen? Wo ich aufgewachsen bin? Wo ich wohne? Wo arbeite? Wo ich mich zu Hause fühle? Das sind vier verschiedene Orte in vier verschiedenen Bundesländern. #IchBinHanna“

@DrKEichhorn, 22.04.2022, 20:58 Uhr

„#IchBinHanna Pendeledition: Wenn der Handwerker morgen kommen will: ‚Tut mir Leid, da bin ich im Zug, rufen Sie Ende Juli wieder an.‘“

@DrKEichhorn, 25.04.2022, 11:08 Uhr

„So ganz überzeugt mich das Argument nicht, dass die Vertrag[s]länge abnahm, weil dann die ganzen Leute mit Erstvertrag von 3 Jahren verlängert werden mussten. Ich hatte 2015 einen 3,5-Jahresvertrag und dann eine Verlängerung um 3 Jahre. Geht also... #IchBinHanna #WissZeitVG“

@DrKEichhorn, 03.06.2022, 11:57 Uhr

„Als #IchBinHanna, die wegen Terminen am Vortrag am Feiertag recht früh aus dem Hotel auscheckt, um nach Hause zu fahren, kann ich nun bestätigen: Es gibt ihn wirklich: den nackten Mann, der im Hotelflur schläft...“

@DrKEichhorn, 16.06.2022, 07:32 Uhr

Und zuletzt noch zwei persönliche Tweets von Sebastian Kubon, der nicht zuletzt als Vater schreibt:

„Elternzeit & Wissenschaft - die Sicht des @BMBF_Bund. Jeder, der schon mal Elternzeit eingereicht hat und dem dann von der universitären Fachbereichsverwaltung mdl. & schrift. mit einer Nicht-Verlängerung des Vertrags gedroht wurde, kann hier nur lachen. #WoistHanna #IchBinHanna“

@SebastianKubon, 15.06.2021, 11:35 Uhr

„Diese Empfehlungen sind sehr lesenswert. Nicht zuletzt auch für Wissenschaftler (= männliche #IchBinHannas), die sich ernsthaft um ihre Kinder kümmern. Denn (prekäre) Arbeit in der Wissenschaft weist leider nur sehr schlechte Vereinbarkeit mit Familie auf. Das muss sich ändern!“

@SebastianKubon, 16.09.2022, 12:44 Uhr

Lösungsvorschläge und Ermutigungen

„Es braucht im Gesetzgebungsprozess jetzt mehr als kosmetische Eingriffe. Eine Reform muss unbefristete Beschäftigung zum Regelfall machen und Befristung zur Ausnahme, die sie rein rechtlich gesehen ja ohnehin ist. #IchBinHanna #WissZeitVG #Evaluation“

@DrKEichhorn, 20.05.2022, 12:39 Uhr

„Um Hanna faire Arbeitsbedingungen zu ermöglichen sowie Forschung/Lehre nachhaltig zu gestalten, braucht es nicht nur taugliche gesetzliche Grundlagen, sondern auch solide Grundfinanzierung der Hochschulen statt projektförmiger & damit selbst befristeter Finanzierung. #IchBinHanna“

@AmreiBahr, 12.06.2021, 13:07 Uhr

„Wir hätten in der #IchBinHanna-Debatte viel gewonnen, wenn sich alle Beteiligten an basale Standards wissenschaftlicher Debatten halten würden: Gegenpositionen angemessen würdigen statt sie zu verfälschen & zu verzerren. Gut begründen was behauptet wird. Gemeinsam Lösungen suchen“

@AmreiBahr, 17.06.2021, 14:39 Uhr

*„#WasPostdocsWollen #IchBinHanna: Es gibt kaum Bereiche, die so sehr am beklagenswerten Status Quo festhalten wie die Wissenschaftspolitik. Ich fordere exzellente Arbeitsbedingungen und Gestaltungswillen & Ideen von Rektor*innen und Minister*innen. Das ist zu wenig, was da kommt!“*

@SebastianKubon, 26.08.2021, 19:10 Uhr

„In der Debatte wird m. E. unbefr. Beschäftigung zu seher als Festlegung auf eine bestimmte Laufbahn verstanden (Schwerpunkt Lehre, Forschung, Wissenschaftsmanagement etc.). Das ist aber nur logisch innerhalb des aktuellen starren Systems. @anja_steinbeck #IchBinHanna“

@DrKEichhorn, 01.11.2021, 17:47 Uhr

„In dieser Argumentationslogik muss man natürlich kurz nach der Promotion schon wissen, wofür der Mensch geeignet ist. Warum aber nicht ein System schaffen, in dem man erstmal irgendwo anfangen kann und sich dann woanders hin bewegen, wenn man sich weiterentwickelt? #IchBinHanna“

@DrKEichhorn, 01.11.2021, 17:48 Uhr

„McDowell hopes that if talented early-career researchers are in fact leaving academia at higher rates today—a trend that may be happening at the junior faculty level as well—it will serve as a wake-up call for universities.‘ #IchBinHanna“

@DrKEichhorn, 17.06.2022, 09:38 Uhr

„Und selbstverständlich werde ich mich weiterhin mit @AmreiBahr und @DrKEichhorn für #IchBinHanna einsetzen. Wir sind weiter dran, für eine bessere Wissenschaft und bessere Arbeitsbedingungen zu kämpfen.“

@SebastianKubon, 08.09.2022, 12:34 Uhr

„Auch das gehört zu einer Reform des Wissenschaftssystems: Wir müssen Anreize abschaffen, sich auf Professuren zu bewerben, die man nicht will, nur um an der eigenen Uni nachzuverhandeln. So (nicht durch Entfristung!) werden Stellen für den ‚Nachwuchs‘ blockiert! #IchBinHanna“

@DrKEichhorn, 05.11.2022, 13:13 Uhr

„#IchBinHanna sein heißt auch, beständig darauf getrimmt zu werden, sich selbst unter Wert zu verkaufen. Ihr seid hochqualifiziert, Leute. Vergesst das nie. Das verdient Anerkennung, auch Eure. Und faire Arbeitsbedingungen verdienen ohnehin alle Menschen. Qualifikationsunabhängig.“

@AmreiBahr, 18.01.2023, 11:11 Uhr

Inzwischen liegt der Referentenentwurf für die Novellierung des WissZeitVG vor. Dieser sieht mit seiner Regelung, die Postdoc-Befristung auf vier Jahre zu begrenzen, an die sich zwei weitere Jahre Befristung mit Anschlusszusage anschließen können, keine wirkliche Verbesserung der Lage vor. Entsprechend hat die #IchBinHanna-Debatte wieder Fahrt aufgenommen. Auch haben SPD und Grüne dem Entwurf ihre Zustimmung verwehrt. All das weckt Zuversicht, dass der Referentenentwurf in seiner aktuellen Form nicht Gesetz wird und bei dieser Reform doch noch etwas Gutes herauskommt. In jedem Fall aber gilt: Stellenstrukturen müssen neu gedacht und Hierarchien in der Wissenschaft abgebaut werden.²

² Vgl. dazu jüngst auch Kristin Eichhorn und Sebastian Kubon (Hrsg.): #Wissenschaftshierarchien. Hemmnisse im deutschen Wissenschaftssystem. Marburg 2023.

Wie arbeitet es sich in der deutschen Hochschul- und Forschungslandschaft? Ergebnisse einer Befragung zu Beschäftigungsbedingungen und Karrierewegen

KIRA HERFF, HELEN RADLOFF, SELINA STIEGLER

Arbeitslast, Überstunden, Publikationsdruck, Fehlerkultur – das Wissenschaftssystem Deutschlands krankt an vielen Stellen. Die Wissenschaft ist jedoch als Grundpfeiler unserer Gesellschaft zentral. RespectScience e. V. hat sich das Ziel gesetzt, die Missstände im Wissenschaftssystem Deutschlands zu kommunizieren, Denkanstöße zu geben und einen nachhaltigen Wandel zu fördern. Die übergeordnete Vision ist ein Wissenschaftssystem, welches die Qualität der Forschung als oberstes Gut erachtet und dieses durch Förderung der Arbeits- und Lebensqualität der Beschäftigten, chancengerechte Karrierewege und nachhaltige Anreizsysteme aufrechterhält und fördert. An erster Stelle steht die Entprekariisierung der Arbeitsbedingungen. Eine angemessene Work-Life-Balance, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, eine höhere Planbarkeit und Sicherheit in Bezug auf die Zukunft sowie gerechte Karrierechancen sind dabei Kernanliegen. Des Weiteren engagiert sich RespectScience für die Förderung der Wissenschaftskommunikation und eine Repräsentation der Wissenschaften in der Gesellschaft. Denn nur ein gesundes System kann die Grundlage für einen nachhaltigen wissenschaftlichen Fortschritt sein.

Im Zuge der Arbeit von RespectScience ist ein Thesenpapier mit sechs Arbeitshypothesen zu den Missständen im deutschen Wissenschaftssystem entstanden, welches Grundlage für unsere Umfrage unter Betroffenen bildet. Die Arbeitshypothesen decken fünf große Missstände im System ab: Gefährdung der Qualität des wissenschaftlichen Arbeitens, Überlast in Lehre und Betreuung, problematische Bewertungsstrukturen und Anreizsysteme, fehlende Wertschätzung von Wissenschaftskommunikation und Verschwendung von öffentlichen Geldern durch „Forschung für die Tonne“. Wobei die erste Arbeitshypothese schlicht lautet: „Wissenschaft ist ein Grundpfeiler unserer Gesellschaft. Sie muss im Sinne des Fortschritts und im Interesse der Bevölkerung gefördert werden.“ Alle Arbeitshypothesen mit ausführlichen Erklärungstexten können auf der Website von RespectScience nachgelesen werden¹. Die unten vorgestellten Ergebnisse der Umfrage konzentrieren sich auf die Gefährdung der guten wissenschaftlichen Praxis durch problematische Anreiz- und Bewertungsstrukturen.

Es wurden 2.874 ausgefüllte Fragebögen ausgewertet, welche wichtige Daten und Erfahrungsberichte lieferten. Insgesamt haben innerhalb eines Monats 3.001 Perso-

¹ <https://respect-science.org/teluro/unsere-mission/arbeitshypothese/>.

nen an der Umfrage im April 2022 teilgenommen. Die Dropout-Rate unter den Befragten liegt bei knapp 25 Prozent. Die Umfrage wurde online über den Anbieter SoSci-Survey durchgeführt. Der Verein konnte bei der Durchführung und Vorbereitung der Umfrage auf ein großes Expertise-Netzwerk zurückgreifen: Als Schirmherrin trat Mai Thi Nguyen-Kim auf, welche auf unsere Umfrage und die Missstände in einem eigenen Beitrag innerhalb ihrer Sendung „MaiThinkX“ (Folge vom 03.04.2022 „Die Verstopfung der Wissenschaft – Wer ist Hanna?“) aufmerksam machte. Unterstützung erhielten wir außerdem von Ranga Yogeshwar und vom Nationalen Institut für Wissenschaftskommunikation (NaWik). Eine erste Vorstellung der Umfrageergebnisse hat der Verein auf der 11. GEW-Wissenschaftskonferenz 2022 in Dresden im Rahmen des Vortrags „Beschäftigungsbedingungen und Karrierewege in Hochschule und Forschung“ vorgenommen.

Die Umfrage richtete sich primär an Wissenschaftler*innen, die aktuell im Wissenschaftssystem tätig sind oder es bis vor fünf Jahren noch waren. Ziel der Umfrage war es, zu untersuchen, ob Betroffene den Hypothesen des Vereins zustimmen. Es wurden empirische Daten und Erfahrungsberichte zu Themen wie Publikationsdruck, Arbeitslast und Missachtung wissenschaftlicher Praxis erhoben.

Für die Auswertung wurden von den 3.007 abgeschlossenen Fragebögen 2.874 ausgewertet, da keine Antworten von Schüler*innen ($N = 2$), Personen die älter als 90 oder jünger als 18 Jahre alt sind ($N = 5$), nicht in Deutschland Beschäftigten ($N = 48$) und Menschen, die seit länger als fünf Jahren nicht mehr im Wissenschaftssystem beschäftigt ($N = 78$) sind, verwendet wurden. Die Teilnehmenden wurden primär über Twitter, Instagram und über die erwähnte Fernsehserie MaiThinkX von ZDFneo erreicht. In unserer Kohorte sind Naturwissenschaften, insbesondere Fachbereiche wie Biologie, Biochemie und Biotechnologie, überrepräsentiert.

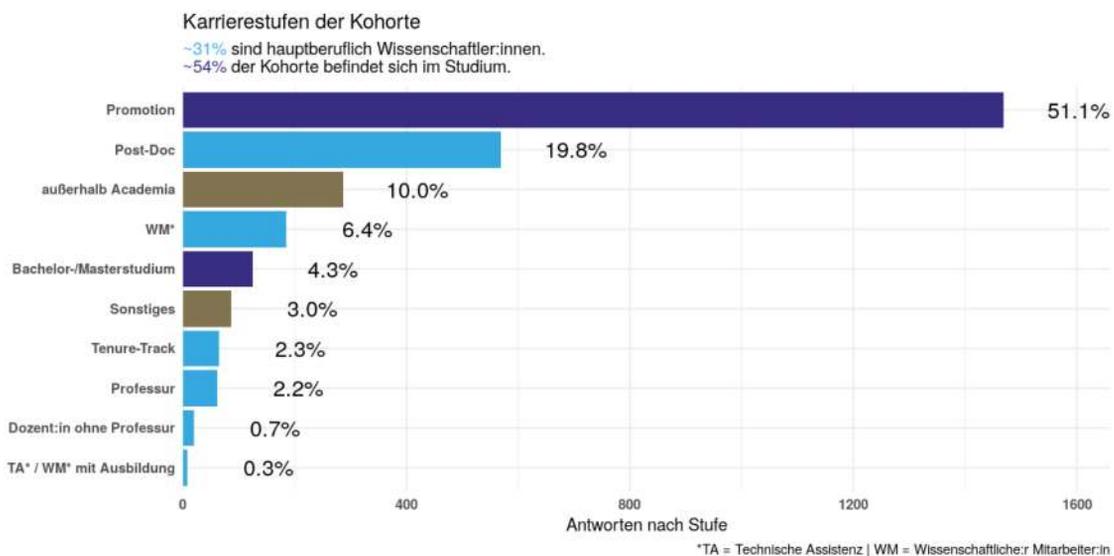


Abbildung 1: Die Befragten befinden sich mehrheitlich im Studium und arbeiten noch nicht hauptberuflich als Wissenschaftler*in (Quelle: RespectScience e. V.)

Insgesamt stellen etwa die Hälfte der Antworten Doktorand*innen und Student*innen (siehe Abb. 1). Fast 30 Prozent der Antworten sind von Berufswissenschaftler*innen, wobei Professor*innen in einem Tenure-Track-Programm nur vier bis fünf Prozent ausmachen. Nicht-akademische und sonstige Karrierestufen bilden weniger als 15 Prozent der Antworten. Unter diesen 15 Prozent sind ein Großteil der Personen nicht mehr im akademischen System tätig, wobei die Anstellung im Wissenschaftssystem dabei nicht länger als fünf Jahre zurückliegt.

Von den 2.874 Befragten haben knapp 80 Prozent einen befristeten Arbeitsvertrag (siehe Abb. 2). Einen unbefristeten Arbeitsvertrag haben nur 14 Prozent. Sechs Prozent der Befragten haben andere Anstellungsverhältnisse. Ein Ergebnis, das aufgrund der großen Befristungsproblematik nicht allzu überraschend ist.

Arbeitsverhältnis der Kohorte | Prozent

Knapp 80% der Befragten sind in einem **befristeten** Arbeitsverhältnis.
Ungefähr 14% sind **unbefristet** beschäftigt.
Eine Minderheit gab **Sonstige** an.

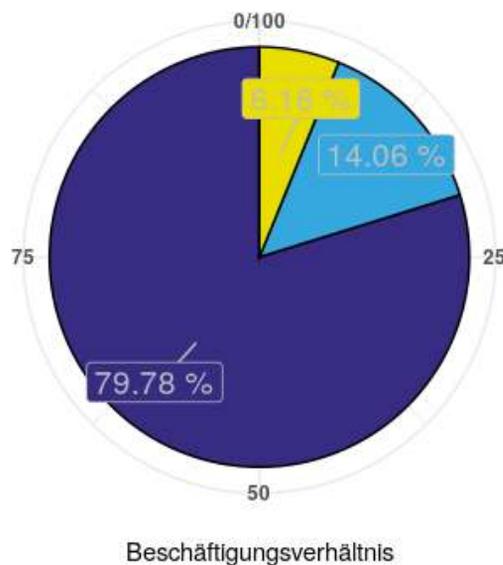


Abb. 2: An der Umfrage haben hauptsächlich befristete Beschäftigte teilgenommen (Quelle: RespectScience e. V.)

Da die Kohorte keine repräsentative Darstellung von Beschäftigten im Wissenschaftssystem in Deutschland ist (vgl. Abb. 1), kann basierend auf den Ergebnissen der Umfrage lediglich ein Stimmungsbild bzw. Trend eingefangen werden.

Anforderung und Arbeitszeit

Die Frage nach den Anforderungen im Verhältnis zu den Arbeitsbedingungen haben 2.828 Teilnehmer*innen beantwortet: „Haben Sie das Gefühl, aufgrund Ihrer Arbeitsbedingungen den an sie als Wissenschaftler*in gestellten Anforderungen nicht nachkommen zu können?“ Insgesamt geben 75 Prozent der Befragten eine starke oder sehr starke Zustimmung zu der Aussage an, den an sie gestellten Anforderungen nicht gerecht werden zu können (siehe Abb. 3). Die Ergebnisse zeigen außerdem, dass je höher die wöchentliche Arbeitszeit ist, desto stärker die Zustimmung der Befragten ausfällt. Von den Teilnehmenden arbeiten 422 über 50 Stunden wöchentlich laut Umfrage. Und ganze 957 circa 50 Stunden die Woche. Circa 30 Stunden die Woche arbeiten 271 Personen und 40 Stunden die Woche 1060. Die wenigsten (N = 128) haben eine wöchentliche Arbeitszeit von 20 Stunden. Dass die meisten mehr als 40 Stunden wöchentlich arbeiten, zeigt deutlich auf, wie überlastet die Beschäftigten im Wissenschaftssystem sind. Wenn den Anforderungen an den Beruf der Wissenschaftlerin und des Wissenschaftlers nicht mehr nachgekommen werden kann, stellt sich natürlich die Frage, wie es um die gute wissenschaftliche Praxis steht.

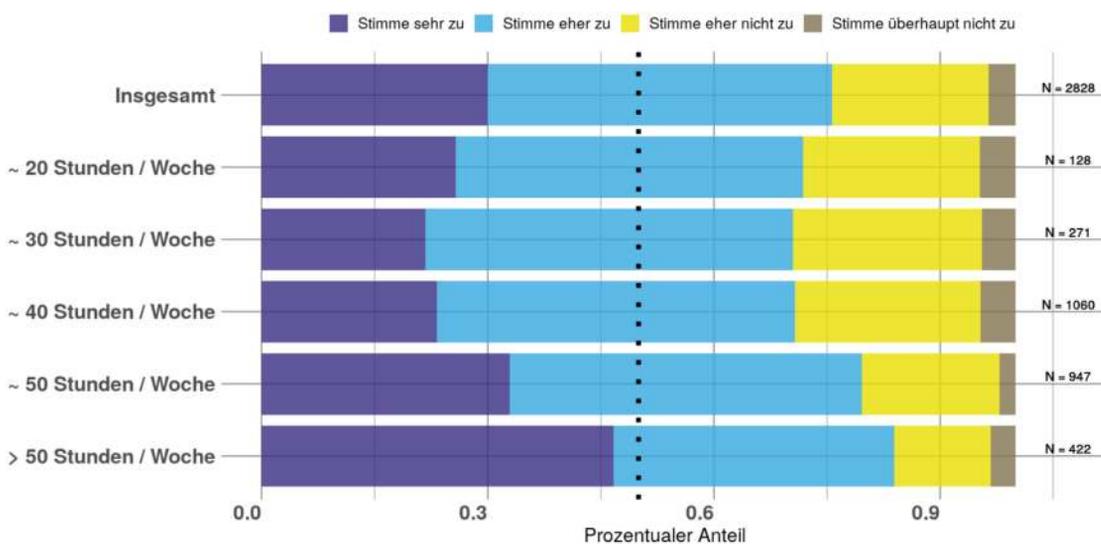


Abbildung 3: „Haben Sie das Gefühl, aufgrund Ihrer Arbeitsbedingungen den an sie als Wissenschaftler*in gestellten Anforderungen nicht nachkommen zu können?“ (Quelle: RespectScience e. V.)

Anmerkung: Viele Wissenschaftler*innen können den ganzen Anforderungen während ihrer regulären Arbeitszeit nicht nachkommen und häufen unbezahlte Überstunden an.

Missachtung guter wissenschaftlicher Praxis

Die Frage „Sind Ihnen Fälle bekannt, in denen die vorherrschenden Arbeitsbedingungen und Bewertungskriterien dazu geführt haben, dass gute wissenschaftliche Praxis missachtet wurde?“ wurde von 2.713 Teilnehmenden beantwortet. Etwa 50 Prozent der Befragten

gaben an, dass ihnen Fälle der Missachtung der guten wissenschaftlichen Praxis bekannt sind (siehe Abb. 4, oben). Die Missachtungen führen die Befragten auf die vorherrschenden Arbeitsbedingungen und Bewertungskriterien zurück. Dieser Trend legt nahe, dass das System systematisch falsche Anreize setzt, die wiederum eine gute wissenschaftliche Praxis verhindern. Besonders stark ist die Zustimmung in der Gruppe der Beschäftigten, die außerhalb der Academia arbeiten, gefolgt von der Gruppe der technischen Assistent*innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen mit Berufsausbildung. Mit wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen mit Berufsausbildung fassen wir Projektmitarbeitende, Techniker*innen und wissenschaftliche Assistent*innen zusammen, die einen wichtigen Bereich des akademischen Mittelbaus darstellen. Diese Gruppe ist abzugrenzen von „WiMis“, also Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen mit abgeschlossenem Hochschulabschluss. Allerdings ist die Gruppe von technischen Assistent*innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen mit Berufsausbildung mit N = 8 nicht aussagekräftig. Die schwächste Zustimmung geben Professor*innen, gefolgt von Tenure-Track-Professor*innen an. Wenn so häufig die Missachtung der guten wissenschaftliche Praxis beobachtet wird, ist fragwürdig, ob die Bewertungsmaßstäbe des Systems die richtigen Anreize setzen.

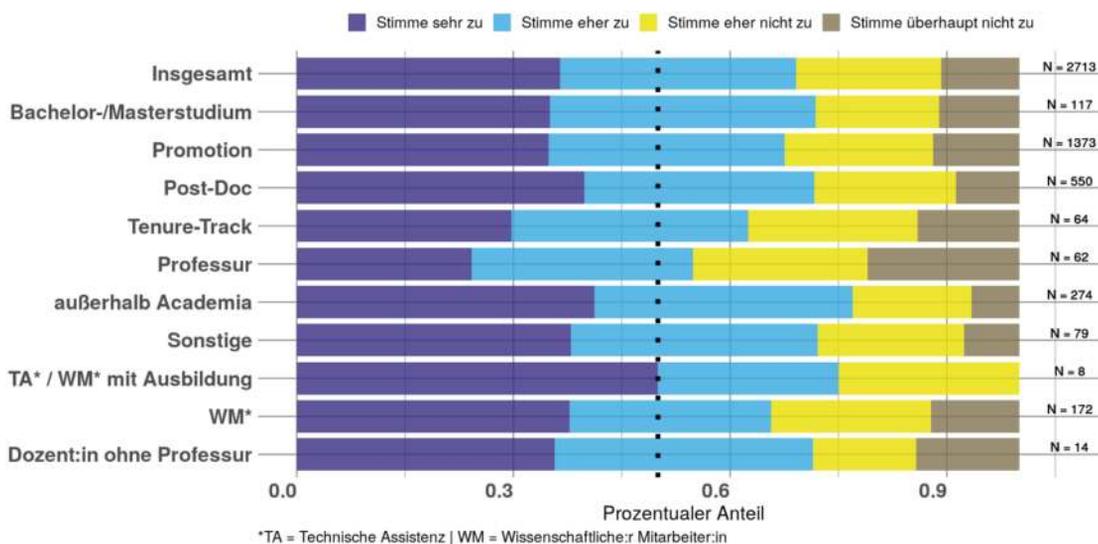


Abbildung 4: „Sind Ihnen Fälle bekannt, in denen die vorherrschenden Arbeitsbedingungen und Bewertungskriterien dazu geführt haben, dass gute wissenschaftliche Praxis missachtet wurde?“ (Quelle: RespectScience e. V.)

Anmerkung: Wissenschaftler*innen stehen gerade am Anfang ihrer Karriere unter enormen Druck, viel zu publizieren, was zu einer Missachtung guter wissenschaftlicher Praxis führen kann.

Bewertungsmaßstäbe

Die Frage nach Bewertungsmaßstäben im Wissenschaftssystem haben 2.805 Personen beantwortet. Auf die Frage „Glauben Sie, dass die aktuell bestehenden Bewertungsmaßstäbe (z. B. h-Index, Publikationsanzahl) eine gute Art der Qualitätsbewertung von Forschenden sind?“ haben 90 Prozent der Befragten angegeben, dass die Bewertungsmaßstäbe als nicht gut zu bezeichnen seien (siehe Abb. 5). Professor*innen zeigen bei der Frage die stärkste Zustimmung zu den herrschenden Bewertungsmaßstäben. Doch auch knapp 75 Prozent der Professor*innen sind der Meinung, dass die Maßstäbe nicht gut sind. Das Ergebnis bei den Professor*innen könnte sich so erklären lassen, dass in dieser Karrierestufe bereits alle Bewertungshürden überstanden sind. Und deshalb könnten viele der Meinung sein „Wenn ich es geschafft habe, dann können das auch andere“ oder die damaligen Hürden als nicht zu tragisch empfunden haben. Zusätzlich profitieren Professor*innen von diesen Maßstäben, da so die Konkurrenz klein gehalten wird. Deshalb ist es auch nicht verwunderlich, dass Teilnehmende in geringeren Karrierestufen wie beispielsweise die technischen Assistent*innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen mit Berufsausbildung eine einheitliche Ablehnung gegenüber den derzeitigen Maßstäben haben (N = 6). Sie stimmen nämlich zu 70 Prozent eher nicht zu und 30 Prozent stimmen überhaupt nicht zu.

Nachdem unsere Umfrage das Stimmungsbild ergibt, dass den Anforderungen nicht ausreichend nachgekommen werden kann, die Bewertungsmaßstäbe als nicht gut empfunden werden und Missachtung guter wissenschaftlicher Praxis in über 50 Prozent der Fälle beobachtet wird, stellt sich die Frage nach der Perspektive im akademischen Wissenschaftssystem.

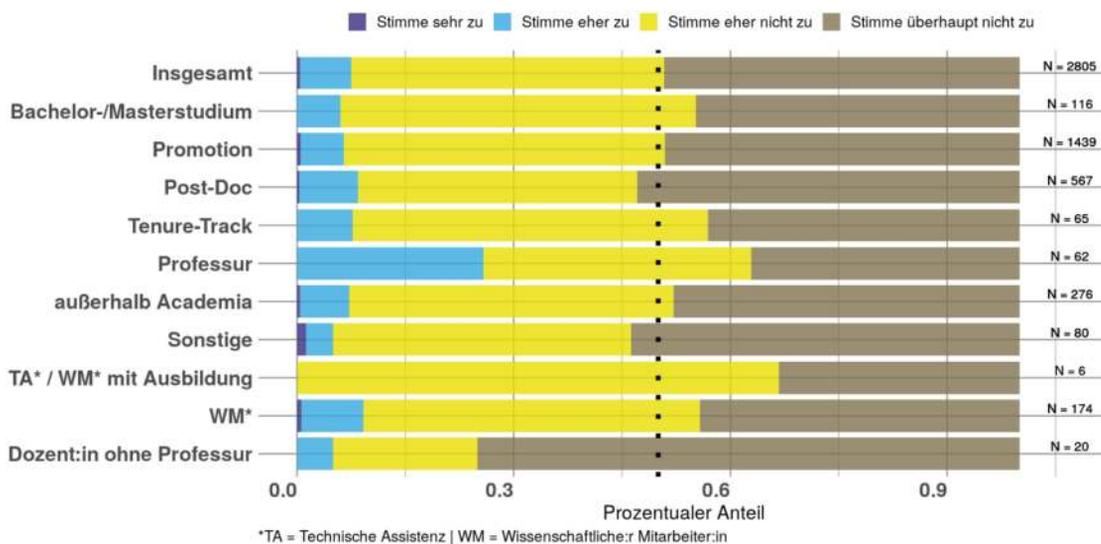


Abbildung 5: „Glauben Sie, dass die aktuell bestehenden Bewertungsmaßstäbe (z. B. h-Index, Publikationsanzahl) eine gute Art der Qualitätsbewertung von Forschenden sind?“ (Quelle: RespectScience e. V.)

Anmerkung: Im Wissenschaftssystem herrschen aktuell Bewertungsmaßstäbe, die in unterschiedlichen Karrierestufen unterschiedliche Auswirkungen haben können.

Perspektive im akademischen System

Die Frage „Sehen Sie für sich eine langfristige Perspektive im akademischen System?“ haben mit 2.844 Teilnehmenden die meisten beantwortet. Bis zu 75 Prozent der Befragten sehen keine langfristige Perspektive für sich im deutschen Wissenschaftssystem (siehe Abb. 6). Selbst Professor*innen in einem Tenure-Track-Programm haben dies angegeben. Die geringste Perspektive für sich sehen Personen außerhalb Academia mit fast 80 Prozent. Daraufhin folgen technische

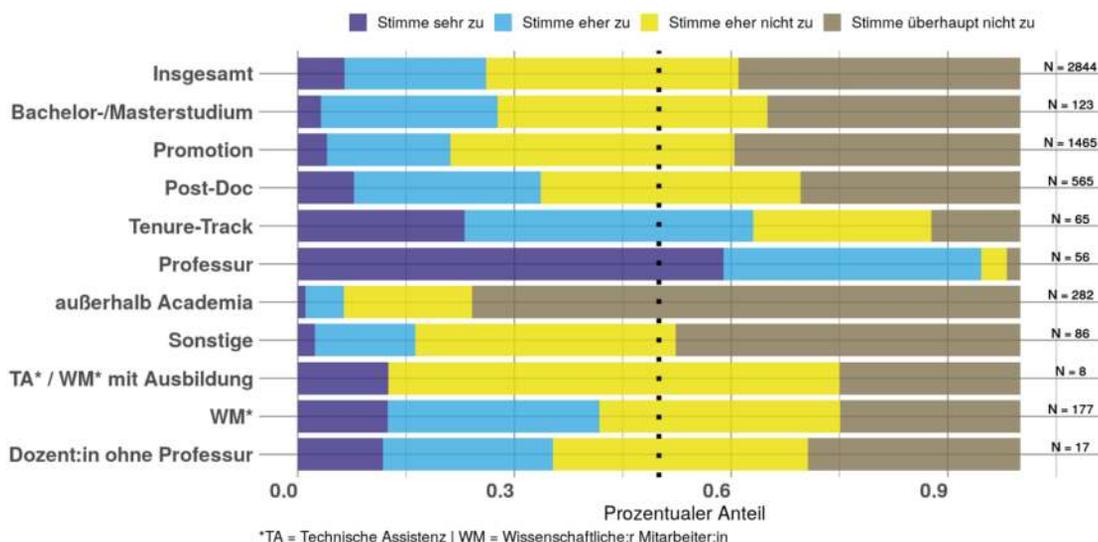


Abbildung 6: „Sehen Sie für sich eine langfristige Perspektive im akademischen System?“ (Quelle: RespectScience e. V.)

Anmerkung: Für Wissenschaftler*innen bedeutet eine Karriere im akademischen System häufig viele Unsicherheiten, wenig Planungsspielraum für Familie und ein ständiger örtlicher Wechsel. Weshalb viele Wissenschaftler*innen je nach Karrierestufe weniger bis keine Perspektive im akademischen System sehen.

Assistent*innen und wissenschaftliche Mitarbeiter*innen mit Ausbildung. Wenig verwunderlich ist, dass Professor*innen und Wissenschaftler*innen mit Tenure Track mit großem Abstand die sicherste Perspektive im Wissenschaftssystem sehen. Daraufhin folgen Postdocs und wissenschaftliche Mitarbeiter*innen. Spannenderweise sehen Studierende (Bachelor/Master) für sich häufiger eine Perspektive im Wissenschaftssystem als Promovierende. Das könnte bedeuten, dass die vorherrschenden Bedingungen im Wissenschaftssystem die Doktorand*innen verdrängen.

Nächste Schritte

Der nächste Schritt für RespectScience e. V. nach dieser Umfrage wird die Kampagne „Under Pressure“ sein, die auf die genannten Missstände aufmerksam machen, Betroffene zu Wort kommen lassen und das Thema auf die politische Agenda setzen soll. Die Kampagne soll über Instagram durchgeführt werden und aus mehreren Modulen

bestehen. Hier werden u. a. Erfahrungsberichte von Betroffenen in Form fiktiver Charaktere dargestellt, die ausgewerteten Ergebnisse unserer Umfrage dargestellt und auf diesem Wege veröffentlicht. Außerdem plant unser Netzwerk, Gastbeiträge zu veröffentlichen, die über unsere Kernkompetenzen hinausgehen. Beispielsweise sollen Themen wie Rassismus, Machtmissbrauch oder Mutterschaft in der Wissenschaft von Initiativen repräsentiert werden, die sich explizit mit diesen Themen auseinandersetzen.

Nach unserer ersten Kampagne sehen wir uns in Zukunft als ein deutschlandweit agierendes Netzwerk aus Organisationen mit dem Ziel, das Wissenschaftssystem in Deutschland zu reformieren, Wissenschaftskommunikation zu unterstützen und Wissenschaft als Ganzes zu fördern. Zu diesem Zweck werden wir unser Netzwerk weiter ausbauen, Kooperationen mit weiteren Projekten, Initiativen und Einzelpersonen organisieren und Kampagnen zu verschiedenen Themen rund um Wissenschaft organisieren. So haben wir nach unserer Kampagne „Under Pressure“ zur Entprekarisierung der wissenschaftlichen Beschäftigung noch Kampagnen wie „Let´s talk about Science“ zur Förderung der Wissenschaftskommunikation und weitere vor. Unsere Vision sieht vor, in Interviews, Talks und auf Veranstaltungen über unsere Forderungen aufzuklären und politische Teilhabe zu üben, um einen profunden Wandel im deutschen Wissenschaftssystem anzustoßen, der ein nachhaltiges und chancengerechtes Arbeiten in ebendiesem ermöglicht.

#Dauerstellen für Daueraufgaben – die GEW-Kampagne für den Traumjob Wissenschaft¹

ANDREAS KELLER

Die Misere ist hinreichend bekannt und wird von fast niemandem mehr geleugnet. Über 80 Prozent der mehr als 200.000 Angehörigen des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals an Hochschulen ohne Professur werden mit einem Zeitvertrag abgespeist, unter den wissenschaftlichen Angestellten an Universitäten sind es sogar knapp 90 Prozent (Gassmann 2020: 53, 62). Hinzu kommen knapp 50.000 befristet beschäftigte wissenschaftliche Hilfskräfte mit Hochschulabschluss (nicht eingerechnet die studentischen Beschäftigten) sowie eine akademische Reservearmee von knapp 100.000 Lehrbeauftragten, die semesterweise für einen Apfel und ein Ei oder ganz unentgeltlich angeheuert werden (Statistisches Bundesamt 2022: 31 ff.).

Zum Vergleich: Den 350.000 wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, Hilfskräften und Lehrbeauftragten stehen gerade mal rund 45.000 Professor*innen gegenüber. Und doch sind die Karrierewege in der Wissenschaft eindimensional auf die Professur ausgerichtet, dauerhafte Berufsperspektiven neben der Professur gibt es im deutschen Wissenschaftssystem anders als beispielsweise in Frankreich, Großbritannien oder in den Vereinigten Staaten kaum (Kreckel/Zimmermann 2014).

Damit einher geht ein Trend zur befristeten Teilzeitbeschäftigung als Normalarbeitsverhältnis von Wissenschaftler*innen an Hochschulen. 31 Prozent der Wissenschaftler und 44 Prozent der Wissenschaftlerinnen ohne Professur sind teilzeitbeschäftigt (BuWiN 2021: 119). Allerdings geben 57 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen als Grund für die Teilzeitbeschäftigung an, dass ihnen eine Vollzeitstelle nicht angeboten wurde, nur 14 Prozent sind auf eigenen Wunsch teilzeitbeschäftigt (Deutscher Gewerkschaftsbund 2020: 56 ff.). Zugleich ist unbezahlte Mehrarbeit die Regel: Wissenschaftliches Personal mit einem Beschäftigungsumfang von 15 bis 20 Wochenstunden arbeitet im Durchschnitt 31 Stunden pro Woche, bei einem Beschäftigungsumfang von 20 bis 25 Stunden sind es 35 Stunden tatsächlich geleistete Arbeitszeit.

Besonders perfide ist die mit Duldung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) praktizierte Beschäftigungspolitik der außeruniversitären Forschungseinrichtungen, die sich standhaft weigern, einem Arbeitgeberverband beizutreten oder mit den Gewerkschaften einen Tarifvertrag abzuschließen. Stattdessen wenden sie den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) einzelvertraglich an – für Doktorand*innen aber nur selektiv: Sie erhalten für eine 100-Prozent-Stelle in der Regel nur zwei Drittel des tariflichen Gehalts. Nicht einmal mehr formal wird eine

¹ In Teilen Fortschreibung, Aktualisierung und Erweiterung von Keller 2019.

Teilzeitbeschäftigung vereinbart, sondern schlicht Dumpinglohn für Forscher*innen gezahlt.

Die Vereinbarkeit von Familie und einer wissenschaftlichen Laufbahn ist deutlich schwieriger als in anderen akademischen Berufen. Nur zwölf Prozent des wissenschaftlichen Nachwuchses geben an, keinen Kinderwunsch zu haben; tatsächlich bleiben aber mit 49 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und 42 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiter an Universitäten deutlich mehr Beschäftigte kinderlos als andere Hochschulabsolvent*innen, bei denen es nur 25 Prozent sind (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017: 234 ff.). Als Gründe für das Aufschieben von Kinderwünschen werden die zu geringe Planungssicherheit sowie die finanzielle Unsicherheit einer wissenschaftlichen Karriere angegeben.

Damit einher geht die Leaky Pipeline in der akademischen Laufbahn: Häufiger noch als Wissenschaftler steigen Wissenschaftlerinnen nicht auf, sondern aus. Stellen Frauen mit 51 Prozent die Mehrheit der Hochschulabsolvent*innen und beträgt ihr Anteil an den Promotionen inzwischen 45 Prozent, sind immer noch erst 26 Prozent der Professuren mit Frauen besetzt. Bei den Professuren mit der höchsten Besoldungsstufe C4 bzw. W3 sind es sogar nur 22 Prozent (Gemeinsame Wissenschaftskonferenz 2022: 13 ff.).

Damit nicht genug. Prekäre Beschäftigung fängt im Studium an, oder: Hanna wird schon im Studium auf die harte Realität als Wissenschaftlerin vorbereitet. In 15 von 16 Ländern liegt die durchschnittliche Laufzeit von Arbeitsverträgen mit studentischen Beschäftigten zwischen 4,7 (Thüringen) und 7,8 (Brandenburg) Monaten; allein Berlin, wo seit 1980 ein Tarifvertrag für studentische Beschäftigte (TVStud) gilt, hat mit 14,1 Monaten einen deutlich höheren Durchschnittswert zu verzeichnen (Hopp et al. 2023: 72 f.). Dabei endet die Tätigkeit studentischer Beschäftigter in der Regel nicht etwa nach fünf oder acht Monaten: 56 Prozent der studentischen Beschäftigten sind bereits ein Jahr oder länger bei ihrer Hochschule unter Vertrag, 30,7 Prozent sogar zwei Jahre oder länger (eigene Berechnungen nach Hopp et al. 2023: 73).

Immer mehr Zeitverträge mit immer kürzeren Laufzeiten, lange und steinige Karrierewege, ungleiche Chancen in der akademischen Laufbahn – diese Missstände sind nicht nur ungerecht gegenüber den hoch qualifizierten und motivierten Beschäftigten, die trotz langer, steiniger und unsicherer Karrierewege das Wagnis Wissenschaft eingehen. Es hat auch negative Auswirkungen auf die Qualität von Lehre und Studium. Dozent*innen, die nach dem Hire-and-Fire-Prinzip eingestellt und wieder auf die Straße gesetzt werden, können ihren Studierenden keine verlässliche Betreuung bieten. Hochschuldidaktische Fort- und Weiterbildungen haben für sie nachvollziehbarerweise häufig keine Priorität, da die einzige Währung, die zählt, um einen Anschlussvertrag und irgendwann den Sprung auf eine Dauerstelle zu ergattern, die Forschung ist. Aufgrund der hohen Fluktuation des Personals kann auch kein stabiler Lehrkörper aufgebaut werden, der einen kontinuierlichen kollegialen Austausch über gute Lehrpraxis organisiert oder gar eine gemeinsame Lehrstrategie entwickelt.

Vor allem aber fördert die entgrenzte Befristungspraxis nicht etwa die „Innovationskraft“, wie das BMBF 2020 in seinem Erklärvideo zum Wissenschaftszeitvertrags-

gesetz (WissZeitVG) mit der Kunstfigur Hanna behauptete, sondern gefährdet die Innovationsfähigkeit der Forschung, ja begünstigt sogar Duckmäusertum. 16 Prozent der befristet beschäftigten Wissenschaftler*innen geben an, dass sie sich im akademischen Feld, z. B. auf Tagungen oder in Publikationen, immer oder häufig mit wissenschaftlicher Kritik zurückhalten, weil sie sich zukünftige Beschäftigungsperspektiven oder Karrierechancen nicht verbauen wollen, weitere 46 Prozent machen das teilweise oder manchmal (Kuhnt et al. 2022: 82 ff.)

Templiner Manifest: Die Vision vom „Traumjob Wissenschaft“

Gute Arbeit in Lehre, Forschung und Wissenschaftsmanagement auf der einen Seite sowie gute Beschäftigungsbedingungen und berufliche Perspektiven auf der anderen Seite müssen zwei Seiten einer Medaille werden – das war die zentrale Botschaft der Kampagne für den „Traumjob Wissenschaft“, welche die GEW 2010 mit den zehn Eckpunkten des Templiner Manifests für eine Reform von Berufswegen und Personalstruktur in Hochschule und Forschung gestartet hatte (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft 2010, vgl. Himpele/Keller/Ortmann 2011).

Herzstück der Reformvorschläge der GEW war die Forderung nach verlässlichen Perspektiven für Wissenschaftler*innen– unabhängig davon, ob eine Berufung auf eine Professur erfolgt oder nicht. Voraussetzung dafür sei zum einen, dass die Hochschulen und Forschungseinrichtungen eine vorausschauende Personalplanung und ein intelligentes Personalmanagement betreiben. Zum anderen müsse der Anteil der unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse deutlich erhöht werden: „Dauerstellen für Daueraufgaben“ lautete eines der eingängigsten Mottos bereits des Templiner Manifests und der GEW-Kampagne für den „Traumjob Wissenschaft“. Bei der Promotionsförderung müssten tarifvertraglich geregelte und sozialversicherungspflichtige Stellen gegenüber Stipendien Vorrang haben, heißt es weiter im Templiner Manifest. Dabei müsse der überwiegende Anteil der Arbeitszeit für die eigenständige Qualifizierung der Doktorand*innen zur Verfügung stehen.

Um den Anteil der Frauen auf allen Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn mit dem Ziel eines ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses zu erhöhen, schlug die GEW ein ganzes Bündel an Maßnahmen vor: Die Qualität der Arbeit von Hochschulen und Forschungseinrichtungen müsse auch danach beurteilt werden, ob diese erfolgreich den Gleichstellungsauftrag erfüllten. Bei der Besetzung von Professuren und anderen Leitungsfunktionen müsse eine verbindliche Quotierung greifen. Schließlich müssten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte wirksame Gestaltungs- und Beteiligungsrechte erhalten.

Darüber hinaus machte sich die Bildungsgewerkschaft im Templiner Manifest für eine familienfreundliche Hochschule stark, die Menschen mit und ohne Kindern die Möglichkeit gibt, im Gleichgewicht zu forschen, zu lehren und zu leben. Reguläre statt prekäre Beschäftigung für Lehrbeauftragte, gleichberechtigte Mitbestimmung auf

Augenhöhe, bedarfsgerechter Ausbau der Hochschulen, Tarifverträge für alle und Anerkennung von Mobilitätszeiten waren weitere Eckpunkte des Manifests.

Mit dem Templiner Manifest hat die GEW die Strukturdefizite der Karrierewege und Beschäftigungsbedingungen in Hochschule und Forschung auf die wissenschaftspolitische Agenda gesetzt. Mit einem langen Atem ist es ihr nicht nur gelungen, Bund und Länder, Hochschulen und Forschungseinrichtungen unter Druck zu setzen, sie hat es auch geschafft, die Wissenschaftler*innen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu aktivieren. Diese begannen, ihre Situation zu reflektieren und für Reformen einzutreten. Sie realisierten, dass es nichts Unanständiges, sondern in einer pluralistischen Demokratie etwas ganz Selbstverständliches ist, für die eigenen Interessen auf die Straße zu gehen und sich gewerkschaftlich zu organisieren.

Im November 2015 rief die GEW bundesweit zu einer Aktionswoche „Traumjob Wissenschaft“ auf und erzielte mit über 100 Aktionen in allen 16 Bundesländern eine beachtliche Resonanz. Wissenschaftler*innen, eine Berufsgruppe, die als unorganisierbar und verloren galt, erwiesen sich als mobilisierbar. Zu einem entscheidenden Zeitpunkt – während des Gesetzgebungsverfahrens zur ersten WissZeitVG-Novelle 2016 – gelang es, mit der Aktionswoche Druck auf Bundestag und Bundesrat auszuüben. Dieser Erfolg fiel keineswegs vom Himmel, sondern war das Ergebnis kontinuierlicher Arbeit an der Kampagne für den „Traumjob Wissenschaft“. Mit immer neuen politischen Initiativen, die alle einem einheitlichen roten Faden folgten, wurden tatsächlich durchsetzbare Teilforderungen formuliert und an unterschiedliche politische Akteure adressiert, wodurch eine wirkmächtige Kampagne entwickelt worden ist (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft 2020a).

Strategische Grundlage für diese Strategie war das 2013 vom 27. Ordentlichen Gewerkschaftstag der GEW in Düsseldorf verabschiedete Aktionsprogramm zur Umsetzung des Templiner Manifests (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft 2014), das unter dem Motto „Wege zum Traumjob Wissenschaft“ steht. Ausgangspunkt des Aktionsprogramms ist die Einschätzung, dass im Bildungsföderalismus der Bundesrepublik Deutschland Bund und Länder, Hochschulen und Forschungseinrichtungen, aber auch Arbeitgeber und Gewerkschaften als Tarifpartner jeweils ihren Beitrag leisten müssen, damit die Weichen für den „Traumjob Wissenschaft“ tatsächlich gestellt werden können.

2021 brachte der Twitter-Hashtag #IchBinHanna neue Dynamik in die Bewegung für Dauerstellen für Daueraufgaben und verlässliche Karrierewege in der Wissenschaft (vgl. Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft 2021) – nicht zufällig inmitten der Coronakrise, die wie ein Brennglas die Defizite von Personalstruktur und Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft noch deutlicher sichtbar machte. Forschungsreisen und Fachtagungen fielen aus, Bibliotheken, Archive und Labore waren geschlossen oder ihre Nutzung war eingeschränkt, die Umstellung der Lehre auf Onlineformate führte zu einer erheblichen Mehrarbeit, die Bedingungen im Homeoffice erschwerten die wissenschaftliche Arbeit zusätzlich, erst recht, wenn aufgrund eingeschränkter Bildungs-, Betreuungs- und Pflegeangebote Kinder zu betreuen und zu beschulen oder Angehörige zu pflegen waren. Forschungsprojekten und Qualifizierun-

gen drohte der Abbruch, da die Krise zu Verzögerungen und Beeinträchtigungen führte, aber die Uhr der befristeten Beschäftigungsverhältnisse tickte in unverminderter Schlagzahl weiter.

#IchBinHanna traf einen Nerv in der academic community und verbreitet sich wie ein Lauffeuer – erst im virtuellen Raum, dann in den Medien, schließlich wurde es politisch wirkmächtig. Zehntausende Doktorand*innen und Postdocs, Lehrbeauftragte und Privatdozent*innen, wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, Lehrkräfte für besondere Aufgaben und Juniorprofessor*innen machten ihrem Frust Luft. Immer mehr Zeitverträge mit immer kürzeren Laufzeiten, lange und steinige Karrierewege, so gut wie keine Berufsperspektiven neben der Professur, fehlende Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung, zusätzliche Hindernisse für Frauen, Wissenschaftler*innen mit Migrationshintergrund, Behinderungen oder chronischer Erkrankung – die Missstände drangen in das Bewusstsein einer breiten Öffentlichkeit und machten den Handlungsbedarf deutlich. Der von der Rapperin und Forscherin Reyhan Şahin geprägte Hashtag #IchBinReyhan erweiterte die Debatte frühzeitig um die Dimension der intersektionalen Diskriminierung in der Wissenschaft.

Mit ihrer Petition „Dauerstellen für Daueraufgaben“ griff die GEW den Protest auf (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft 2020b). In kurzer Zeit schlossen sich mehr als 13.000 Personen dem Aufruf der Bildungsgewerkschaft an, der Dauerstellen für Daueraufgaben in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement, einen kräftigen Ausbau der Grundfinanzierung der Hochschulen, gleiche Chancen auf eine erfolgreiche akademische Laufbahn für alle, wirksame Mitbestimmungsrechte für alle Wissenschaftler*innen und krisenfeste Hochschulen und Forschungseinrichtungen einforderte. 2022 verpflichtete sich die GEW auf ihrem außerordentlichen Gewerkschaftstag in Leipzig mit dem Beschluss „#IchBinHanna – #Dauerstellen für Daueraufgaben: Der Kampf geht weiter“ dazu, die Kampagne für den „Traumjob Wissenschaft“ fortzusetzen und ihre „Wissenschaftsoffensive“ zu verstärken (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft 2023a). Als Ziel benannten die 432 Delegierten des GEW-Gewerkschaftstages die Stärkung der „Kampfkraft und Durchsetzungsmacht“ der GEW in Hochschule und Forschung.

Unter dem Druck der #IchBinHanna-Bewegung und der GEW-Kampagne für #Dauerstellen für Daueraufgaben kam auch die Bundespolitik in Zugzwang. In ihrer Koalitionsvereinbarung vom Dezember 2021 widmeten SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP dem Thema „Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft“ einen ganzen Abschnitt (SPD/Bündnis 90/Die Grünen/FDP 2021: 19) und kündigten eine Reform des WissZeitVG auf Basis der laufenden Evaluation an. Explizit sollten mit der Reform „die Planbarkeit und Verbindlichkeit in der Post-Doc-Phase deutlich“ erhöht, die familien- und behindertenpolitische Komponenten „für alle verbindlich“ gemacht und „Dauerstellen für Daueraufgaben geschaffen werden“. Der Slogan der GEW-Kampagne war damit Regierungsprogramm geworden.

Der Kampf ums Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)

Der 2016 neu ins WissZeitVG aufgenommene § 8 sieht vor, dass die Auswirkungen des Gesetzes „im Jahr 2020 evaluiert“ werden mussten. Die 2017 erneut ins Amt gekommene Große Koalition legte die Bestimmung dann so aus, dass die Evaluation des Gesetzes 2020 starten und 2021 abgeschlossen werden sollte, damit 2022 die Ergebnisse vorgelegt und diskutiert werden können. Im Juni veröffentlichte das BMBWF endlich den Bericht der vom Ministerium beauftragten Institute Interval und HIS-HE (Sommer et al. 2022), zeitgleich mit der Veröffentlichung der WissZeitVG-Evaluation des Netzwerks für Gute Arbeit in der Wissenschaft (NGAWiss) (Kuhnt et al. 2022). Bereits 2020 hatte die GEW die von ihrer Max-Traeger-Stiftung geförderte Evaluation der WissZeitVG-Novelle präsentiert (Gassmann 2020).

Gestützt auf Daten des Statistischen Bundesamts war Gassmann zu dem Ergebnis gekommen, dass die WissZeitVG-Novelle fast keinen Einfluss auf den Befristungsanteil hatte. Betrug der Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse am gesamten wissenschaftlichen Personal ohne Professor*innen 2015, im Jahr vor der Novelle, 82 Prozent, lag dieser 2018 mit 80 Prozent nur zwei Prozentpunkte darunter. Bei den wissenschaftlichen Angestellten an Universitäten lag der entsprechende Befristungsanteil 2015 wie bereits 2010 bei 90 Prozent, 2018 dann immer noch bei 89 Prozent, also nur einen Prozentpunkt unter dem Wert aus dem letzten Jahr vor der Novelle (Gassmann 2020: 47 ff.). Was die Laufzeiten der befristeten Beschäftigungsverhältnisse angeht, so kam Gassmann auf Basis einer Analyse von Stellenausschreibungen an elf Hochschulen zu dem Ergebnis, dass sich diese in Folge der WissZeitVG-Novelle im Durchschnitt um vier Monate – von 24 auf 28 Monate – erhöht haben (Gassmann 2020: 131 ff.).

Damit rächte sich, was die GEW bereits 2016 kritisiert hatte. In der WissZeitVG-Novelle waren zwar wichtige Impulse des 2015 von der GEW vorgelegten eigenen Gesetzentwurfs für eine Novelle aufgegriffen worden, dabei wurde aber mit unbestimmten Rechtsbegriffen gearbeitet, sodass die gesetzlichen Vorgaben vage blieben und sich nun als wenig wirksam erweisen. So hatte der Gesetzgeber 2016 insbesondere auf eine Definition des Begriffs der wissenschaftlichen Qualifizierung verzichtet. Die von Gassmann mit Vertreter*innen der Personalabteilungen und der Personalräte der Hochschulen geführten qualitativen Interviews legen offen, dass die Hochschulen bei der Anwendung des Gesetzes eine enorme Kreativität entwickeln, den Begriff der Qualifizierung sehr vielseitig, um nicht zu sagen beliebig, zu füllen (Gassmann 2020: 86 ff.). Eine Befristung wurde nicht nur für möglich gehalten, wenn die befristete Beschäftigung einer wissenschaftlichen Qualifizierung im Sinne einer Promotion, Habilitation oder einer vergleichbaren Leistung dient, sondern auch, wenn an Publikationen oder Forschungsprojekten oder deren Beantragung mitgearbeitet wird, wenn neue Forschungsmethoden oder -felder erarbeitet werden, wenn ein Labor oder ein Forschungsprojekt gemanagt wird, wenn Fähigkeiten und Kenntnisse im Projektmanagement erworben werden, wenn Lehraufgaben, einschließlich der Prüfungstätigkeit, im

Kontext der Forschung übernommen werden, wenn Forschungsergebnisse in die Praxis transferiert werden oder wenn die Vorbereitung auf eine Karriere außerhalb der Wissenschaft erarbeitet wird.

Diese Praxis wurde im Grundsatz 2022 durch ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts bestätigt (Bundesarbeitsgericht 2022). Zwar betonte das BAG, die Zulässigkeit der Befristung eines Arbeitsvertrags gemäß § 2 Absatz 1 WissZeitVG setze voraus, dass die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifikation erfolge. Das sei aber „jenseits einer angestrebten Promotion oder Habilitation auch dann der Fall, wenn mit der befristeten Tätigkeit eine wissenschaftliche oder künstlerische Kompetenz gefördert wird, die in irgendeiner Form zu einer beruflichen Karriere auch außerhalb der Hochschule befähigt“.

Auch die 2016 ins WissZeitVG aufgenommene Anforderung, dass die Befristungsdauer so zu bemessen ist, dass sie der Qualifizierung „angemessen“ ist, hatte eine sehr begrenzte Wirkung. Weder wurde konkretisiert, was unter angemessen zu verstehen ist, noch wird eine verbindliche Untergrenze der Befristungsdauer im Sinne einer von der GEW geforderten Mindestvertragslaufzeit normiert. In Verbindung mit dem unbestimmten Qualifizierungsbegriff, der der Praxis der Arbeitgeber Vorschub leistet, auch kleinteilige Qualifizierungen für die Rechtfertigung einer Befristung heranzuziehen, konnte so im Ergebnis der Praxis der Kurzzeit- und Kettenverträge kein Riegel vorgeschoben werden.

Damit nicht genug: Die GEW-Evaluation von 2020 zeigte auf, dass der ursprüngliche Zweck des WissZeitVG, einen sicheren Rechtsrahmen für die Befristung von Arbeitsverträgen in der wissenschaftlichen Qualifizierung zu schaffen, verfehlt wurde. So hat sich zwar die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen an Universitäten in den zurückliegenden 25 Jahren mehr als verdoppelt, die Zahl der Promotionen ist aber im gleichen Zeitraum um nicht einmal ein Viertel angestiegen, die Zahl der Habilitationen nahezu unverändert geblieben (Gassmann 2020: 44). Es sei daher anzunehmen, „dass ein nicht unerheblicher Teil der befristeten Beschäftigten keine formale Qualifizierung während ihrer Beschäftigung an den Hochschulen erwirbt“ (Gassmann 2020: 138).

Das WissZeitVG wies also auch nach seiner Novellierung 2016 Schlupflöcher auf, welche die Änderungen, die auf eine Eingrenzung der Befristung von Arbeitsverträgen sowie auf eine Verlängerung der Vertragslaufzeiten abzielten, ins Leere laufen lassen konnten – wenn es die Wissenschaftsarbeitgeber darauf anlegen. Dass diese es darauf anlegen, belegte die „Bayreuther Erklärung zu befristeten Beschäftigungsverhältnissen mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal in Universitäten“, mit der die Universitätskanzler*innen 2019 für Aufsehen sorgten (Vereinigung der Kanzlerinnen und Kanzler der Universitäten Deutschlands 2019). Die Kanzler*innen fordern nicht nur den „Erhalt“, sondern sogar die „Entwicklung“ von Befristungsmöglichkeiten für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen. Argumentative Grundlage dafür war ihr Verständnis des Beschäftigungssystems der Universitäten im wissenschaftlichen Bereich als „primär ein Qualifizierungssystem“. Da auf diese Weise quasi jede in der Wissenschaft ausgeübte Tätigkeit als Qualifizierung verstanden werden kann, sind einer aus-

gedehnten Interpretation des Qualifizierungsbegriffs des WissZeitVG Tür und Tor geöffnet.

Gassmanns Befunde von 2020 wurden durch die offizielle Evaluation des BMBF 2022 nicht nur bestätigt, sondern sogar zugespitzt. Der Anteil der befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen wurde mit 84 Prozent an den Universitäten und 78 Prozent an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) fast ebenso hoch angegeben wie vor Inkrafttreten der Novelle. Die Laufzeiten der Zeitverträge waren nach dem von Gassmann erfassten vorübergehenden Anstieg sogar wieder auf das Niveau vor 2017 zurückgefallen. Damit stand fest: Die wesentlichen Ziele der WissZeitVG-Novelle wurden verfehlt, diese vermochte weder unsachgemäße Befristung noch Kurzzeitbefristungen einzudämmen.

Die Ampelkoalition stand nun unter einem besonderen Erwartungsdruck, den Missständen entgegenzuwirken und ihre im Koalitionsvertrag von 2021 gefasste Vereinbarung, durch eine Reform des WissZeitVG „Dauerstellen für Daueraufgaben“ zu schaffen, umzusetzen. Die GEW erhöhte im September 2022 mit der Präsentation ihres Dresdner Gesetzentwurfs für ein Wissenschaftsentfristungsgesetz (WissEntfristG) im Rahmen ihrer 11. GEW-Wissenschaftskonferenz in Dresden „Perspektiven für Hanna: Dauerstellen für Daueraufgaben – Gleiche Chancen für alle“ den Druck weiter (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft 2023b, Dokumentation in diesem Band, Kurzfassung: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft 2022c). Zuvor hatte sie im Juni 2022 in einem Acht-Punkte-Programm Eckpunkte für die Ablösung des WissZeitVG durch ein Entfristungsgesetz formuliert (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft 2022a). Mit dem Dresdner Gesetzentwurf wollte die GEW, so der Anspruch, eine Blaupause für die im Bundestag anstehende Gesetzesnovellierung liefern.

Zentraler Ansatz des GEW-Gesetzentwurfs: Wenn wissenschaftliche Qualifizierung stattfindet und Arbeitsverträge mit diesem Grund befristet werden, müsse das Gesetz Rahmenbedingungen festlegen, die eine erfolgreiche Qualifizierung ermöglichen. Dazu gehörten Vertragslaufzeiten von in der Regel sechs, mindestens aber vier Jahren und das Recht auf Qualifizierung in der Arbeitszeit. Wenn aber keine Qualifizierung möglich sei, handele es sich um Daueraufgaben, für die Dauerstellen eingerichtet werden müssten. Der Dresdner Gesetzentwurf sieht entsprechend des Deutschen und Europäischen Qualifikationsrahmens die wissenschaftliche Qualifizierung mit der Promotion als abgeschlossen an. In der Postdoc-Phase könne eine wissenschaftlich oder künstlerische „Entwicklung“ folgen, für die aber entweder eine Dauerstelle oder ein Zeitvertrag mit verbindlicher Entfristungszusage abgeschlossen werden müsste.

Es dauerte bis März 2023, ehe das BMBF nach zähen Verhandlungen mit den zuständigen Berichterstatter*innen der Koalitionsfraktionen Eckpunkte präsentieren konnte (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2023a) – und nach 51 Stunden heftigem Shitstorm auf Twitter diese „zurück in die Montagehalle“ beordern musste, so die Staatssekretärin Sabine Döring in einem Tweet². Stein des Anstoßes

2 <https://twitter.com/sabinedoering/status/1637506765108523008>.

war die in den Eckpunkten vorgesehene Verkürzung der Höchstbefristungsdauer für promovierte Wissenschaftler*innen von sechs auf drei Jahre.

Da die Verkürzung der Höchstbefristungsdauer nicht mit verbindlichen Vorgaben für die Zeit, etwa über eine Entfristungs- oder Anschlusszusage, verbunden wurde, würden bei einer Umsetzung der Eckpunkte nicht etwa die Aussichten auf Dauerstellen steigen, sondern vor allem der Druck auf die Postdocs erhöht. Hochschulen und Forschungseinrichtungen würden sie drei Jahre früher auf die Straße setzen als heute, wenn sie ihnen eine anschließende Dauerbeschäftigung vorenthalten und auch keine befristete drittmittelfinanzierte Anschlussbeschäftigung anbieten könnten und wollten, lautete der Tenor der einhelligen Kritik von GEW, Mittelbauinitiativen und #Ich-BinHanna-Aktivist*innen. „Die Vorschläge lindern allenfalls Symptome des Befristungssystems, versprechen aber keine Heilung“, urteilte ein Bündnis aus zehn Beschäftigten- und Studierendenvertretungen, darunter die GEW, in einer gemeinsamen Stellungnahme (Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen et al. 2023).

Im Juni 2023 präsentierte das BMBF schließlich seinen Gesetzentwurf für eine Änderung des WissZeitVG (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2023a). Trotz erneuter harter Verhandlungen gab es in der umstrittenen Postdoc-Frage keine Einigung von BMBF und FDP mit SPD und Grünen. Als neuen Ansatz präsentierte das BMBF eine 4 + 2-Lösung: Die Höchstbefristungsdauer für promovierte Wissenschaftler*innen soll von jetzt sechs nicht mehr wie in den Eckpunkten vorgesehen auf drei, sondern nur noch auf vier Jahre abgesenkt werden. Darüber hinaus soll eine Befristung um weitere zwei Jahre möglich sein, „wenn der Abschluss eines unmittelbar anschließenden unbefristeten Beschäftigungsverhältnisses (Anschlusszusage) unter der Voraussetzung vereinbart wird, dass wissenschaftliche oder künstlerische Leistungen erreicht werden, die bei Abschluss des befristeten Vertrags vereinbart werden (Zielvereinbarung)“ (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2023b: 6).

Damit hat es die von der GEW in ihrem Dresdner Gesetzentwurf konzipierte Entfristungs- bzw. Anschlusszusage in den BMBF-Referentenentwurf geschafft – aber mit einem dicken Pferdefuß, weshalb die Bildungsgewerkschaft den neuen Ansatz in einer Pressemitteilung postwendend als „Kotau vor den Arbeitgebern“ bezeichnete (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft 2023b, ausführliche Stellungnahme: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft 2023d). Tatsächlich griffe eine Verkürzung der Höchstbefristungsdauer von sechs auf vier Jahre zu kurz, um die Arbeitgeber zu einer Veränderung ihrer Befristungspolitik zu zwingen. Diese können vielmehr versuchen, die Wissenschaftler*innen statt in sechs schon in vier Jahren durch die Postdoc-Phase zu schleusen und anschließend auf die Straße zu setzen oder auf weiteren Zeitverträgen in Drittmittelprojekten einzusetzen. Eine weitere Ausweichoption wäre die Flucht ins Beamt*innenrecht, das nach Maßgabe von Landesgesetzen über das WissZeitVG hinaus Befristungsmöglichkeiten etwa für Akademische Rät*innen oder Juniorprofessor*innen eröffnet.

Die Allianz der Wissenschaftsorganisationen, der neben der Hochschulrektorenkonferenz und den Verbänden der außeruniversitären Forschungseinrichtungen u. a.

auch der Wissenschaftsrat angehört (in dem wiederum die Wissenschaftsminister*innen des Bundes und der Länder vertreten sind), hat in einer Stellungnahme zum Referentenentwurf sogar eine Erweiterung des Befristungsrahmens nach der Promotion auf zehn Jahre im Rahmen des WissZeitVG gefordert (Allianz der Wissenschaftsorganisationen 2023): ein 4 + 6- statt ein 4 + 2-Modell, allerdings ohne die im BMBF-Entwurf vorgesehene Anschlusszusage nach vier Jahren.

Die Kritik von GEW, Mittelbauinitiativen und #IchBinHanna-Aktivist*innen teilen schließlich auch SPD und Grüne und verweigerten aufgrund ihrer Bedenken gegen die Postdoc-Regelung dem Gesetzentwurf ihre Zustimmung. Zuvor hatte sich die SPD-Bundestagsabgeordnete und Berichterstatterin ihrer Fraktion für das WissZeitVG für ein 2 + 4-Modell stark gemacht (Wagner 2023): Nach einer zweijährigen Orientierungsphase könnten Postdocs nur noch unbefristet oder in Verbindung mit einer Anschlusszusage maximal vier Jahre befristet beschäftigt werden.

Immerhin sieht der BMBF-Referentenentwurf für Promovierende, wie von der GEW vorgeschlagen, eine konkrete Mindestvertragslaufzeit vor. Mit drei Jahren greift diese aber angesichts einer durchschnittlichen Promotionsdauer von 5,7 Jahren zu kurz. Die Vorgabe droht außerdem ins Leere zu laufen, solange als Sachgrund für eine Befristung nicht explizit die Promotion benannt wird. Hochschulen und Forschungseinrichtungen könnten ihre Beschäftigten weiter über Jahre befristet beschäftigen und sie am Ende auf die Straße setzen, ohne dass diese auch nur eine Seite an ihrer Doktorarbeit geschrieben haben. Dem könnte der Gesetzgeber nur mit einer Mindestvertragslaufzeit von in der Regel sechs, mindestens aber vier Jahren und einer präzisen Definition des Qualifizierungsbegriffs einen Riegel vorschieben.

An der umstrittenen Tarifsperrung, die Arbeitgebern und Gewerkschaften untersagt, vom Gesetz abweichende Befristungsregelungen per Tarifvertrag auszuhandeln, hält das BMBF in seinem Gesetzentwurf – von halbherzigen Lockerungen abgesehen – fest. Die Tarifpartner sollen nur zu einzelnen Sachverhalten und teilweise innerhalb festgelegter Bandbreiten vom Gesetz abweichende Regelungen treffen können. So sollen sie beispielsweise die Mindestvertragslaufzeit für Postdocs, für die der Referentenentwurf als Soll-Bestimmung zwei Jahre vorsieht, auf drei Jahre erhöhen oder auf ein Jahr reduzieren können. Eine Erhöhung auf vier Jahre ist ausgeschlossen, die Mindestvertragslaufzeit für Promovierende von drei Jahren wird erst gar nicht tarifdispositiv gestellt, ebenso der große Aufreger in der Debatte um die BMBF-Eckpunkte und den Referentenentwurf: die Höchstbefristungsdauer für Postdocs. Dabei hätte die Ampelkoalition hier einen eleganten Ausweg aus dem Dilemma, keinen tragfähigen Kompromiss erzielen zu können, indem sie ihre Gesetzesänderung mit der Ansage an die Tarifpartner verbindet, dass sie es in der Hand haben, bessere Modelle auszuhandeln.

Als halbherzig müssen auch die vorgeschlagenen Änderungen zum Nachteilsausgleich von Wissenschaftler*innen, die Kinder betreuen oder beeinträchtigt sind, bezeichnet werden. Angetreten ist die Ampelkoalition mit dem Versprechen, die familien- und behindertenpolitische Komponente für alle verbindlich zu machen. Die Verlängerung befristeter Verträge bei Kinderbetreuung, Behinderung und chronischer Erkrankung auch über die Höchstbefristungsdauer hinaus soll aber, wenn es nach

dem BMBF-Gesetzentwurf geht, wie bisher eine völlig unverbindliche Option bleiben. Ob Wissenschaftler*innen mit Kindern oder Beeinträchtigung einen Nachteilsausgleich für Verzögerungen in der Forschung erhalten, bliebe damit weiter dem willkürlichen Ermessen der Arbeitgeber überlassen. Riskant ist der Versuch einer Gleichstellung von Drittmittelbeschäftigten mit Qualifizierungsbefristung bei dem schon bestehenden Anspruch auf Vertragsverlängerung bei Elternzeit und Mutterschutz, aber auch Beurlaubungen oder Freistellungen gemäß § 2 Absatz 5 WissZeitVG über den Weg eines Vorrangs der Qualifizierungsbefristung. Diese Option wäre nicht nur nach Ablauf der – verkürzten – Höchstbefristungsdauer irgendwann erschöpft, sie könnte darüber hinaus die 2016 auf Vorschlag der GEW ins Gesetz aufgenommene Verpflichtung zur Orientierung der Befristungsdauer an der Projektlaufzeit unterlaufen.

Fortschritte enthalten die Regelungen für studentische Beschäftigte des BMBF-Gesetzentwurfs. Die vorgesehene Anhebung der Höchstbefristungsdauer von sechs auf acht Jahre würde in vielen Fällen verhindern, dass Studierende ausgerechnet in der Schlussphase des Studiums auf ihren Job an der Hochschule verzichten müssen. Die konzipierte Mindestvertragslaufzeit von einem Jahr wäre ein erster Schritt gegen extreme Kurzzeitverträge, auch wenn die seit Jahrzehnten klaglos in Berlin praktizierte Regelvertragslaufzeit von zwei Jahren konsequenter wäre.

Die fehlende Einigung der Koalitionspartner und die große Aufmerksamkeit und Aktionsfähigkeit der vom WissZeitVG betroffenen Wissenschaftler*innen und studentischen Beschäftigten sind eine gute Voraussetzung dafür, bis zur Verabschiedung eines Regierungsentwurfs und der Aufnahme der parlamentarischen Beratungen eine deutliche Verbesserung des Gesetzentwurfs durchzusetzen. Das zeigte auch die große Beteiligung an der Aktionswoche Wissenschaft vom 12. bis 16. Juni 2023, zu der die GEW mit weiteren Organisationen im Juni aufgerufen hatte. Das Engagement der in der Initiative #ProfsFürHanna zusammenarbeitenden Professor*innen zeigt, dass, die akademische Gemeinschaft über die befristet Beschäftigten hinaus eine WissZeitVG-Reform erwartet, die nicht einseitig an den Interessen der Arbeitgeber ausgerichtet ist, sondern auch die Perspektiven der Beschäftigten und das Interesse des gesamten Systems an der Kontinuität und Qualität von Forschung und Lehre sowie der Attraktivität des Arbeitsplatzes Hochschule und Forschung berücksichtigt.

Die Auseinandersetzung um die Wissenschaftsfinanzierung von Bund und Ländern

Mit ihrer im September 2016 vorgelegten Wittenberger Erklärung machte die GEW deutlich, dass die Reform der Karrierewege und die Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen über eine Novellierung des Fristvertragsrechts und gezielte Impulse durch ein Förderprogramm hinaus einer substanziellen Verbesserung der Grundfinanzierung der Hochschulen bedürften (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft 2016b, vgl. Keller/Staack/Tschaut 2017). Statt sich mit immer neuen zeitlich befristeten

Programmen „von Pakt zu Pakt“ zu hangeln, müssten Bund und Länder endlich eine ausreichende und nachhaltige Wissenschaftsfinanzierung aus einem Guss schaffen.

Gestützt auf Berechnungen des Instituts für Hochschulforschung (Burkhardt 2016) forderte die GEW Bund und Länder auf, die Handlungsmöglichkeiten der 2015 in Kraft getretenen Lockerung des Kooperationsverbots im Grundgesetz für eine „Entfristungsoffensive“ zu nutzen, mit der an den Universitäten 40.000 Stellen im akademischen Mittelbau zusätzlich eingerichtet und unbefristet besetzt werden bzw. befristete Beschäftigungsverhältnisse entfristet werden sollen. Weitere 10.000 Dauerstellen sollen an den Fachhochschulen eingerichtet werden – als Beitrag zum Ausbau des akademischen Mittelbaus, den diese benötigen, um ihrer erweiterten Aufgabenstellung in Lehre und Forschung, Nachwuchsförderung und Wissenstransfer gerecht zu werden.

In den vergangenen Dekaden hat sowohl eine quantitative als auch eine qualitative Schieflage in der Hochschulfinanzierung zur Destabilisierung der Beschäftigungsbedingungen beigetragen. Zum einen hält der Ausbau der Hochschulen nicht mit den steigenden Studierendenzahlen Schritt. Zum anderen sorgt die Stärkung der Drittmittel- und Projektfinanzierung der Hochschulen zu Lasten ihrer Grundfinanzierung dafür, dass die Hochschulen die damit verbundene finanzielle Unsicherheit an ihre Beschäftigten weitergeben.

Der Löwenanteil der Drittmittel kommt nicht etwa von privaten Stiftungen oder aus der Industrie, sondern von der öffentlichen Hand. Der Paradigmenwechsel in der Hochschulfinanzierung ist also in erster Linie das Ergebnis einer politischen Weichenstellung von Bund und Ländern. Diese sorgen u. a. mit überdurchschnittlichen Zuwachsraten ihrer Zuwendungen an die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) sowie ihrer Entscheidung, die Exzellenzstrategie auf unbestimmte Zeit fortzuführen, für ein stetiges Wachstum des Drittmittelaufkommens. Das bedeutet, dass Jahr für Jahr immer mehr Exzellenzgelder und Drittmittel ins System gespült werden, während die Grundfinanzierung der Hochschulen stagniert. Die Folge: Der Wettbewerbsdruck auf die Hochschulen nimmt zu, der Anteil der Zeitverträge für ihre Beschäftigten wächst.

Vor diesem Hintergrund mischte sich die GEW 2018 mit ihrem Budenheimer Memorandum in die laufenden Verhandlungen über die Zukunft des Hochschulpakts ein (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft 2018; vgl. Brockerhoff/Keller 2019). Kernforderungen des Memorandums waren eine Verstetigung, kräftige Aufstockung und Dynamisierung des Pakts. Darüber hinaus setzte sich die GEW dafür ein, dass der Pakt zur „Entfristungsoffensive“ wird und für mehr Dauerstellen für Daueraufgaben sorgt. Diese Idee griff die GEW gemeinsam mit ihrer Schwestergewerkschaft ver.di und dem Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft (NGAWiss) 2019 auf und rückte sie in den Fokus der gemeinsamen Kampagne „Frist ist Frust“, die u. a. mit einer von über 15.000 Unterzeichner*innen unterstützten Onlinepetition sowie zwei öffentlichkeitswirksamen Aktionen vor den Toren des Berliner Sitzes des BMBF auf sich aufmerksam machte.

Es gelang am Ende zwar nicht, die Forderung nach einer 100-prozentigen Verwendung der Mittel des Hochschulpaktnachfolgeprogramms „Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken“ durchzusetzen, aber immerhin müssen die Länder nach Maßgabe

der Verwaltungsvereinbarung zum Zukunftsvertrag in Selbstverpflichtungserklärungen darlegen, wie sie die Gelder für unbefristete Beschäftigungsverhältnisse und bessere Betreuungsrelationen nutzen wollen (Gemeinsame Wissenschaftskonferenz 2019). Auch wenn die im Juni 2020 der GWK vorgelegten Verpflichtungserklärungen überwiegend vage und unverbindlich ausgefallen sind, bieten sie zumindest teilweise Ansatzpunkte für den Ausbau von Dauerstellen in der Lehre an den Hochschulen.

Gestaltungsspielräume der Länder, Hochschulen und Forschungseinrichtungen

Deutlich größere Gestaltungsspielräume als der Bund haben die Länder. Exemplarisch hat der Verfasser in einer Stellungnahme für eine Anhörung des Ausschusses für Wissenschaft und Kunst des Bayerischen Landtages aufgezeigt, welche Möglichkeiten ein Land hat, um für berechenbare Karrierewege und stabile Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft zu sorgen (Keller 2016). Das wichtigste Instrument ist das Landeshochschulgesetz. Per Gesetz können nicht nur Mindeststandards für Zeitverträge vorgegeben, Tenure-Track für Postdocs oder der Status von Doktorand*innen abgesichert und verbessert werden, sondern es kann auch der Verdrängung regulärer Beschäftigungsverhältnisse durch Lehraufträge entgegengewirkt oder die Kategorie der wissenschaftlichen Hilfskraft mit Hochschulabschluss auf Masterniveau abgeschafft werden. Die Länder Berlin und Bremen verzichten bereits seit Langem auf diese Personalkategorie, vor Kurzem zogen Hessen und Bayern nach, während die übrigen zwölf Länder den Hochschulen eine untertarifliche Beschäftigung von Wissenschaftler*innen ermöglichen. Wissenschaftliche Hilfskräfte erledigen in der Regel die gleichen Aufgaben wie wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, sie sind aber nicht nur von der Teilhabe an der Hochschulsebstverwaltung ausgeschlossen, sondern auch die einschlägigen Tarifverträge des öffentlichen Dienstes werden auf sie nicht angewandt, was eine untertarifliche Bezahlung am Randes des Existenzminimums zur Folge hat.

Meinen es die Länder ernst mit dem Ziel der Verbesserung von Karrierewegen und Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft, sollten sie schließlich – ebenso wie der Bund – im Rahmen einer aktiven Vergabepolitik Mitverantwortung für die Qualität von Karrierewegen und Beschäftigungsbedingungen an den von ihnen finanzierten Einrichtungen übernehmen, indem sie die institutionelle und projektförmige Förderung von Hochschulen und Forschungseinrichtungen an Auflagen binden: etwa Tariftreue, vorausschauende Personalpolitik und aktive Gleichstellungspolitik oder die Vorgabe eines Mindestanteils an unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen. Es ist ein Skandal, dass sich mit der Max-Planck-Gesellschaft, der Leibniz-Gemeinschaft, der Fraunhofer-Gesellschaft und der Helmholtz-Gemeinschaft die vier großen außeruniversitären Forschungsorganisationen mit rund 100.000 Beschäftigten standhaft weigern, einen Tarifvertrag abzuschließen oder einem Arbeitgeberverband beizutreten, obwohl diese von Bund und Ländern Jahr für Jahr über den Pakt für Forschung und Innovation (PFI) mit Milliarden gefördert werden.

Neben Bund und Ländern sind nicht zuletzt die Hochschulen und Forschungseinrichtungen selbst gefragt, berechenbare Karrierewege und stabile Beschäftigungsbedingungen zu gewährleisten. Ihre Autonomie in Wirtschafts- und Personalangelegenheiten wurde seit den Neunzigerjahren durch zahlreiche Landeshochschulgesetze sowie durch das Wissenschaftsfreiheitsgesetz des Bundes stark ausgebaut. Die Wissenschaftseinrichtungen müssen im Gegenzug endlich unter Beweis stellen, dass sie mit ihrer Autonomie verantwortungsvoll umgehen können und die gewonnenen Gestaltungsspielräume für attraktive Karrierewege und faire Beschäftigungsbedingungen nutzen.

Mit ihrem Herrschinger Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ hat die GEW bereits 2012 einen detaillierten Vorschlag gemacht, wie sich Hochschulen und Forschungseinrichtungen selbst zu entsprechenden Standards verpflichten können (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft 2012, vgl. Keller/Pöschl/Schütz 2013). Qualifizierungsvereinbarungen mit Doktorand*innen, Anschlusszusagen für promovierte Wissenschaftler*innen, Mindestlaufzeiten für Zeitverträge oder eine konsequente Anwendung der familienpolitischen Komponente des WissZeitVG – dazu kann sich jede Hochschule und jede Forschungseinrichtung verpflichten und sich so als attraktiver Arbeitgeber profilieren – und zwar sofort, unverzüglich, ohne auf eine Reform des bundes- oder landesgesetzlichen Rahmens zu warten. Voraussetzung dafür ist eine aktive Personalpolitik der Hochschulen, die eine aktive Personalentwicklung, eine vorausschauende Personalplanung und ein intelligentes Personalmanagement einschließt.

Inzwischen haben sich weit über 100 Hochschulen und Forschungseinrichtungen entsprechende Selbstverpflichtungen gegeben, die ganz unterschiedliche Formate haben. Teilweise handelt es sich um von den Hochschulleitungen oder Kollegialorganen beschlossene Erlasse oder Richtlinien, teilweise um Dienstvereinbarungen, welche die Personalvertretung mit der Dienststelle abgeschlossen hat (vgl. Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft 2017). 2015 ist der Personalrat der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) für die „Dienstvereinbarung zur Gestaltung von Arbeitsverträgen akademischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ mit dem Deutschen Personalrätepreis in Gold ausgezeichnet worden. Eine rechtsverbindliche Betriebs- oder Personalvereinbarung ist dabei aus gewerkschaftlicher Perspektive der Wahl. Nicht nur, weil die Kodizes dann keine blumigen, aber folgenlosen Absichtserklärungen bleiben, sondern auch, weil über diese Form des sozialen Dialogs der Einrichtungsleitungen mit den gewählten Beschäftigtenvertretungen ein hohes Maß an Akzeptanz der Maßnahmen erzielt werden kann.

Die Diskussion um den Herrschinger Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ hat auch bei den Wissenschaftsorganisationen Spuren hinterlassen. So verabschiedete die Mitgliederversammlung der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) 2012 Leitlinien für befristete Beschäftigungsverhältnisse, 2014 folgte der Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (Hochschulrektorenkonferenz 2012, 2014). In diesen Empfehlungen formuliert die HRK etwa den Grundsatz der Orientierung von Vertragslaufzeiten an der Dauer von Qualifikationsvorhaben oder fordert die

Hochschulen auf, in ihrer Personalpolitik akademische Daueraufgaben in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement zu identifizieren und entsprechende Dauerstellen zu schaffen. Die konkreten Festlegungen in Leitlinien und Orientierungsrahmen waren aber zu vage, die Renitenz der Mehrheit der Rektor*innen und Präsident*innen zu groß, sodass die Hochschulen an der Herausforderung einer Reform von Personalstruktur und Karrierewegen sowie Stabilisierung von Beschäftigungsbedingungen scheiterten und jetzt auf verbindliche Vorgaben von Bund und Ländern als Gesetz- und Mittelgeber angewiesen sind.

Tarifpolitische Perspektiven

Neben Bund und Ländern, Hochschulen und Forschungseinrichtungen stehen die Tarifpartner – Gewerkschaften und Arbeitgeber – vor der Herausforderung, ihren Beitrag für gute Arbeit in der Wissenschaft zu leisten. Tatsächlich konnte die GEW gemeinsam mit den anderen Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes bereits in der Vergangenheit tarifpolitische Erfolge für die Branche Wissenschaft verbuchen. So sieht etwa § 40 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) Sonderregelungen für Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen vor, welche die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen wissenschaftsadäquat ausgestalten, flexible Arbeitszeitregelungen ermöglichen, eine mobilitätsfreundliche Anerkennung von Erfahrungszeiten gewährleisten und die Zahlung von Ziel- und Funktionszulagen für die Erfüllung besonderer Ziele bzw. die Wahrnehmung besonderer Aufgaben vorsehen (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft 2023c: 73 ff.). In einer Niederschriftserklärung haben die Tarifvertragsparteien außerdem zu Protokoll gegeben, dass sie „eine verantwortungsbewusste Handhabung der Befristungen im Wissenschaftsbereich“ erwarten (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft 2023c: 78).

Für die Vereinbarung konkreter Maßnahmen zur Durchsetzung einer verantwortungsbewussten Handhabung der Befristungspraxis über „Erwartungen“ hinaus sind den Tarifparteien aber aufgrund der im geltenden WissZeitVG verankerten Tarifsperre die Hände gebunden. Lediglich „für bestimmte Fachrichtungen und Forschungsbereiche“ könnten begrenzte Verbesserungen ausgehandelt werden. Da die Flächentarifverträge des öffentlichen Dienstes für die Gewerkschaften ein hohes Gut darstellen, haben diese aber bisher darauf verzichtet, diese Option zu nutzen, und setzen auf eine Streichung oder zumindest weitgehende Lockerung der Tarifsperre im Zuge der bevorstehenden WissZeitVG-Reform. Ob im Rahmen des geltenden WissZeitVG Vereinbarungen etwa zu einem Mindestanteil an unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen oder in Form einer Befristungszulage zulässig wären, wird derzeit ausgelotet. In einer weiteren Protokollnotiz zum TV-L hatten sich Gewerkschaften und TdL bereits 2006 darauf verständigt, zu prüfen, „ob und inwieweit aufgrund der erhöhten Mobilitätsanforderungen bei wissenschaftlichen Beschäftigten in Befristungsfällen (...) eine Überbrückungsleistung im Sinne einer Härtefallregelung gezahlt werden

kann, wenn im Anschluss an eine befristete Beschäftigung keine zeitnahe Anschlussbeschäftigung erfolgt“ (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft 2023c: 78).

Über die Frage der rechtlichen Zulässigkeit hinaus stellt sich die Frage der Kampffähigkeit und Durchsetzungsmacht der Gewerkschaften im Wissenschaftsbereich. Die Antwort auf diese Frage hat nicht nur mit der Aktionsbereitschaft der Beschäftigten zu tun, sondern auch mit ihrem gewerkschaftlichen Organisationsgrad. Spätestens im Falle einer Aufhebung oder substanziellen Lockerung der Tarifsperre wird es an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen diesbezüglich zum Schwur kommen.

Die GEW wartet aber nicht auf den Sankt-Nimmerleinstag einer möglichen WissZeitVG-Reform, sondern wird das Thema Bekämpfung des Befristungsmissbrauchs schon jetzt auf die Agenda von Tarifverhandlungen setzen – das nächste Mal in der im Herbst bevorstehenden Länder-Tarifrunde, in der sich die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes und die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) gegenüberstellen. In einer wichtigen Fragen ist die Chance eines Durchbruchs so groß wie seit 40 Jahren nicht mehr: in Sachen Tarifvertrag für studentische Beschäftigte. Bereits in der letzten Länder-Tarifrunde hatten Gewerkschaften und TdL eine Bestandsaufnahme der Beschäftigungsbedingungen von studentischen Beschäftigten vereinbart, die derzeit in Gange ist und für die GEW und ver.di an der Universität Bremen eine Studie in Auftrag gegeben hatten (Hopp et al. 2023). Gemeinsam mit den bundesweit vernetzten TVStud-Initiativen und dank umfangreicher Streiks und Aktionen konnten GEW und ver.di bei den Verhandlungen mit der TdL in der Länder-Tarifrunde im Herbst 2023 zwar noch nicht den geforderten TVStud durchsetzen, aber erreichen, dass erstmals die Arbeitsbedingungen studentischer Beschäftigter nicht mehr einseitig von den Arbeitgebern festgelegt, sondern mit den Gewerkschaften verhandelt werden – ein wichtiger Schritt, dem weitere folgen müssen.

Literatur

- Allianz der Wissenschaftsorganisationen (2023):** Wissenschaftskarrieren ermöglichen – Kommentierung der Allianz der Wissenschaftsorganisationen zum WissZeitVG, Kommentierung, Berlin, https://www.allianz-der-wissenschaftsorganisationen.de/wp-content/uploads/2023/06/200230616_Allianz-Kommentierung_Referentenentwurf-WissZeitVG_Wissenschaftskarrieren-ermoeglichen_fn-1.pdf (26.07.2023).
- Brockerhoff, Lisa/Keller, Andreas (Hg.) (2019):** Lust oder Frust? Qualität von Lehre und Studium auf dem Prüfstand, Bielefeld (GEW Materialien aus Hochschule und Forschung 126), <https://www.wbv.de/shop/openaccess-download/6004686w> (26.07.2023).
- Bundesarbeitsgericht (2022):** Urteil vom 2. Februar 2022, Siebter Senat – 7 AZR 573/20, Erfurt, <https://www.bundesarbeitsgericht.de/wp-content/uploads/2022/05/7-AZR-573-20.pdf> (26.07.2023).

- Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen et al. (2023):** Für eine umfassende Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Gemeinsame Stellungnahme von Beschäftigten- und Studierendenvertretungen zum Eckpunktepapier des Bundesministeriums für Bildung und Forschung vom 17.03.2023, O. O., https://www.gew.de/fileadmin/media/sonstige_downloads/hv/Service/Presse/2023/2023-03-24-Stakeholder-Statement-zur-WissZeitVG-Reform-FINAL.pdf (26.07.2023).
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2023a):** Reform des WissZeitVG, Berlin, <https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2023/230317-wisszeitvg.html> (26.07.2023).
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2023b):** Referentenentwurf, Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft, Berlin, <https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/kurzmeldungen/de/2023/03/230317-wisszeitvg.html> (26.07.2023).
- Burkhardt, Anke (2016):** Professorinnen, Professoren, Promovierte und Promovierende an Universitäten. Leistungsbezogene Vorausberechnung des Personalbedarfs und Abschätzung der Kosten für Tenure-Track-Professuren, Frankfurt am Main, <https://www.gew.de/presse/pressemitteilungen/detailseite/neuigkeiten/gew-bund-und-laender-muessen-entfristungsoffensive-an-hochschulen-starten/> (26.07.2023).
- Deutscher Gewerkschaftsbund (2020):** DGB-Hochschulreport, Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen in Deutschland, Eine Studie des Instituts für sozialwissenschaftlichen Transfer (SowiTra), im Auftrag des DGB Bundesvorstandes, Berlin, <https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++ac416a4c-3494-11eb-9e0b-001a4a160123> (26.07.2023).
- Gassmann, Freya (2020):** Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Eine erste Evaluation der Novellierung. Unter der Mitwirkung von Jascha Groß und Cathrin Benkel. Gefördert von der Max-Traeger-Stiftung, Frankfurt am Main (www.gew.de/evaluationwisszeitvg).
- Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (2019):** Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern gemäß Artikel 91b Absatz 1 des Grundgesetzes über den Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken gemäß Beschluss der Regierungschefinnen und Regierungschefs von Bund und Ländern vom 6. Juni 2019 (BANZ AT 04. September 2019 B3), Bonn, https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Verwaltungsvereinbarung_Zukunftsvertrag_2022.pdf (26.07.2023).
- Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (2022):** Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 26. Fortschreibung des Datenmaterials (2020/21) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Bonn (Materialien der GWK 82), https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Chancengleichheit_in_Wissenschaft_und_Forschung_-_26._Fortschreibung_des_Datenmaterials__2020_2021_.pdf (26.07.2023).
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2010):** Templiner Manifest. Traumjob Wissenschaft. Für eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung, Frankfurt am Main, www.templiner-manifest.de (26.07.2023).

- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2012):** Herrschinger Kodex. Gute Arbeit in der Wissenschaft. Ein Leitfaden für Hochschulen und Forschungseinrichtungen, Frankfurt am Main (www.herrschinger-kodex.de).
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2014):** Wege zum Traumjob Wissenschaft. Aktionsprogramm zur Umsetzung des Templiner Manifests, Frankfurt am Main, <http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-34-Chancengleichheit.pdf>.
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2016b):** Geld her – oder wir schließen ... Wittenberger Erklärung, Frankfurt am Main, <https://www.gew.de/presse/pressemitteilungen/detailseite/gew-bund-und-laender-muessen-entfristungsoffensive-an-hochschulen-starten> (06.01.2024).
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2017):** Kodizes für gute Arbeit in der Wissenschaft. Eine Synopse. Bearbeitet von Torsten Steidten, Frankfurt am Main, <https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/kodizes-fuer-gute-arbeit-in-der-wissenschaft/> (26.07.2023).
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2018):** Ein neuer Hochschulpakt muss her! Hochschulen ausbauen – Qualität von Lehre und Studium nachhaltig verbessern, Budenheimer Memorandum der Bildungsgewerkschaft GEW, vorgelegt zur 10. GEW-Wissenschaftskonferenz, 26.–29. September 2018 in Budenheim bei Mainz, Frankfurt am Main, <https://www.gew.de/presse/pressemitteilungen/detailseite/gew-ein-neuer-hochschulpakt-muss-her> (26.07.2023).
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hg.) (2020a):** Der Weg zum Traumjob Wissenschaft, Zehn Jahre Templiner Manifest, Berlin (DUZ Special, Beilage zur DUZ – Magazin für Wissenschaft und Gesellschaft), <https://shop.duz-medienhaus.de/der-weg-zum-traumjob-wissenschaft.html> (26.07.2023).
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2020b):** #Dauerstellen für Daueraufgaben, Zehn Jahre Templiner Manifest: Der Kampf geht weiter ..., <https://www.gew.de/dauerstellen/worum-geht-es> (26.07.2023).
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hg.) (2021):** #IchbinHanna, Per Hashtag gegen das Wissenschaftszeitvertragsgesetz, Dokumentation der GEW-Fachtagung und Aktiven-Vernetzung am 1. Juli 2021, Frankfurt am Main, <https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/ichbinhanna-dokumentation-des-gew-fachgespraechs> (26.07.2023).
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2022a):** Dauerstellen für Daueraufgaben: Weg mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz, her mit dem Wissenschaftsentfristungsgesetz, Konsequenzen aus den Evaluationen von Befristungsrecht und Befristungspraxis ziehen, Ein Positionspapier der Bildungsgewerkschaft GEW, Frankfurt am Main, <https://www.gew.de/presse/pressemitteilungen/detailseite/gew-dauerstellen-fuer-daueraufgaben-mindestlaufzeiten-fuer-zeitvertraege> (26.07.2023).
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2022b):** Dauerstellen für Daueraufgaben, Dresdner Gesetzentwurf für ein Wissenschaftsentfristungsgesetz, Vorschlag für eine Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG), vorgelegt von der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft im September 2022, Frankfurt am Main, www.gew.de/WissEntfristG (26.07.2023).

- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hg.) (2022c):** Dauerstellen für Daueraufgaben, Vom Wissenschaftszeitvertragsgesetz zum Wissenschaftsentfristungsgesetz, Berlin (DUZ Special, Beilage zur DUZ – Magazin für Wissenschaft und Gesellschaft, <https://www.duz-special.de/de/ausgaben/dauerstellen-fuer-daueraufgaben/> (26.07.2023).
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2023a):** #IchBinHanna – #Dauerstellen für Daueraufgaben: Der Kampf geht weiter, in: Dies.: Bildung. Weiter denken! Außerordentlicher Gewerkschaftstag, 21.-24. Juni 2022, Leipzig, Beschlüsse, Frankfurt am Main, <https://www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/GEW/GEW-Beschluesse/2022-GEWTAG22-Beschlussdoku-A4-2023-web.pdf> (26.07.2023).
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2023b):** GEW: „Für fairen Interessenausgleich statt Kotau vor Arbeitgebern!“, Bildungsgewerkschaft zum Referentenentwurf für eine Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, Pressemitteilung vom 06.06.2023, Frankfurt am Main, <https://www.gew.de/presse/pressemitteilungen/detailseite/gew-fuer-fairen-interessenausgleich-statt-kotau-vor-arbeitgebern> (26.07.2023).
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2023c):** Tarifrecht im öffentlichen Dienst der Länder. Stand: März 2023, Frankfurt am Main, https://www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/Recht-und-Gehalt/Tarif/TV-L/Tarifvertrag_im_Wortlaut/GEW-TVL-Broschuere-Tarifrecht-Laender-2023.pdf (26.07.2023).
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2023d):** Stellungnahme zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft vom 5. Juni 2023, abgegeben von Dr. Andreas Keller, Frankfurt am Main, <https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/ministerium-muss-gesetzentwurf-gruendlich-ueberarbeiten> (26.07.2023).
- Himpele, Klemens/Keller, Andreas/Ortmann, Alexandra (Hg.) (2011):** Traumjob Wissenschaft? Karrierewege in Hochschule und Forschung, Bielefeld (GEW Materialien aus Hochschule und Forschung 117), <https://www.wbv.de/shop/openaccess-download/6001592w> (26.07.2023). <https://doi.org/10.3278/6001592w>
- Hochschulrektorenkonferenz (2012):** Leitlinien für die Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal. Empfehlung der 12. Mitgliederversammlung der HRK am 24.4.2012, Bonn, <https://www.hrk.de/positionen/beschluss/detail/leitlinien-fuer-die-ausgestaltung-befristeter-beschaeftigungsverhaeltnisse-mit-wissenschaftlichem-und-k/> (02.01.2024).
- Hochschulrektorenkonferenz (2014):** Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur. Empfehlung der 16. HRK-Mitgliederversammlung am 13.5.2014, Bonn, <https://www.hrk.de/positionen/beschluss/detail/orientierungsrahmen-zur-foerderung-des-wissenschaftlichen-nachwuchses-nach-der-promotion-und-akademis/> (02.01.2024).

- Hopp, Marvin et al. (2023):** Jung, akademisch, prekär, Studentische Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen: eine Ausnahme vom dualen System regulierter Arbeitsbeziehungen, Bremen, https://www.gew.de/fileadmin/media/sonstige_downloads/hv/Service/Presse/2023/20230120-Studie-GEW-verdi-iaw-stud-beschaeftigte.pdf (26.07.2023).
- Keller, Andreas (2016):** Stellungnahme der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) zur Anhörung zum Thema „Verlässliche Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs schaffen“ im Ausschuss für Wissenschaft und Kunst des Bayerischen Landtages am 19. Oktober 2016 in München, Frankfurt am Main, <https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/bayerischer-landtag-diskutiert-karriereperspektiven-in-der-wissenschaft> (26.07.2023).
- Keller, Andreas (2019):** Gute Arbeit – gute Lehre: Zwei Seiten einer Medaille, Die GEW-Kampagne für den „Traumjob Wissenschaft“, in: Brockerhoff/Keller 2019, S. 61–68.
- Keller, Andreas/Pöschl, Doreen/Schütz, Anna (Hg.) (2013):** Baustelle Hochschule. Attraktive Karrierewege und Beschäftigungsbedingungen gestalten, Bielefeld (GEW Materialien aus Hochschule und Forschung 120), <https://www.wbv.de/shop/openaccess-download/6001595w> (26.07.2023). <https://doi.org/10.3278/6001595w>
- Keller, Andreas/Staack, Sonja/Tschaut, Anna (Hg.) (2017):** Von Pakt zu Pakt? Perspektiven der Hochschul- und Wissenschaftsfinanzierung, Bielefeld (GEW Materialien aus Hochschule und Forschung 123), <https://www.wbv.de/shop/openaccess-download/6001598w> (26.07.2023). <https://doi.org/10.3278/6001598w>
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2017):** Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland, Bielefeld, <https://www.buwin.de/dateien/buwin-2017.pdf> (26.07.2023).
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2021):** Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland, Bielefeld, <https://www.buwin.de/dateien/buwin-2021.pdf> (26.07.2023).
- Kreckel, Reinhard/Zimmermann, Karin (2014):** Hasard oder Laufbahn. Akademische Karrierestrukturen im internationalen Vergleich, Leipzig.
- Kuhnt, Mathias/Reitz, Tilman/Wöhrle, Patrick (2022):** Arbeiten unter dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz, Eine Evaluation von Befristungsrecht und -realität an deutschen Universitäten, Dresden, <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:bsz:14-qucosa2-805117> (26.07.2023). <https://doi.org/10.25368/2022.366>
- Sommer, Jörn et al. (2022):** Evaluation des novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, Bericht, Berlin/Hannover, https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2022/abschlussbericht-evaluation-wisszeitvg.pdf?__blob=publicationFile&v=2 (26.07.2023).
- SPD/Bündnis 90/Die Grünen/FDP:** Mehr Fortschritt wagen, Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit, Koalitionsvertrag 2021–2025, Berlin, https://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Koalitionsvertrag/Koalitionsvertrag_2021-2025.pdf (26.07.2023).

Statistisches Bundesamt (2022): Personal an Hochschulen. 2021, Wiesbaden, https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/personal-hochschulen-2110440217004.pdf?__blob=publicationFile (26.07.2023).

Vereinigung der Kanzlerinnen und Kanzler der Universitäten Deutschlands (2019): Bayreuther Erklärung zu befristeten Beschäftigungsverhältnissen mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal in Universitäten, Bayreuth, https://www.uni-kanzler.de/fileadmin/user_upload/05_Publikationen/2017_-_2010/20190919_Bayreuther_Erklaerung_der_Universitaetskanzler_final.pdf (26.07.2023).

Wagner, Carolin (2023): Höchstens zwei Jahre, <https://www.jmwiarda.de/https-www-jmwiarda.de-2023-04-26-hoechstens-zwei-jahre/> (26.07.2023).

#StopTheCuts – Politik auf Kosten von Forschenden

JENNIFER S. HENKE

„DAAD vor großen Einschnitten“, so lautete die Überschrift der Pressemitteilung des Deutschen Akademischen Austauschdiensts (DAAD) vom 08.07.2022. Mit „hoher Wahrscheinlichkeit“ fielen allein rund 6.000 Stipendien weg: Von den Streichungen betroffen seien u. a. die „Förderung von Vortrags- und Kongressreisen, Sommer- und Winterkursen sowie sämtliche weitere Kurzzeitförderungen“ und somit „rund 5.000 Personen pro Jahr“ (Deutscher Akademischer Austauschdienst 2022a). Außerdem hieß es in der Pressemitteilung:

„Lektorate und Dozenturen an ausländischen Hochschulen können nicht nachbesetzt werden, mittelfristig fallen rund 100 der weltweit knapp 450 Standorte weg, an denen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler das deutsche Hochschulsystem vertreten. Auch die sechs Deutschen Wissenschafts- und Innovationshäuser verlieren erheblich an finanziellem Gestaltungsspielraum. Bei den Hochschulen werden die Mittel für die Betreuung internationaler Studierender halbiert. Zusätzlich müssen regional ausgerichtete Kooperationsprogramme der deutschen Hochschulen drastische Einbußen hinnehmen, ebenso die Germanistikförderung und die DAAD-Alumniarbeit.“ (Deutscher Akademischer Austauschdienst 2022a)

Wie DAAD-Präsident Joybrato Mukherjee in Bonn erklärte, sinke die Förderung durch das Auswärtige Amt „von 204 Millionen Euro im Jahr 2021 (einschließlich Investitionen) auf rund 195 Millionen Euro“ im Jahr 2022 (Deutscher Akademischer Austauschdienst 2022a). Für das Jahr 2023 solle „gemäß Kabinettsbeschluss eine weitere Kürzung auf 191 Millionen Euro erfolgen. Der DAAD verliert damit in zwei Jahren rund 13 Millionen Euro Grundfinanzierung“ (ebd.). Derart massive Kürzungen seien fatal, denn sie senkten die „internationale Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit des Wissenschaftsstandorts Deutschland und seiner Hochschulen, und das in einer Zeit, in der außenwissenschaftspolitisch eine Vorbildfunktion und eine Führungsrolle Deutschlands in besonderer Weise notwendig wären“ (ebd.).



Abbildung 1: Tweet @Dr.LutzBoehm, 10.07.2022, 10:48 Uhr und Kommentar von @VoelkerGeorg

Der Aufschrei in den sozialen Medien ließ nicht lange auf sich warten – nicht nur kursierte in diesem Zusammenhang der Hashtag #StopTheCuts, auch zirkulierte in Solidarität mit dem DAAD der Hashtag #IGotFundedByDAAD, unter dem ehemalige sowie aktuell Geförderte die Relevanz dieser Finanzierung für ihre Arbeit und den internationalen Austausch zwischen Forschenden schilderten:

Die Empörungswelle in den (sozialen) Medien und die mit den geplanten Kürzungen einhergehenden wissenschaftlichen, beruflichen sowie auch privaten Konsequenzen für die Betroffenen dehnten sich weiter aus und führten zu einer starken Solidarisierung und Vernetzung zwischen in- und ausländischen Akteur*innen. Am 12.07.2022 veröffentlichten Maha El Hissy (London), Hansjörg Dilger (Berlin), Silke Horstkotte (Leipzig), Anne-Christin Klotz (Berkeley) und Kim Sebastian Todzi (Hamburg) einen offenen Brief, in dem nationale und internationale Forschende und Hochschulmitglieder ihre Bestürzung über die angekündigten Kürzungen des Bundeskabinetts für das Jahr 2022 und 2023 zum Ausdruck brachten. Von den geplanten Kürzungen von Ausgaben und Einsparungen in Höhe von insgesamt rund 20 Millionen Euro waren nicht nur Förderprogramme des DAAD betroffen, sondern ebenso die Alexander von Humboldt-Stiftung (AvH) sowie das Goethe-Institut. Wie die Autor*innen des offenen Briefs mit Nachdruck kritisierten, stünden derartige Streichungen von Fördergeldern in „eklatantem Widerspruch zur im Koalitionsvertrag angekündigten Erhöhung der institutionellen Förderung von DAAD und AvH um 3 % pro Jahr“ (El Hissy et al. 2022). Die geplanten Kürzungen verwunderten insbesondere auch aufgrund der Tatsache, dass das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) in den kommenden Jahren einen signifikanten Aufwuchs an Mitteln zur Forschungsförderung zu verzeichnen hatte.



Abbildung 2: Tweet @mahaelhissy, 09.07.2022, 14:38 Uhr

Doch damit nicht genug, denn die Kürzungen betrafen außerdem vom BMBF bereits positiv begutachtete Forschungsprojekte mit mündlicher Zusage – Letzteres eine völlig gängige Praxis –, deren Fördergelder nun nicht mehr ausgezahlt werden sollten, was einer Rücknahme der Förderzusagen durch das BMBF gleichkäme. Betroffen waren nicht nur Forschungsvorhaben zur Klimakrise, zur Covid-19-Pandemie und zum Angriffskrieg auf die Ukraine, sondern ebenso jene zu Geschlechtergerechtigkeit, Rassismus und Rechtsextremismus, also zu Themen von „teils globalem Ausmaß“ – diese seien nur durch eine internationale Vernetzung von Wissenschaftler*innen lösbar (El Hissy et al. 2022). Unterzeichnet wurde der offene Brief von rund 60 Fachverbänden, Hochschulen und Einrichtungen sowie von Tausenden individuellen Wissenschaftler*innen aus dem In- und Ausland.

Nur zwei Tage nach diesem offenen Brief erschien ein zweiter Brandbrief, datiert auf den 14.07.2022, verfasst von der Professorin an der LMU München Paula-Irene Villa Braslavsky, Vorsitzende der Deutschen Gesellschaft für Soziologie. Das Schreiben war Resultat von Entwicklungen, die sich zeitgleich zu den oben genannten Protesten gegen die Kürzungsabsichten der Ampelkoalition abspielten: Bereits Ende Juni 2022 twitterten einige Wissenschaftler*innen mit großer Besorgnis, dass mündlich zugesagte Förderbescheide noch immer ausstünden. Die Sorgen der betroffenen Forschenden waren nachvollziehbar angesichts der besonderen Brisanz der ausbleibenden schriftlichen Zuwendungsbescheide: Etliche in Projekte eingebundene Wissenschaftler*innen saßen buchstäblich auf gepackten Koffern, einige waren sogar schon an ihren neuen Arbeitsort umgezogen und warteten nun auf ihre Arbeitsverträge, um

pünktlich ab dem 1. Juli 2022 ihren Dienst antreten zu können – ohne schriftlichen Bescheid erfolgt jedoch kein Vertrag und somit kein Projektstart.

Mit Beginn des Monats Juli twitterten vermehrt Betroffene über drohende Streichungen von ganzen Förderlinien des BMBF vor allem in den Geistes- und Sozialwissenschaften. Es folgte rasch ein Vernetzungstreffen, bestehend aus über 60 Wissenschaftler*innen aus den Bereichen Bio-, Geo-, Ingenieur-, Geistes- und Sozialwissenschaften (inkl. Nachwuchsgruppen), in dem sich der Verdacht bestätigte. Nicht nur häuften sich Berichte von mündlich oder sogar per E-Mail bewilligten Forschungsanträgen und noch immer ausstehenden bzw. verschobenen schriftlichen Bescheiden – einige Förderlinien wie etwa „Gesellschaftliche Auswirkungen der Coronapandemie“, „Rechtsextremismus und Rassismus“ sowie zu „kultureller Vielfalt“ seien sogar ganz ausgesetzt worden. Mitte Juli verfasste Villa Braslavsky im Namen der deutschen soziologischen *scientific community* ihren offenen Brief, in dem sie die Bundesministerin für Bildung und Forschung, Bettina Stark-Watzinger, auf die große Verunsicherung und Unklarheit – insbesondere auch für die Lebensrealitäten der Betroffenen – hinwies und um zeitnahe Klärung bat, welche Förderlinien des BMBF konkret von etwaigen Kürzungen oder Streichungen betroffen seien. Ferner, so Villa Braslavsky, sei

„[d]ie aktuelle Unklarheit in Bezug auf diese (und weitere) Förderlinien [...] indes auch für den Wissenschaftsstandort Deutschland verheerend. Sie treibt zahlreiche junge Forschende aus Forschung und Lehre heraus, die hervorragend ausgebildet, hoch motiviert und überaus engagiert sind. Es kommt erschwerend hinzu, dass derzeit zahlreiche Projekte nicht (und nicht einmal kostenneutral, etwa wegen Elternzeiten oder Krankheit) verlängert bzw. zu Ende geführt werden. Das ist Politik auf Kosten von jungen Forschenden und ihren Familien.“ (Villa Braslavsky 2022)

Ende Juli 2022 kam dann endlich „Post aus dem BMBF“, wie der Wissenschaftsjournalist Jan-Martin Wiarda seinen Blogbeitrag betitelte. Das BMBF habe den betroffenen Antragsteller*innen nachts um 1:00 Uhr per E-Mail seine Entscheidung über geplante Kürzungen mitgeteilt, „[m]it positivem Ausgang für viele, aber längst nicht für alle“ (Wiarda 2022). Wie das BMBF mitteilte, seien für das Jahr 2023 weiterhin Kürzungen vor allem für Projekte in den Sozial- und Geisteswissenschaften geplant, wie etwa solche „zu den gesellschaftlichen Auswirkungen der Coronapandemie, zum Rechtsextremismus und zur DDR-Forschung“, wobei die Forschung zu Rechtsextremismus mit 96 Prozent Förderrate noch glimpflich davonkam, die zur Coronapandemie jedoch um die Hälfte der beantragten Fördergelder gekürzt werden sollte (ebd.).

Am 26.07.2022 veröffentlichte das BMBF eine Pressemitteilung, in der Stark-Watzinger verkündete:

„Trotz der schwierigen Haushaltslage konnten wir möglich machen, dass keine laufenden Forschungsvorhaben abgebrochen werden müssen und möglichst viele beantragte Projekte gefördert werden können. Das hat Zeit gekostet und es ist zu bedauerlichen Verzögerungen gekommen, auch wenn es keine formalen Förderzusagen gab. Im Ergebnis ist es uns gelungen, die Förderung der Projekte im sozial- und geisteswissenschaftlichen Bereich in reduziertem Umfang ab 2023 sicherzustellen. Das betrifft vor allem die Forschung zu den gesellschaftlichen Auswirkungen der Corona-Pandemie und zu Rechtsex-

tremismus und Rassismus, die mir besonders wichtig ist. Die Projektverantwortlichen haben wir darüber bereits informiert, damit sie entsprechend planen können.“ (BMBF 2022)

Konkret hieß es, die Förderung der Forschung zur Coronapandemie würde um 50 Prozent gekürzt und die übrig bleibenden Projekte, nur 18 von ursprünglich 32, ab 01.02.2023 immerhin zu 90 Prozent gefördert. Mehr Glück hatten die Projekte zu Rassismus und Rechtsextremismus, die zwar „nahezu in vollem Umfang“ (95 Prozent) gefördert würden, jedoch ebenso erst nach einer massiven Verzögerung am 01.01.2023 beginnen konnten (BMBF 2022).

Wie die Professorin für Bildungssoziologie und Arbeitsmarktforschung Jutta Allmendinger am 26.07.2022 twitterte, sei das Glas nun zwar „mehr als halbvoll“, allerdings dürfe so etwas „nicht nochmal passieren“:



Abbildung 3: @JA_Allmendinger, 26.07.2022, 11:06 Uhr (vgl. auch Wiarda 2023)

Im November 2022 konnte die *scientific community* schließlich erneut aufatmen: Der Haushaltsausschuss beschloss den Bundeshaushalt 2023. Entgegen den bisherigen Ankündigungen soll der DAAD im Jahr 2023 mehr Geld als im Sommer 2022 befürchtet erhalten: 31 Millionen Euro mehr Grundfinanzierung (222 statt 191 Millionen Euro), ein „bisheriges Rekordergebnis“, wie *Forschung & Lehre* formulierte (Forschung & Lehre 2022, vgl. Deutscher Akademischer Austauschdienst 2022b). Auch für die Alexander von Humboldt-Stiftung und das Goethe-Institut war die Zitterpartie vorbei – beide erhielten ebenso zusätzliche Mittel vom Bund: „Demnach seien die ursprünglich für 2023 geplanten Kürzungen am Budget [...] vollständig zurückgenommen“ (Forschung & Lehre 2022).

Fazit: Glimpflicher Ausgang mit einschneidendem Vertrauensbruch

Die öffentlich gewordenen Kürzungen hatte das BMBF mit der angespannten Haushaltslage aufgrund des Angriffskriegs auf die Ukraine und der Schuldenbremse begründet. Wie Stark-Watzinger in der Pressemitteilung vom 26.07.2022 betonte, seien immerhin keine laufenden Forschungsprojekte abgebrochen worden – die Verzögerungen seien bedauerlich, „auch wenn es keine formalen Förderzusagen gab“ (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2022). Das BMBF wies somit einen Bewilligungsstopp weit von sich, ungeachtet der zuvor bereits mündlich wie in Teilen per E-Mail zugesagten Förderungen. Allerdings richteten, so Villa Braslavsky im Interview mit dem ZDF, selbst Verzögerungen einen immensen Schaden an: „Das ist Politik auf Kosten von jungen Forschenden und ihren Familien“ (Hofmann 2022). Die Zeit der Unklarheit und enormen Unsicherheit mit Blick auf die Verteilung der Mittel, die Ausstellung von Verträgen und die sicher auch versäumten rechtzeitigen Meldungen beim Arbeitsamt aufgrund des Vertrauens in die – bisher – übliche Praxis der mündlichen Zusage hinterließen vor allem eins: großes Misstrauen in die politischen Entscheider*innen.

Zu Recht sprach Wiarda mit Rekurs auf Reaktionen Betroffener von einem „[f]ahle[n] Nachgeschmack“ dieses Ausgangs (Wiarda 2022). Nicht nur verzögere sich nun der Start von Forschungsprojekten um mindestens ein halbes Jahr bis zum neu angesetzten Förderbeginn 01.01. bzw. 01.02.2023, auch würden Mitarbeitende bis dahin auf ein gesichertes Einkommen verzichten müssen. Was bleibt, ist ein einschneidender Vertrauensbruch zwischen Forschung und Regierung, der Verlust wertvoller Zeit für die Durchführung der Forschungsprojekte sowie die Frage, wie über die doch noch zu fördernden Projekte entschieden wurde (vgl. hierzu auch El Hissy et al. 2022).

Es bleibt die Erkenntnis, dass öffentlicher Druck, auch oder insbesondere in den sozialen Medien, zum Erfolg führen kann – ohne den Protest und die Empörungswelle wäre die Rettung einiger Projekte nicht möglich gewesen.

Literatur

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2022): Stark-Watzinger: Förderung der Projekte im sozial- und geisteswissenschaftlichen Bereich sichergestellt, Pressemitteilung vom 26.07.2022, <https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/pressemitteilungen/de/2022/07/260722-Projektfoerderung.html> (09.06.2023).

Deutscher Akademischer Austauschdienst (2022a): DAAD vor großen Einschnitten, Pressemitteilung vom 08.07.2022, https://www.daad.de/de/der-daad/kommunikation-publikationen/presse/pressemitteilungen/daad-vor-grossen-einschnitten_juli22/ (09.06.2023).

- Deutscher Akademischer Austauschdienst (2022b):** DAAD vor großen Einschnitten, Pressemitteilung vom 14.11.2022, <https://www.daad.de/de/der-daad/kommunikation-publikationen/presse/pressemitteilungen/daad-budget-2023-kraeftiger-aufwuchs/> (09.06.2023).
- El Hissy et al. (2022):** Stop the Cuts! Offener Brief gegen Kürzungen bei DAAD und AvH vom 12.07.2022, https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdpDHVBn8Dk38H-NGAESgJfpwUKAStGmUqVcXkH_01GV_PjHg/viewform (09.06.2023).
- Forschung & Lehre (2022):** 2023 doch mehr Geld für den DAAD, in: Forschung & Lehre [online], 11.11.2022, <https://www.forschung-und-lehre.de/politik/2023-doch-mehrgeld-fuer-den-daad-5156> (09.06.2023).
- Hofmann, Kristina (2022):** Förderbescheide auf Eis: Ärger an Unis über Stark-Watzinger, in: zdfheute [online], 15.07.2022, <https://www.zdf.de/nachrichten/politik/stark-watzinger-universitaet-forschung-foerderbescheide-kuerzung-100.html> (09.06.2023).
- Villa Braslavsky, Paula-Irene (2022):** BMBF Forschungsförderung – Unklarheiten, Verzögerungen, Streichungen – Anfrage an die Bundesministerin für Bildung und Forschung Bettina Stark-Watzinger, in: soziologie.de, Meldungen des Vorstands, 14.07.2022, <https://soziologie.de/aktuell/meldungen-des-vorstands/news/bmbf-forschungsfoerderung-unklarheiten-verzoegerungen-streichungen> (09.06.2023).
- Wiarda, Jan-Martin (2022):** Post aus dem BMBF, in: Jan-Martian Wiarda [Webblog] 26.07.2022, <https://www.jmwiarda.de/2022/07/26/post-aus-dem-bmbf/> (09.06.2023).

Abbildungen

- Abb. 1: Böhm, Lutz (2022):** Tweet mit Kommentar von Georg Völker, 10.07.2022, 10:48 Uhr. <https://twitter.com/DrLutzBoehm/status/1546053703693701120> (09.06.2023).
- Abb. 2: El Hissy, Maha (2022):** Tweet 09.07.2022, 14:38 Uhr. <https://twitter.com/mahaelhissy/status/1545749130034782212> (09.06.2023).
- Abb. 3: Jutta Allmendinger (2022):** Tweet 26.07.2022, 11:07 Uhr. https://twitter.com/JA_Allmendinger/status/1551856394105749509 (09.06.2023).

I got 99 problems, but fuckademia ain't one. Dr. Bitch Ray's Survival-Kit for academics¹

REYHAN ŞAHİN AKA LADY BITCH RAY

Befristungen, unsichere Karrierewege und Leistungsdruck lasten unterschiedlich auf den Angehörigen des Wissenschaftssystems. Neben den Erfahrungen, die sich unter dem Hashtag #IchBinHanna sammeln, sind es vor allem die Berichte derjenigen, die zu #IchbinReyhan twittern, welche aufzeigen, dass die Academia eben nicht frei von Diskriminierungen und Hierarchien ist. Mit #IchbinReyhan führte die Wissenschaftlerin, Aktivistin und Rapperin Reyhan Şahin die Dimension der intersektionalen Diskriminierung in die Debatte ein. Zuvor hatte sie die Missstände im Hochschulsystem in ihrem Buch „Yalla, Feminismus!“ kritisiert, das im Herbst 2019 bei Klett Cotta/Tropen erschien. In dem folgenden Spoken-Word-Beitrag, den sie im Rahmen der 11. GEW-Wissenschaftskonferenz in Dresden vortrug, benennt sie Herausforderungen und Diskriminierungsformen der „Fuckademia“ und ermutigt zugleich, nicht aufzugeben – und das ohne den Humor zu verlieren.

Die Herausgeber*innen

1. *Vom Bordstein zur Skyline? Doc Life is a Thug Life*

Der Beruf als Wissenschaftler*in macht dich nicht unbedingt reich, sondern eher das Gegenteil, es ist viel Arbeit in Vollzeit für wenig Geld, bis kein Geld und Überstunden – es sei denn, du bist ein Richkid. Um es mit den Worten von Rapper 50 Cent zu sagen: „Get rich or die tryin'“? – oder besser gesagt: try die'in. Gewöhn dich an schlecht bis unbezahlte Vollzeitarbeit plus Nett-Twerking-Geschleime und dein letztes Selbstbewusstsein und Würde für einen Funken erhoffte Anerkennung über Bord zu werfen. Deshalb solltest du früh genug lernen, deine Skills zu erkennen, sie richtig (und dosiert) einzusetzen und dich unabhängig zu machen. Und vergiss nicht: Es gibt auch Forschung außerhalb der Uni, denn ohne Tenure-Track ist dein Unileben whack!

2. *Don't believe the hype – schreib!*

Konzentriere dich immer auf das Wesentliche: deine Forschung! Und auch wenn dir das Lehren Spaß macht, verbringe nicht allzu viel Zeit damit, denn du weißt, am Ende fragen Leute nach deinen Papers oder Veröffentlichungen und nicht danach, ob du sechs oder 40 Lehrveranstaltungen gegeben hast. Lerne, Nein zu sagen, egal wie nett dich der Prof anlächelt und der Professoren-Harem um dich

¹ Zuerst veröffentlicht in Reyhan Şahin aka Dr. Bitch Ray: Yalla, Feminismus! Stuttgart 2023, S. 377–342.

herum dir das Gefühl gibt, dazuzugehören. Verliere niemals dein Ziel vor den Augen. Zeit ist Geld und don't believe the hype – schreib! Lautet das fuckademi-sche Motto! *Bitch betta have my review!*

3. *Drop it like it's Doc:*

Die Beziehung zu Profs kann schwierig werden, I know. Dass viele Profs sozial etwas verkümmerte Wesen sind, brauche ich dir nicht zu erklären, das lernt man spätestens beim ersten WiMi-Job. Entweder wirst du seine/ihre Fußabtretermatte – oder du wirst zwischendurch teilweise idealisiert – und letztendlich kannst du jederzeit wie eine heiße Süßkartoffel auch fallen gelassen werden, spätestens wenn die sechs Jahre nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz ablaufen, egal wie viel Mühe du dir gibst. Sei dir dessen immer bewusst und unterwerfe dich nie. Zum Trost: Du kannst froh sein, dass du selbst nicht so bist oder so wirst, und vielleicht kannst du dich ja irgendwann auch rächen – aber bitte mindestens erst nach der Promotion.

4. *Dein Stallgeruch stinkt!*

Hast du dir auch schon dem fuckademischen Habitus angeeignet, der vielen, die ihn umsetzen, Türen und Positionen im Hochschulbetrieb öffnet? Sei es die künstlich hochgestochene Sprache, die klug aussehende, angepasste Verhaltensweise oder aber auch die Pullunder-meets-Bluse-/Hemd oder Perlenohrringe-plus-Haarbanane-Fraktion? Jaja, diese Leute sehen nicht ohne Grund so aus, als wären sie dem White-Billionaires-Boys-Club entsprungen. Bitte tu mir den Gefallen und unterbinde weitgehend dieses elitäre, spießige Gehabe und Erscheinungsbild, denn sie klassifizieren Menschen. Ich habe diesen Habitus bewusst boykottiert, aber auch wenn ich wollte, könnte ich ihn gar nicht verkörpern. Lass deine „Klasse“ nicht so raushängen, denn es stinkt nach faulen Eiern...

5. *Can't truss it: 911 is a joke!*

Sexistische und frauenfeindliche Sprüche bis hin zu sexuellen Belästigungen oder sexualisierten Übergriffen scheinen leider – auch wenn wenig öffentlich darüber gesprochen wird – zum Unialltag dazuzugehören. Verharmlosung von sexuellen Übergriffen und Gaslighting gehören im Hort und Brutnest des alten weißen cis-Mannes der Universitäten überwiegend zum guten Ton.

Bist du von sexuellen Übergriffen im Hochschulbetrieb betroffen? – Das tut mir sehr leid! Dann solltest du grundsätzlich schauen, wem du dich diesbezüglich anvertraust, und auch bei den sogenannten Stabstellen der Gleichstellung vorsichtig sein. Denn diese stehen erstens nicht immer auf der Seite der Betroffenen – und haben zweitens auch keine Macht, den Täter-Prof am Ende ranzukriegen, geschweige denn zu entmachten. Gib trotzdem nicht auf und wehre dich! Such dir ehrliche Verbündete, mit denen du dich austauschen kannst. Denn diese Profs fürchten nichts mehr als Wissenschaftsbitches, die nicht einknicken und offen ihren Standpunkt sagen. Der Preis dafür ist allerdings meistens deine Stelle oder der totale Rückzug aus der Wissenschaft, sorry!

6. *Fight the power – Rassismus an die Mauer!*

Wirst du Zeug*in, wenn Profs etwas Rassistentes sagen – oder gar jemanden auf eine rassistische Weise direkt adressieren? Wage es, nicht zu schweigen, und, yalla, trau dich, das anzusprechen! Du wirst es nicht bereuen, du kannst es zumindest sichtbar machen. Mit Betroffenen solidarisieren, trösten, gezielt intervenieren.

Ist dir schon mal aufgefallen, dass die Umsetzung von „Diversität“ und „Vielfalt“ an deutschen Universitäten, wenn überhaupt, die Förderung von tendenziell weißen Frauen bedeutet?! Es geht hierbei nicht um Opferneid, sondern darum, sich diese Strukturen bewusst zu machen und dagegen anzugehen. Mach dir Gedanken über den strukturellen Rassismus an Unis, über Tokenism, White University Supremacy und über teilweise offensichtliche Rassisten, die ungehindert an deutschen Unis lehren. Mach dir Gedanken über universitätsnahe Burschenschaften, die nichts anderes sind als patriarchale, weiße (oftmals auch rassistische), konservative Bündnisse, mit denen sich Unis schmücken. Hallo?!

7. *Still fucking Dr. Dre*

Die Lage in der Hochschul- und Universitätslandschaft lädt nicht gerade zum Forschen ein, das stimmt. Aber im Grunde genommen tragen die Forschung und Lehre an sich – vorausgesetzt, man führt sie frei, gewissenhaft und selbstbestimmt durch – zu Fortschritt, Bildung und auch zu deiner persönlichen Entwicklung bei. Nutz es, wenn du es irgendwie schaffst, trotz dieser toxischen Strukturen drinzubleiben! Aber verlass den Unibetrieb, wenn du merkst, dass es dich kaputt macht und auch sonst langfristig zermürben würde. Oder mach's wie ich: Schreib Bücher, mache Kunst und forsche mit Stipendien – z. B. von der Rosa Luxemburg-Stiftung – aber verpass es niemals, die Strukturen des Hochschulbetriebs zu kritisieren. Summa-Cum-Laude-Bitch! Es ist trotzdem schön, dass es dich gibt – you're still fucking Dr. Dre, also forsche und lies!

8. *Kein Ponyhof – ein Haifischbecken*

Universitäts- und Hochschulbetriebe sind elitär, hierarchisch, weiß männlich dominiert und bestenfalls ausgrenzend. Stell dich drauf ein, wenn du diese Welt betrittst, erwarte keinen Ponyhof, alles andere als independent, die Seele schändend.

Mach dich gefasst auf ein Haifischbecken mit eingesperrten, verstörten Piranhas.
Welcome to the Anstalt: Fuckademia in Almanya!

**B Klassismus, Rassismus, Ableismus,
Sexismus ...: Intersektionale Diskriminierung
in Hochschule und Forschung**

Gleiche Chancen für alle?

Konzeption und Ergebnisse eines „Migrations-Bildungstrichters“

RENÉ KREMPKOW

1 Warum wir einen „Migrations-Bildungstrichter“ brauchen

Der Anspruch an Chancengerechtigkeit und Diversität im Bildungs- und Hochschulsystem ist spätestens seit den PISA-Studien ein Dauerbrenner in der einschlägigen Forschung Deutschlands. Auch etliche Debattenbeiträge von Wissenschaftspolitiker*innen, Gewerkschafter*innen und Aktivist*innen zeigen seit Längerem, dass dies innerhalb und außerhalb der Hochschulen und der Wissenschaft relevante Themen für das Wissenschaftssystem sind.

Auch bei der GEW-#IchBinHanna-Aktionskonferenz Ende 2021 wurde mit #IchbinReyhan die Situation von (Nachwuchs-)Wissenschaftler*innen¹ und Studierenden of Color und mit Migrationshintergrund thematisiert.² #IchbinReyhan geht auf die Soziologin Şahin (2019) zurück, die in ihrem Buch „Yalla, Feminismus!“ das deutsche Wissenschaftssystem als „Fuckademia“ bezeichnet und das ungleiche Hochschulwesen mit seinen sich überschneidenden Diskriminierungen am eigenen Beispiel veranschaulicht. Demnach wurden und werden an Hochschulen Frauen, Menschen ohne akademischen Background, Menschen mit Rassismuserfahrungen und andere gesellschaftlich marginalisierte Gruppen benachteiligt. Dies ist nicht nur für diese selbst problematisch, sondern auch für die Verwirklichung der geforderten „Bestenauswahl“ z. B. bei Stellenbesetzungen und Berufungen (vgl. auch Bahr et al. 2022). Denn es ist davon auszugehen, dass die geringe Chancengerechtigkeit in der Wissenschaft Deutschlands zentrale Ursachen bereits in der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung bzw. im Studium und davor hat. Das zeigt die mit (fast) jeder Qualifikationsstufe im Wissenschaftssystem geringer werdende Chancengerechtigkeit bzgl. Geschlecht (Gemeinsame Wissenschaftskonferenz 2021) und sozialer Herkunft (Möller 2018; Zimmer 2018; Krempkow 2019, 2017).

Aber die Ansichten dazu, wie man konkret Verbesserungen erreichen kann, gehen teilweise auseinander. Dementsprechend könnte die Auswertung von Daten zu diesem Thema nützliche Impulse geben, wo man mit möglichst großen Erfolgsaus-

1 Der Begriff (Nachwuchs-)Wissenschaftler*innen wird hier mit Klammern verwendet um zu markieren, dass ein großer Teil der als „Nachwuchs“ Bezeichneten (spätestens ab Postdoc) selbstständige Wissenschaftler*innen sind.

2 Dies war die dritte Konferenz in einer Serie von drei Veranstaltungen, die erste war bereits am 1. Juli 2021, vgl. <https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/ichbinhanna-dokumentation-des-gew-fachgesprachs>.

sichten ansetzen könnte. Denn selbst in offiziellen Berichten der Bunderegierung wie im jüngsten Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021), der sich das Thema Chancengerechtigkeit als Schwerpunktthema gesetzt hatte, finden sich zum Thema Chancen von (Nachwuchs-)Wissenschaftler*innen mit Migrationshintergrund kaum Zahlen (ähnlich wie zur sozialen Herkunft). Dass in wissenschaftspolitischen Diskussionen z. T. darauf verwiesen wird, es gäbe keine klare empirische Evidenz³ und kaum bundesweite Datenbestände, um Aussagen über die Chancen betroffener (Nachwuchs-)Wissenschaftler*innen bzw. solcher mit Migrationshintergrund zu treffen und daraus ggf. Maßnahmen ableiten zu können, entspricht aber nur bedingt der aktuellen Datenlage, die sich über die letzten Jahre z. T. deutlich verbesserte.

2 Ziel des zugrunde liegenden Projektes

Daher war es das Ziel des diesem Beitrag zugrunde liegenden Projektes,⁴ ähnlich wie dies seit Längerem für Kinder von Nichtakademiker*innen beim sogenannten „Bildungstrichter“ geschieht (vgl. Middendorf et al. 2013), einen hier bewusst prägnant so bezeichneten „Migrations-Bildungstrichter“ zu erstellen. Hiermit sollen die Veränderungen der Anteile von entsprechenden Personen an verschiedenen Übergängen des Hochschulsystems inkl. grafischer Veranschaulichung dargestellt und damit einer breiteren Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden. Erstmals für Deutschland sollen hierbei die Chancen von (Nachwuchs-)Wissenschaftler*innen und Studierenden mit Migrationshintergrund möglichst über das gesamte Hochschulsystem dargestellt werden, also vom Hochschulzugang bis zur Promotion. Die Kenntnis der Größenordnung von Chancenungleichheit auch nach Migrationshintergrund (und nicht nur wie bisher nach Geschlecht und sozialer Herkunft) soll letztlich eine Grundlage dafür sein, dass Akteure in Politik und Hochschulen mit gezielten Informationen und Maßnahmen an stark betroffenen Übergängen ansetzen. Somit könnten Bildungspotenziale besser entfaltet werden.

3 Forschungsstand und Datenverfügbarkeit

Es gibt wie erwähnt nur wenige amtliche Daten, insbesondere zum Migrationshintergrund in höheren Qualifikationsstufen (vgl. auch Brings/Vollmar 2021). Auch die Veröffentlichung der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (2021) „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung“ teilt diese Einschätzung grundsätzlich. So heißt es dort: „Ethnische Herkunft oder rassifizierende Zuschreibungen (zur Begrifflichkeit

3 So berichten lt. Lörz (2019: 102) verschiedene Studien, dass beim Übergang ins Studium keine migrationspezifischen Unterschiede bestünden und teilweise sogar von einem Vorteil des Migrationshintergrundes.

4 Das zugrunde liegende Projekt „Migrations-Bildungstrichter“ wurde von der Max-Traeger-Stiftung der GEW gefördert (vgl. Krempkow 2022). Für die Konzeption und die Ergebnisse ist allein der Verfasser verantwortlich.

vgl. Baumann et al. 2018: 19) können, gerade in Verknüpfung mit der Kategorie Geschlecht, Ungleichheiten beim Studienzugang oder Studienerfolg (Lörz 2020, 2019; Pott 2006) und strukturelle und individuelle Diskriminierungen begründen (Springsgut 2021; Heitzmann/Houda 2019). Daten hierzu liegen jedoch derzeit weder in der amtlichen Statistik noch in Studierendensurveys vor.“ Eine solche intersektionale Perspektive, für die entsprechende Daten Voraussetzung sind, könnte jedoch Ansätze für mögliche Maßnahmen erschließen: So zeigt Lörz (2019), dass bezüglich Geschlecht, Bildungsherkunft und Migrationshintergrund sowohl additive als auch multiplikative Effekte sozialer Ungleichheit im Hochschulbereich bestehen, diese sich jedoch in den Bildungsphasen unterscheiden. Bisher gibt es jedoch kaum solche Analysen, erst recht nicht unter Einschluss der Promotionsphase. Allerdings wird seit einigen Jahren in verschiedenen bundesweiten Befragungen der Migrationshintergrund erfragt,⁵ auch wenn hierbei keineswegs immer eine identische Definition für Migrationshintergrund zugrunde gelegt bzw. in den empirischen Erhebungen identisch operationalisiert wurde.

Dennoch hatte ich bei der Planung des Projektes die Hoffnung, dass es bei entsprechender Auswertung und ggf. Einbeziehung auch solcher in wissenschaftlichen Publikationen veröffentlichter Befragungsstudien voraussichtlich für Übergänge bis zur Promotion möglich sein könnte, Berechnungen für eine Darstellung ähnlich dem Bildungstrichter vorzunehmen. Denn es existieren an verschiedenen Stellen Studien und Datenbestände, die aber z. T. nur sehr verstreut vorliegen und nicht leicht zugänglich sind.

4 Vorgehen für die Erstellung des „Migrations-Bildungstrichters“

Das Vorgehen für die Erstellung des „Migrations-Bildungstrichters“ umfasste drei Schritte:

1. Zunächst wurde geprüft, in welchen bundesweiten Studien welche Daten vorhanden und inwiefern diese vergleichbar genug sind, um ggf. einen „Migrations-Bildungstrichter“ erstellen zu können. Im Ergebnis dieser Recherchen waren ausreichend Daten für zentrale Bildungsschwellen vorhanden und diese vergleichbar genug für das Vorhaben.⁶
2. Mit diesen Daten erfolgten Berechnungen zu Übergangsquoten sowie zur Absolutzahl Verbleibender der anfangs jeweils 100 Personen mit und ohne Migra-

5 So erfragt der Mikrozensus seit 2005 den Migrationshintergrund. Als Person mit Migrationshintergrund gelten hierbei jene Personen, die selbst nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurden oder bei denen mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurde.

6 Für die Übergänge zur Professur stellte sich heraus, dass nach aktuellem Kenntnisstand keine Datenbestände für entsprechende Berechnungen zu Neuberufenen (vgl. z. B. Krempkow/Pittius 2007, Bundesbericht für Bildung und Forschung 2008) mit einer vergleichbaren Definition des Migrationshintergrundes verfügbar sind, sodass eine Einbeziehung der Übergänge zur Professur in den „Migrations-Bildungstrichter“ wie befürchtet nicht möglich war. Hinzu kommt, dass es in dieser Phase weitere Übergänge gibt, die für eine möglichst zielgenaue Ableitung von evtl. Folgemaßnahmen berücksichtigt werden sollten, z. B. die Habilitation oder Äquivalente wie Juniorprofessur oder (Nachwuchs-)Forschungsgruppenleitungen bzw. die Tenure-Track-Professur (vgl. z. B. Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021).

tionshintergrund. Anschließend wurde mit den Ergebnissen der Berechnungen eine grafische Veranschaulichung erstellt, ähnlich wie zu einem früheren Zeitpunkt bereits für die Bildungsherkunft (Krempkow 2017).

3. Vorgehen, Konzept und Methodik der Berechnungen wurden schließlich in Form dieses Textes dokumentiert.

5 Zu Konzept und Methodik der Auswertung

An verschiedenen Stellen im Bildungssystem erfolgen Übergänge, an denen Entscheidungen für den Werdegang der Bildungsaspirant*innen gefällt werden, die als Ergebnisse von längeren Entscheidungsprozessen zu verstehen sind, die von sozial geprägten Abwägungen der Kosten, Nutzen und Erfolgchancen bestimmt werden. Daher hat jede Bildungsentscheidung potenziell eine sozial selektive Wirkung und beeinflusst die Bildungschancen. Im Regelfall müssen fünf Schwellen im Bildungssystem überwunden werden, um einen Hochschulabschluss zu erlangen (vgl. Middendorf et al. 2013; nachfolgend adaptiert wie in Krempkow 2017). Bis zur Promotion als höchstem berufsqualifizierendem Abschluss sind es sogar neun Schwellen, die zu überwinden sind:

1. zur Sekundarstufe 1,
2. zur Sekundarstufe 2,
3. zur Hochschulzugangsberechtigung,
4. zur Aufnahme eines ersten Studiums,
5. zum Bachelor als ersten Hochschulabschluss,
6. zur Aufnahme eines Master- oder zweiten Studiums,
7. zum Master oder einem anderen weiteren Hochschulabschluss (z. B. Lehramt),
8. zur Aufnahme einer Promotion,
9. zum Promotionsabschluss.

Grundidee für die Berechnung der Chancenrelationen an den entsprechenden Übergängen bzw. Bildungsschwellen sind „sozialgruppenspezifische Bildungsbeteiligungsquoten“, wie sie bis 2013 regelmäßig beim sogenannten „Bildungstrichter“ in der Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks berechnet wurden (Middendorf et al. 2013).⁷ Dies wurde zwar 2017 für den Stifterverband von mir erstmals für die Bildungsherkunft bis zur Promotion adaptiert, aber für das Hochschulsystem bisher noch nicht auf den Migrationshintergrund angewandt.

Für die Berechnungen wird das Konzept der „Leaky Pipeline“ aus der sozialen Ungleichheitsforschung und der Geschlechterforschung genutzt und dies auf die Bildungschancen der hier betrachteten Personen unterschiedlicher regionaler Herkunft angewendet. Mit dem Begriff „Leaky Pipeline“ wird der absinkende Anteil einer Personengruppe auf den verschiedenen Qualifizierungsstufen bezeichnet, der auf eine fort-

⁷ Vgl. Middendorf et al. (2013). Später wurde hierzu nur noch eine Sonderauswertung des DZHW veröffentlicht (deutlich nach Veröffentlichung der 21. Sozialerhebung, vgl. Middendorf et al. 2017).

bestehende strukturelle Ungleichheit hinweist. Für die Datenbasis gilt, dass das Kohortenprinzip angewendet werden soll (vgl. Krempkow 2017): Da die letzten verfügbaren vergleichbaren Daten für Promovierte z. B. die vom Jahr 2019 waren, mussten aufgrund der über alle Promovierten hinweg durchschnittlichen Promotionsdauer von rund fünf Jahren die Daten zu den Masterabsolvent*innen des Prüfungsjahrgangs 2014 verwendet werden, also fünf Jahre vor den letzten verfügbaren Daten zu Promovierten. Hierbei kann man sich die erfolgreichen Übergänge zwischen den Qualifizierungsstufen bildlich als die vorstellen, die am Ende der „Rohrleitung“ noch herauskommen, während abgehende Kohortenanteile die „Leckage“ an Verbindungsstellen oder Zapfstellen sind. Dies bedeutet jedoch nicht, dass unbedingt alle studieren oder promovieren sollten. Aber die Chancen dafür sollten unabhängig von der Herkunft sein. In der nachfolgenden grafischen Darstellung werden die Bildungschancen für je 100 Personen mit und ohne Migrationshintergrund verglichen (vgl. ähnlich Middendorf et al. 2013). Allerdings muss hierbei als Einschränkung benannt werden, dass aus Datenverfügbarkeits- und Darstellungsgründen Migrationshintergrund von vornherein nur im Saldo und wenig differenziert betrachtet und z. B. nicht nach Herkunftsländern unterschieden werden kann (vgl. auch Lörz 2019).

Nach der Definition des Statistischen Bundesamtes zählen zu den Menschen mit Migrationshintergrund „alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten, sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche Geborenen mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil“ (Statistisches Bundesamt 2010: 6).

Allerdings gibt es in der Literatur und in den verfügbaren Datensätzen verschiedene Definitionen von Migrationshintergrund: So bezieht sich die Definition und Operationalisierung des Migrationshintergrundes der Studienberechtigtenbefragungen (der früheren HIS GmbH Hannover bzw. des heutigen DZHW) auf Folgendes: Es muss mindestens ein Elternteil im Ausland geboren sein oder die Studienberechtigten müssen eine ausländische Staatsangehörigkeit besitzen oder es wird im Elternhaus kein Deutsch oder neben Deutsch noch eine andere Sprache gesprochen (vgl. Spangenberg/Quast 2016). In jüngeren Studien wie NACAPS (2022, 2020) und in KOAB (z. B. 2021, 2016 und 2014) bezieht sich Migrationshintergrund darauf, dass mindestens ein Elternteil im Ausland geboren wurde.

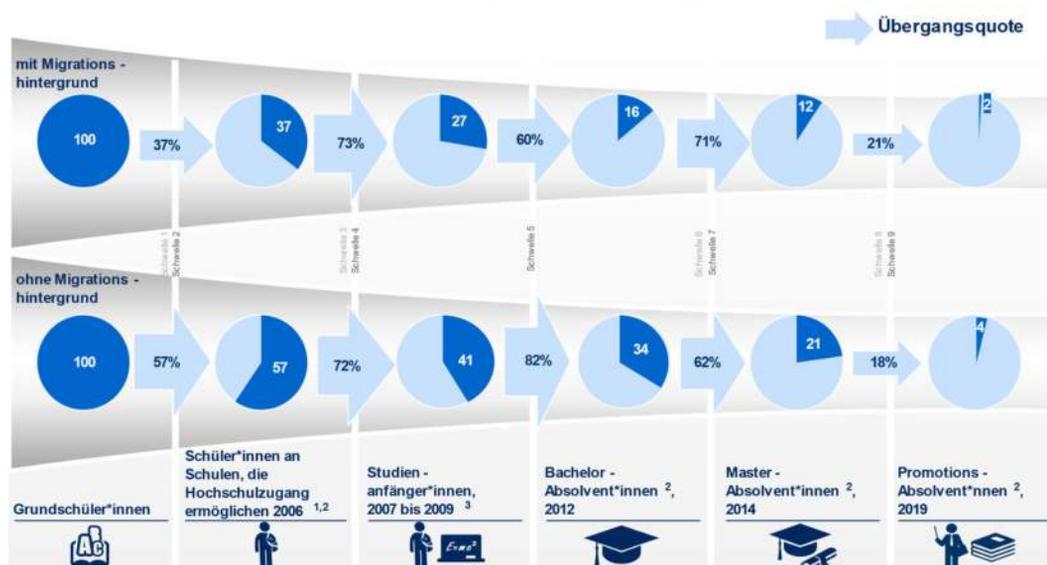
Daher war hier auch zunächst noch zu klären, welche Definition und Operationalisierung nach der verfügbaren Datenlage zumindest weitestgehend über alle zu betrachtenden Schwellen zugrunde gelegt werden kann. Dies ist letztlich möglich, wenn sich Migrationshintergrund darauf bezieht, dass mindestens ein Elternteil im Ausland geboren wurde. Die nachfolgend dargestellten Ergebnisse beziehen sich daher darauf. Nach dieser Definition und Operationalisierung hatten laut der 20. Sozialerhebung insgesamt 23 Prozent der Studierenden einen Migrationshintergrund, ähnlich wie auch in der 21. Sozialerhebung (vgl. Middendorf et al. 2013: 520; 2017: 32 ff.). Bei der hier den Analysen zugrunde liegenden Generation von Schüler*innen liegt der Anteil mit Migrationshintergrund bei etwa einem Drittel (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010: 165). Der aktuelle Anteil der Schüler*innen mit Migrationshinter-

grund liegt allerdings inzwischen bei gut 40 Prozent, wobei der Großteil dieser Kinder in Deutschland geboren wurde und drei Viertel der hier geborenen Menschen die deutsche Staatsbürgerschaft haben (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2022: 2). Dies unterstreicht die künftig noch steigende Relevanz der Bildungschancen dieser Gruppe für Deutschland.

6 Ergebnisse

Die nachfolgende Abb. 1 zeigt, dass bereits beim Übergang von der Grundschule ins Gymnasium (oder eine andere Schule, die den Hochschulzugang ermöglicht) große Unterschiede zwischen Schüler*innen mit und ohne Migrationshintergrund bestehen: Während nur 37 von 100 Schüler*innen mit Migrationshintergrund auf eine solche Schule übergehen, sind es bei denjenigen ohne Migrationshintergrund 57 Schüler*innen.

Migrations-Bildungstrichter von der Grundschule bis zur Promotion: 100 Personen mit und 100 ohne Migrationshintergrund im Vergleich



¹ Gymnasium, integrierte (Sekundar-)Schulen und Sonstige; ² Migrationshintergrund bezieht sich hier darauf, dass mindestens ein Elternteil im Ausland geboren wurde; ³ Mittelwert zweier Erhebungen und Migrationshintergrund bezieht sich hier darauf, dass mindestens ein Elternteil im Ausland geboren, oder Studienberechtigte eine ausländische Staatsangehörigkeit besitzen oder im Elternhaus eine andere Sprache gesprochen wird;

QUELLEN: Nationaler Bildungsbericht 2010; 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks/DZHW 2017; Kooperationsprojekt Absolvent*innenstudien 2014, 2016, 2021; Statistisches Bundesamt (mehrere Jahre).

Abbildung 1: Grafische Darstellung zum „Migrations-Bildungstrichter“ (eigene Darstellung in Anlehnung an Krempkow [2017])

Die anschließende Aufnahme eines (ersten) Studiums erfolgt durchschnittlich von nur 27 von 100 ehemaligen Schüler*innen mit Migrationshintergrund, dagegen für 41 ohne Migrationshintergrund. Von letzterer Gruppe nehmen also gut *einmal* so

viele im Vergleich zur erstgenannten Gruppe ein Studium auf. Allerdings ist die *Übergangsquote (in Prozent)* zum Studium mit jeweils etwas über 70 Prozent für beide Gruppen ähnlich hoch. Dies bedeutet: Die Unterschiede zwischen den beiden Gruppen sind stark bereits auf die vorangegangenen Schwellen zurückzuführen. Sie werden hier zumindest nicht größer, aber auch nicht kleiner. Beim Übergang zum Studium ist demzufolge nicht ein Migrationshintergrund an sich ein entscheidender Faktor. Vielmehr ist davon auszugehen, dass dessen Kombination insbesondere mit der Bildungsherkunft entscheidend ist, wie die sich deutlich unterscheidenden Übergangsquoten zwischen Kindern mit und ohne Eltern, die Akademiker*innen sind, zeigen (vgl. Krempkow 2017 bzw. Dauchert et al. 2017: S. 9–15).⁸

Der „Migrations-Bildungstrichter“ zeigt über den Zugang zum Studium hinaus, dass sich auch im Hochschulsystem die bereits für den Hochschulzugang beschriebene Tendenz fortsetzt: Während nur 16 von den ursprünglichen 100 Grundschüler*innen mit Migrationshintergrund einen Bachelor erwerben, sind es von denen ohne Migrationshintergrund 34, also *mehr als doppelt so viele*. Die Quote der Studierenden mit Migrationshintergrund, die vom Studienanfänger*innenstatus bis zum erfolgreichen Bachelorabschluss gelangen, liegt bei 60 Prozent und ist um 22 Prozentpunkte geringer als die Quote der Studierenden ohne Migrationshintergrund, mit 82 Prozent. Bis zum Bachelor ist die Chancenungleichheit im Hochschulsystem damit noch größer geworden, als sie ohnehin schon beim Verlassen des Schulsystems war. Erst bis zum Masterabschluss nähern sich die Chancen wieder ein wenig an. Sie bleiben aber dennoch ungleich, sodass von 100 Bildungsteilnehmer*innen mit Migrationshintergrund zwölf den Masterabschluss erwerben. Ohne Migrationshintergrund sind es 21, also immer noch fast doppelt so viele. Danach bleibt diese Relation bis zur Promotion in etwa gleich (zwei zu vier).

7 Zusammenhang Migrationshintergrund und soziale Herkunft

In der Forschung wird seit Längerem eine Betrachtung mehrerer Merkmale zugleich gefordert (auch als Intersektionalität bezeichnet, vgl. z. B. Lörz 2019, Gross et al. 2016). Dies ist wichtig, um eine verstärkte Chancenungerechtigkeit z. B. für Bildungsteilnehmer*innen mit Migrationshintergrund und zugleich mit niedriger sozialer Herkunft zu erfassen. Jedoch sind nicht durchgehend für alle hier betrachteten Bildungsschwellen Daten auch für die jeweiligen Subgruppen mit jeweils (mindestens) diesen zwei Merkmalsausprägungen verfügbar (vgl. ausführlich dazu Langfassung der Studie).

⁸ Eine aktualisierte Berechnung der Bildungschancen nach sozialer Herkunft durch den Stifterverband (2021) zeigt, dass sich die Chancen für Nichtakademikerkinder zwar in den letzten fünf Jahren etwas verbesserten, aber immer noch sehr ungleich sind – auch im Hochschulsystem (kritische Würdigung vgl. Krempkow 2021).

8 Fazit

Insgesamt zeigt der „Migrations-Bildungstrichter“: An allen Schwellen des Bildungssystems sind für Menschen mit Migrationshintergrund die Chancen geringer als für solche ohne. Zur Größe der Chancenungleichheit lässt sich zusammenfassend formulieren, dass das Vorhandensein eines Migrationshintergrundes für eine Person im deutschen Bildungssystem damit einhergeht, dass sie nur etwa halb so große Bildungschancen hat wie eine Person ohne Migrationshintergrund. Dies gilt – anders als z. T. behauptet – auch im Hochschulsystem, und zwar bis zum höchsten akademischen Abschluss, dem Dokortitel.

Will man die Chancengleichheit verbessern – wofür die Herausforderungen angesichts der im Zeitverlauf gestiegenen Anteile der Schüler*innen und Studierenden mit Migrationshintergrund in den nächsten Jahren nicht kleiner werden dürften –, so könnten Maßnahmen, die bereits zur Verbesserung der Bildungschancen diskutiert werden, ein geeigneter Ausgangspunkt sein, so eine „Ermöglichung eines Studiums mit unterschiedlichen Geschwindigkeiten“ (Wissenschaftsrat 2017) z. B. durch ein flexibleres Teilzeitstudium (vgl. auch Wissenschaftsrat 2022), und eine stärker an den unterschiedlichen Studienformen orientierte BAföG-Förderung (vgl. Dauchert et al. 2017). Diese könnten zugleich noch durch migrationshintergrundspezifische Maßnahmen ergänzt werden (z. B. mit gezielten Mentoringprogrammen, vgl. Lörz 2019), welche dann insbesondere im Bachelorstudium sowie am Übergang zu einer weiterführenden Schule ansetzen sollten. Flankiert werden könnten diese konkreten Fördermaßnahmen durch eine geeignete Berücksichtigung der Zusammensetzung der Bildungsaspirant*innen und der Zusammenhänge mit dem Bildungserfolg in Leistungsbewertungs- und Anreizmodellen (für Anwendungsbeispiele vgl. Krempkow 2012). Darüber hinaus sollte dann ein Migrationshintergrund auch nicht allein als Dimension der Bildungsbenachteiligung, sondern auch stärker als Stärke bzw. Potenzial begriffen werden, so z. B. eine zweite Muttersprache, und entsprechend anerkannt werden.

Literatur⁹

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2010): Bildung in Deutschland 2010. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Perspektiven des Bildungswesens im demografischen Wandel, Bielefeld.

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2022): Bildung in Deutschland 2022. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zum Bildungspersonal, Bielefeld.

Bahr, Amrei/Eichhorn, Kristin/Kubon, Sebastian (2022): #IchBinHanna. Prekäre Wissenschaft in Deutschland, Berlin. <https://doi.org/10.13109/9783666800368.74>

⁹ Weitere relevante Literatur findet sich in der Langfassung der Studie (Krempkow 2022), online in: https://www.gew.de/fileadmin/media/sonstige_downloads/hv/Service/Presse/2022/20220922-Migrations-Bildungstrichter.pdf.

- Baumann, Anne-Luise/Egenberger, Vera/Supik, Linda (2018):** Erhebung von Antidiskriminierungsdaten in repräsentativen Wiederholungsbefragungen, Bestandsaufnahme und Entwicklungsmöglichkeiten. Hg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes.
- Brings, Stefan/Vollmar, Meike (2021):** Promovierte in der amtlichen Statistik, in: UniWiND/UniKoN (Hg.): Dr. Unbekannt: Informationsbedarfe, Angebote, Strukturen und Informationslage deutscher Hochschulen und außeruniversitärer Forschungseinrichtungen zur Förderung promovierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Jena.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.) (2008):** Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN), Bonn/Berlin.
- Dauchert, Annett et al. (2017):** Hochschul-Bildungs-Report 2020: Höhere Chancen durch höhere Bildung? Jahresbericht 2017/18 – Halbzeitbilanz 2010 bis 2015, Berlin.
- Gemeinsame Wissenschafts-Konferenz (2021):** 30 Jahre Geschlechtergleichstellung in der Wissenschaft – eine Bilanz. Sonderauswertung für den GWK-Bericht: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 25. Fortschreibung, Bonn.
- Gross, Christiane/Gottburgsen, Anja/Phoenix, Ann (2016):** Education systems and Intersectionality, in: Hadjar, Andreas/Gross, Christine (Hg.): Education systems and inequalities, Bristol, S. 51–72. <https://doi.org/10.1332/policypress/9781447326106.003.0004>
- Heitzmann, Daniela/Houda, Kathrin (Hg.) (2019):** Rassismus an Hochschulen, Analyse – Kritik – Intervention, Weinheim.
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (Hg.) (2021):** Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland, Bielefeld.
- Kooperationsprojekt Absolventenstudien (KOAB) (2014):** Absolventenbefragung 2014, Ergebnisse der Erstbefragung des Abschlussjahrgangs 2012; KOAB Gesamt.
- Kooperationsprojekt Absolventenstudien (KOAB) (2016):** Absolventenbefragung 2016. Ergebnisse der Erstbefragung des Abschlussjahrgangs 2014; KOAB Gesamt.
- Kooperationsprojekt Absolventenstudien (KOAB) (2021):** Absolventenbefragung 2021. Ergebnisse der Erstbefragung des Abschlussjahrgangs 2019; KOAB Gesamt.
- Krempkow, René (2009):** (Selbst)Selektionen zur Promotion, Ansätze zur Schätzung von Selektivität bei Zugang und Verlauf mit Hilfe von Absolventenbefragungen und Hochschulstatistiken, in: Bülow-Schramm, Margret (Hg.): Hochschulzugang und Übergänge in der Hochschule: Selektionsprozesse und Ungleichheiten, Frankfurt, S. 197–213.
- Krempkow, René (2012):** Kann mit leistungsorientierter Mittelvergabe die Chancengerechtigkeit für Nachwuchswissenschaftler/innen mit Migrationshintergrund gefördert werden?, in: Die Hochschule 1/2012, S. 143–153.
- Krempkow, René (2017):** Herausforderung chancengerechte Bildung – Von der Grundschule bis zur Promotion, in: Internationalisierung, Vielfalt und Inklusion in der Wissenschaft (IVI) 4/2017, S. 117–123.
- Krempkow, René (2019):** Wieviel zählt Leistung bei Berufungen, und wieviel Herkunft?, in: Qualität in der Wissenschaft (QiW) 1/2019, S. 28–31.

- Krempkow, Renè (2021):** Karriereperspektiven für Nachwuchsforschende in Deutschland, in: Mieg, Harald/Schnell, Christiane/Zimmermann, Rainer E. (Hg.): *Wissenschaft als Beruf: Wissenschaftsforschung Jahrbuch 2020*, Berlin, S. 29–44.
- Krempkow, René (2022):** Gleiche Chancen für alle? Konzeption und Ergebnisse eines „Migrations-Bildungstrichters“. Schriftenreihe Hochschule und Forschung, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft – GEW (Hg.), Frankfurt am Main.
- Krempkow, René/Pittius, Katrin (2007):** Welche Chancen haben Nachwuchswissenschaftlerinnen an sächsischen Hochschulen?, in: *Beiträge zur Hochschulforschung* Nr. 2/2007, S. 98–123.
- Lörz, Markus (2019):** Intersektionalität im Hochschulbereich: In welchen Bildungsphasen bestehen soziale Ungleichheiten nach Migrationshintergrund, Geschlecht und sozialer Herkunft – und inwieweit zeigen sich Interaktionseffekte?, in: *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft - ZfE* 22 (1), S. 101–124. <https://doi.org/10.1007/s11618-019-00885-1>
- Lörz, Markus (2020):** Warum nehmen Männer mit Migrationshintergrund überproportional häufig ein Studium auf, gelangen aber am Ende seltener in die weiterführenden Masterstudiengänge?, in: *Berliner Journal für Soziologie* 30 (2), S. 287–312. <https://doi.org/10.1007/s11609-020-00421-7>
- Middendorf, Elke et al. (2013):** Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2012, 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks, Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.), Berlin.
- Middendorf, Elke et al. (2017):** Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2016, 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks, durchgeführt vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung, Berlin.
- Möller, Christina (2018):** Prekäre Wissenschaftskarrieren und die Illusion der Chancengleichheit, in: Laufenberg, Mike et al. (Hg.): *Prekäre Gleichstellung, Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft*, Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-11631-6_11
- NACAPS 2022 und 2020:** Datenportal der National Academics Panel Study, <https://nacaps-datenportal.de> (26.07.2023).
- Pott, Andreas (2006):** Tochter und Studentin — Beobachtungen zum Bildungsaufstieg in der zweiten türkischen Migrantengeneration, in: King, Vera/Koller, Hans-Christoph (Hg.): *Adoleszenz – Migration – Bildung. Bildungsprozesse Jugendlicher und junger Erwachsener mit Migrationshintergrund*, Wiesbaden, S. 47–65. https://doi.org/10.1007/978-3-531-90332-3_3
- Şahin, Reyhan (2019):** Yalla, Feminismus!, Stuttgart.
- Spangenberg, Heike/Quast, Heiko (2016):** Bildungsentscheidungen und Umorientierungen im nachschulischen Verlauf, Dritte Befragung der Studienberechtigten 2010 vier-einhalb Jahre nach Schulabschluss, in: *Forum Hochschule* 5 | 2016, Hannover.
- Springsgut, Katrin (2021):** Zwischen Zugehörigkeit und Missachtung, Empirische Rekonstruktionen zu studentischen Diskriminierungserfahrungen, Weinheim.
- Wissenschaftsrat (2017):** Strategien für die Hochschullehre, Positionspapier. Drs. 6190-17, Halle.

Wissenschaftsrat (2022): Empfehlungen für eine zukunftsfähige Ausgestaltung von Studium und Lehre, Drs. 9699–22, Köln.

Zimmer, Lena M. (2018): Das Kapital der Juniorprofessur, Einflussfaktoren bei der Berufung von der Junior- auf die Lebenszeitprofessur, Wiesbaden <https://doi.org/10.1007/978-3-658-22726-5>

Wenn sich Hanna und Reyhan solidarisieren. Hochschulen müssen die Vielfalt der Gesellschaft widerspiegeln

BILGE CÖMERT

Bei dem Thema Rassismus an deutschen Hochschulen stellt sich die Frage, wo wir ansetzen müssen, um Rassismus zu verstehen und Chancengerechtigkeit im Bildungssystem zu verwirklichen. In Deutschland sind wir mit dem Problem konfrontiert, dass es noch immer einen Bedarf an grundlegenden Debatten um die Definition von Rassismus gibt (Mecheril/Melter 2011). Im Folgenden wird eine Definition von Rassismus der Diskussion vorgeschaltet, da ein kritisches Rassismusverständnis die Grundlage für Chancengerechtigkeit und ein solidarisches Miteinander im Bildungssystem ist.

Rassismus ist eine gesamtgesellschaftliche Struktur

Im Kontext kritischer Rassismusforschung wird Rassismus als historisch gewachsenes, wandlungsfähiges und Gesellschaften strukturierendes System verstanden (Scharathow et al. 2011; Kilomba 2019; Eggers 2020). Menschen werden dabei unveränderliche, biologisch und/oder kulturell konstruierte Eigenschaften zugeschrieben und in Relation zu einer neutralen, unmarkierten *weißen*¹ Norm hierarchisiert. Diese Hierarchisierung informiert gesellschaftliche Vorstellungen von Normalität, erzeugt Privilegien und Benachteiligungen. Denn als Erbe des Kolonialismus und Imperialismus ist nach der juristischen Gleichstellung die *weiße* Vorherrschaft nicht mehr juristisch verankert, sondern institutionell unmarkiert durch soziale, politische, kulturelle und ökonomische *weiße* Privilegien (Puwar 2006: 22). Dies äußert sich einerseits (global gesehen) durch unterschiedliche Zugänge zu Rohstoffen und Ressourcen, politischer Repräsentation, Arbeit, Bildung, zum Gesundheitswesen und zu Wohnraum. Andererseits beeinflusst Rassismus den Arbeitsmarkt sowie das Bildungs- und Strafjustizsystem selbst auf struktureller, institutioneller und alltäglicher Ebene, sodass Rassismus als gesellschaftliche Struktur verstanden werden kann (Kilomba 2019: 41–42). Diese Ungleichverteilung von Ressourcen erzeugt Machtverhältnisse, die durch rassistische Sprache und Denkmuster aufrechterhalten werden (Eggers 2020: 55–57).

1 Die hier verwendeten Begriffe „weiß“, „Schwarz“ und „of Color“ sind keine biologistischen Zuschreibungen, sondern politische Begriffe, die als politische Selbstbezeichnung (Schwarz, of Color) auf Dominanz und Machtverhältnisse (*weiß*) und zugeschriebene sozialhistorische Positionen hinweisen. Um hierbei den Konstruktionscharakter zu verdeutlichen, wird Schwarz großgeschrieben und *weiß* kursiv (Lutz et al. 2013: 9–10). Die im Folgenden verwendete Abkürzung BIPoC ist ein Sammelbegriff für Schwarze, Indigene und Menschen of Color (Black, Indigenous, People of Color).

Dieser aktiven Thematisierung von institutionellem und strukturellem Rassismus wird auf behördlicher, institutioneller, rechtlicher und öffentlicher Ebene oftmals mit Unbehagen, Unwissen bis hin zu Abwehr begegnet (Mecheril/Melter 2011). Wird jedoch Rassismus nur an vermeintlich einzelnen Vorfällen festgemacht, wird rassistische Diskriminierung auf struktureller und institutioneller Ebene unsichtbar gemacht. Dies wiederum erschwert es, rassistische Diskriminierung zu benennen und nachhaltige Maßnahmen dagegen zu entwickeln. Denn wird Rassismus als strukturelles Problem verstanden, werden strukturelle Maßnahmen zum Abbau von Rassismus unabdingbar.

Rassismus an Hochschulen

Hochschulen sind auf widersprüchliche Art und Weise in diese gesellschaftlichen Verhältnisse eingebettet. Einerseits sind sie nicht frei von sozialer Ungleichheit und intersektionalen Diskriminierungsstrukturen. Hochschulen sind historisch gesehen der Ort, an dem die Unterordnung von Frauen*, Schwarzen und of-Color-Personen durch biologistische und kulturalisierte Zuschreibungen über ihre geistigen und körperlichen Fähigkeiten intellektualisiert und wissenschaftlich abgesichert wurde, um beispielsweise Kolonialverbrechen zu legitimieren (Eggers 2020). Gesellschaftliche Macht- und Herrschaftsverhältnisse werden nicht nur in, sondern auch durch Bildungsinstitutionen aufrechterhalten (Riegel 2016). Andererseits wird kritisches Wissen, dass diese Macht- und Herrschaftsverhältnisse hinterfragt, an Hochschulen verhandelt. Kampagnen von Studierenden of Color, wie die studentischen Initiativen *#CampusRassismus* und *#IchbinDa* möchte ich beispielhaft einbringen. Sie problematisieren Rassismus an deutschen Hochschulen und stellen konkrete Forderungen (Ragunathan 2022).

Die People-of-Color-Hochschulgruppen Mainz und Frankfurt an Main organisierten 2015 eine bundesweite Aktion unter dem Hashtag *#CampusRassismus*, bei welcher Migrantisierte, Schwarze und Studierende of Color die Alltäglichkeit rassistischer Erfahrungen an deutschen Hochschulen dokumentierten und sichtbar machten (Thompson/Vorbrugg 2018). Das BIPoC-Referat der Alice-Solomon-Hochschule Berlin hat durch den Hashtag *#IchbinDa* im November 2020 den Hochschultag zum Thema „Intersektionale Perspektiven auf Hochschullehre und Strukturen“ organisiert (Ragunathan 2022). Auch hier wurden die Erfahrungen von struktureller Diskriminierung diskutiert und mit Forderungen nach nachhaltigen Antidiskriminierungs- und Beschwerdestrukturen an Hochschulen verbunden, die diese Mechanismen an Hochschulen auf struktureller und inhaltlicher Ebene adressieren. Konkret bedeutet das, studentische und institutionelle Beratungsangebote, handlungsbefugte Beschwerdestellen und Antirassismusbeauftragte strukturell zu verankern und rassismuskritische Diskriminierungssensibilität zu einer verpflichtenden Professionskompetenz in Verwaltung, Forschung und Lehre zu machen.

Rassistische Äußerungen im Seminarraum durch Dozierende und Kommiliton*innen, aber auch die Reproduktion von Rassismus durch die Lehrinhalte selbst sind bei beiden Kampagnen Gegenstand der Kritik. Sie betonen dadurch die Notwendigkeit, sich mit rassistischen Inhalten in Lehrplänen und der Lehrpraxis, der Wissensproduktion selbst, auseinanderzusetzen. Die fehlende Diversifizierung von Seminarplänen durch unterschiedliche epistemologische Perspektiven von BIPOC und die Unterrepräsentation von BIPOC in Lehre und Forschung, im Mittelbau und Professor*innenschaft werden in diesem Zusammenhang betont. Der auf der 11. GEW-Wissenschaftskonferenz präsentierte „Migrations-Bildungstrichter“² zeigt deutlich die strukturelle Benachteiligung durch das dreigliedrige Schulsystem, über Bachelor- und Masterabschlüsse hin zur Promotion, die die Teilnahme an der Wissenschaft durch BIPOC, insbesondere mit Arbeiter*innenhintergrund, massiv einschränkt. Diese Kampagnen betonen die Notwendigkeit einer tiefgreifenden diskriminierungskritischen Auseinandersetzung an Hochschulen.

Rassismus intersektional betrachten

Rassismus äußert sich in der Wechselwirkung mit Ungleichheitsstrukturen wie Klassismus, Ableismus, Sexismus und Cis-Heteronormativität auf unterschiedliche Art und Weise und erfordert einen ganzheitlichen Blick auf soziale Differenzierung. Ein Verständnis davon, was Intersektionalität bedeutet und in welchem Kontext der Ansatz verortet ist, ist von grundlegender Bedeutung für Maßnahmen gegen rassistische Strukturen an Hochschulen.

Der Intersektionalitätsansatz versucht, die gleichzeitige und interdependente Zusammensetzung verschiedener Kategorien sozialer Differenzierung zu verstehen und ist auf die Analyse des Schwarzen Feminismus in den USA zurückzuführen. Der Kritik der Schwarzen Frauenrechtsbewegung am *weißen* bürgerlichen Feminismus, nur die Unterdrückungserfahrungen *weißer* Mittelschichtsfrauen zu thematisieren und zu zentrieren, folgte der Versuch, die Mehrdimensionalität und Komplexität der Erfahrungen von Schwarzen Frauen* analytisch zu erfassen. Durch die Intervention von Theoretiker*innen und Aktivist*innen wie Patricia Hill Collins (1990), des sozialistisch-lesbischen Combahee River Collectives (1977) oder der Rechtswissenschaftlerin Kimberly Crenshaw (1991) wurde die Notwendigkeit der Erweiterung der Kategorie Geschlecht um „Rasse“³ und Klasse gefordert. Klasse und Rassismus werden durch die intersektionale Intervention somit von Anfang an zusammengedacht. Queer- und Disability-Aktivismus und Studies haben besonders in Bezug auf Heteronormativität, Sexualität und Behinderung die Notwendigkeit der ständigen Reflexion und Dekonstruk-

2 Siehe den Beitrag von René Krempkow in diesem Band.

3 Das Wort „Rasse“ wird in Anführungszeichen gesetzt, um auf den Konstruktionscharakter aufmerksam zu machen und es als Wissens- und Analysekategorie innerhalb des historischen Zusammenhangs der deutschen Geschichte zu verwenden (Arndt 2019: 187).

tion von Machtverhältnissen hervorgehoben (Lutz et al. 2013).⁴ Intersektionalität ist dadurch ein theoretisch-analytisches und praktisch-politisches Werkzeug, wodurch mehrfach marginalisierte Menschen durch theoretische und empirische Wissensproduktion, Aktivismus und Interessenvertretung nach radikaler sozialer Gerechtigkeit streben (Bilge 2013). Feministische Theorie und Politik versucht durch den Intersektionalitätsansatz also, einem additiven Verständnis von Unterdrückungsmechanismen entgegenzuwirken, bei welchem „Rasse“, Klasse oder Geschlecht auf endliche Kategorien reduziert und voneinander isoliert betrachtet werden.

Dadurch verkompliziert der Ansatz Vorstellungen von Antidiskriminierungsarbeit in Deutschland. Institutioneller und struktureller Diskriminierung kann ohne ein ganzheitliches Verständnis von unterschiedlichen Diskriminierungserfahrungen nicht entgegengewirkt werden. Die Menschen an der Hochschule sind von Mehrfachdiskriminierung betroffen, diese Tatsache verändert sich durch die Benennung der erlebten Diskriminierung als Herausforderung nicht. Der Intersektionalitätsansatz ermöglicht es, diese Mehrdimensionalität und Wechselwirkungen von Diskriminierungserfahrungen ins Zentrum von Handlungsstrategien und Denkmustern zu setzen. Denn Intersektionalität im Sinne einer diversitätsbewussten und dominanzkritischen Konzeptualisierung im Bildungskontext bietet die Grundlage dafür, sich kritisch mit den Themen der Normalität, Normativität, Un-Sichtbarkeiten und Machtverhältnisse an Institutionen wie der Hochschule auseinanderzusetzen und die eigenen Privilegien und den eigenen Standpunkt zu reflektieren.

Die Rolle von Solidarität

Solidarität erweist sich als unabdingbar in einer Hochschulstruktur, die Wissenschaftler*innen und Studierende in ihren Diskriminierungserfahrungen isoliert. Solidarität erfordert eine Kultur der diskriminierungskritischen Offenheit für Debatten um Rassismus in Deutschland. Denken wir *#IchbinHanna*, *#IchbinReyan*, *#Campusrassismus* und *#IchbinDa* aus einer intersektionalen Perspektive zusammen, bedeutet das, erstens die eigenen gesellschaftlichen und institutionellen Privilegien zu reflektieren, zweitens rassistische Denkmuster aktiv zu verlernen und drittens für ein solidarisches Miteinander auf Augenhöhe einzustehen, indem auf individueller und kollektiver Ebene Verantwortung für rassistische, (hetero-)sexistische, ableistische und klassistische Vorfälle und Strukturen übernommen wird.

Hochschulen müssen diese gesellschaftliche Vielfalt widerspiegeln, ohne Vielfalt als vermarktbar Ressource zu depolitisieren. Es müssen Räume und Platz für notwendige Perspektiven durch inklusivere personelle Besetzung und Berufung an Hoch-

4 In Deutschland werden lokale feministische Interventionen im Kontext von Intersektionalitätsforschung oftmals unsichtbar gemacht (Bilge 2013). In den späten 1980er-Jahren wurden vergleichbare Interventionen durch die Schwarze deutsche Frauenbewegung artikuliert. Diese wurden durch transnationale Verbindungen mit dem US-amerikanischen Kontext durch die Dichterin und Aktivistin Audre Lorde mitinitiiert (Ayim et al. 2006; Erel et al. 2008). Auch jüdische und migrantische Feminist*innen der 1980er-Jahre haben die Multidimensionalität von Geschlecht als Anliegen vorgebracht (Gutiérrez Rodríguez 2010).

schulen geschaffen werden, denn das Erfahrungswissen von mehrfachdiskriminierten Menschen ist eine wichtige Form von Wissen, wenn wir über die Veränderung rassistischer Strukturen und Normen sprechen wollen. Normalitätsvorstellungen an der Hochschule können sich nicht verändern, wenn mehrfachdiskriminierte Menschen nicht aktiv an der Gestaltung von Institutionen wie Hochschulen teilnehmen können. Sie können ihre Bedürfnisse und Forderungen am besten selbst artikulieren und Lösungswege aus den diskriminierten Strukturen, die sie erfahren, einbringen. Eine intersektionale Perspektive ermöglicht es dabei, die Veränderlichkeit von Normalitätsvorstellungen und Ausschlussmechanismen in den Blick zu nehmen.

Literatur

- Arndt, Susan (2019):** Racial Turn, in: Arndt, Susan/Ofuatey-Alazard, Nadja (Hg.): *Wie Rassismus aus Wörtern spricht*, Münster, S. 185–189.
- Bilge, Sirma (2013):** Intersectionality Undone, in: *Du Bois Review: Social Science Research on Race* 10(2), S. 405–424. <https://doi.org/10.1017/S1742058X13000283>
- Combahee River Collective (1981 [1977]):** A Black Feminist Statement, in: Moraga, Cherrie/Anzaldúa, Gloria (Hg.): *This Bridge Called My Back: Writings by Radical Women of Color*, New York, S. 210–218.
- Crenshaw, Kimberlé (1991):** Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics and Violence against Women of Color, in: Albertson Fineman, Martha/Mykitiuk, Roxanne (Hg.): *The public nature of private violence*, New York, S. 93–118. <https://doi.org/10.2307/1229039>
- Eggers, Maureen Maisha (2020):** Rassifizierte Machtdifferenz als Deutungsperspektive in der Kritischen Weißseinsforschung in Deutschland, in: Eggers, Maureen Maisha et al. (Hg.): *Mythen, Masken und Subjekte. Kritische Weißseinsforschung in Deutschland*, Münster, S. 56–72.
- Erel, Umut et al. (2008):** On the Depoliticisation of Intersectionality Talk: Conceptualising Multiple Oppressions in Critical Sexuality Studies, in: Kuntsmanm, Adi/Miyake, Esperanza (Hg.): *Out of Place: Interrogating Silences in Queerness/Raciality*, New York, S. 265–292.
- Foroutan, Naika (2019):** Die postmigrantische Gesellschaft, Ein Versprechen der pluralen Demokratie, Bielefeld. <https://doi.org/10.1515/9783839442630>
- Gutiérrez Rodríguez, Encarnación (2010):** Decolonizing Postcolonial Rhetoric, in: Gutiérrez Rodríguez/Boatcă, Manuela/Costa, Sérgio (Hg.): *Decolonizing European Sociology: Transdisciplinary Approaches*, Farnham, UK, S. 49–70.
- Hill Collins, Patricia (1990):** *Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment*, Boston.
- Kilomba, Grada (2019):** *Plantation Memories, Episodes of Everyday Racism*, Münster.
- Mecheril, Paul/Melter, Claus (2011):** Rassismustheorie und -forschung in Deutschland. Kontur eines wissenschaftlichen Feldes, in: Melter, Claus/Mecheril Paul (Hg.): *Rassismuskritik*, Frankfurt/Main, S. 13–22.

- Lutz, Helma/Herrera Vivar, Maria/Supik, Linda (2013):** Einleitung, in: Lutz, Helma/Herrera Vivar, Maria/Supik, Linda (Hg.): Fokus Intersektionalität, Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-19550-6>
- Puwar, Nirwal (2004):** Space Invaders. Race, Gender and Bodies out of Place, Oxford.
- Ragunathan, Sheila (2022):** Institutional Racism and Classroom Dynamics in German Higher Education, in: Gärtner, Julian/Wilckens Malin (Hg.): Racializing Humankind, Köln, S. 157–173. <https://doi.org/10.7788/9783412524180.157>
- Riegel, Christine (2016):** Bildung – Intersektionalität – Othering, Pädagogisches Handeln in widersprüchlichen Verhältnissen, Bielefeld. <https://doi.org/10.1515/9783839434581>
- Scharathow, Wiebke et al. (2011):** Rassismuskritik. In: Melter, Claus; Mecheril Paul (Hg.): Rassismuskritik, Frankfurt/Main, S. 10–13. <https://doi.org/10.46499/563>
- Thompson, Vanessa/Vorbrugg, Alexander (2018):** Rassismuskritik an der Hochschule: Mit oder trotz Diversity-Policies? In: Laufenberg, Mike et al. (Hg.): Prekäre Gleichstellung, Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft, Wiesbaden, S. 79–100. https://doi.org/10.1007/978-3-658-11631-6_4

Intersektionale Herausforderungen in der Promotion

YASMIN FROMMONT

„Grundsätzlich ist festzuhalten, dass Promovierende aus äußerst privilegierten sozialen Verhältnissen stammen. Die Reproduktion sozialer Ungleichheit – wie sie im gesamten Bildungswesen zu beobachten ist – findet gleichermaßen im Zugang zum Dokortitel statt.“ (Lenger 2008: 112)

Der Einstieg in die Welt der Forschung beginnt in der Regel mit der Phase der Promotion.

Doch auch wenn stets aufs Neue die Innovationskraft und die Bereicherung der Forschung durch Faktoren wie Diversität, Perspektivwechsel oder Internationalität betont werden, bleibt die Vorstellung einer offenen chancengerechten Hochschul- und Forschungslandschaft häufig nur Lippenbekenntnis. Seit Jahren machen Studien, Umfragen oder Erhebungen¹ auf die ungleichen Chancen und Zugänge zu Bildung, Wissenschaft und Forschung aufmerksam, ohne dass die Weichen für einen grundlegenden systemischen Wechsel gestellt werden (Stifterverband/McKinsey 2017; Lörz/Schindler 2016; Möller 2015).

So haben zuletzt der ifo-Chancenmonitor (Wäßmann et al. 2023) oder das Diskussionspapier „Vom Arbeiterkind zum Doktor“ (Stifterverband/McKinsey 2021) aufgezeigt, dass die Herkunft und der Bildungsabschluss der Eltern immer noch maßgeblich über den Bildungserfolg der Kinder entscheiden. Neben der sozialen Herkunft gibt es weitere selektive Faktoren, die den Bildungsweg prägen. So überträgt René Krempkow das Modell des „Bildungstrichters“ auf Menschen mit Migrationsgeschichte und stellt fest, dass – wenig überraschend – die Benachteiligung, die schon beim Übergang von der Grundschule zur weiterführenden Schule feststellbar ist, sich auch an den Hochschulen fortsetzt (Krempkow 2022: 14)². Dennoch konstatiert er, dass nicht der „Migrationshintergrund an sich ein entscheidender Faktor“ (Krempkow 2022: 15) sei, sondern vielmehr die Kombination mit weiteren Faktoren, wie beispielsweise die Bildungsherkunft der Eltern, eine Rolle spiele.

1 Zuletzt ist die 22. Sozialerhebung veröffentlicht worden, welche die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2021 mit einer Rekordbeteiligung von rund 180.000 Studierenden in den Blick nimmt. Dabei sind die Ergebnisse im Vergleich zu vorherigen Erhebungen oder anderen Untersuchungen im Rahmen der Faktoren wie Covid-19-Pandemie, Krieg und Inflation zu betrachten, dennoch sind diese genannten Faktoren an vielen Stellen als Beschleuniger und Verstärker der prekären Situation vieler Studierender zu verstehen (Anbuhl 2023). Seit der 20. Sozialerhebung (Middendorf et al. 2013) gehören Promovierende nicht mehr zu den Befragten, da mit dem Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) gesonderte Monitoringinstrumente vorhanden sind. Erst der BuWiN 2021 betrachtet „Soziale Herkunft“ als Faktor in der Frage von Chancengerechtigkeit und wissenschaftlicher Karriere, zuvor hatte er nur die Aspekte Vereinbarkeit von Familie und Unterrepräsentation von Frauen in der Professor*innenschaft in den Blick genommen (BuWiN 2021: 58, 142 f.).

2 Vergleiche dazu den Beitrag Krempkows hier im Band.

Folgt man den Beiträgen und Berichten, die sich unter den Hashtags #IchBinHanna, #FirstGen und vor allem #IchBinReyhan versammeln, wird eine Vielzahl von Herausforderungen und Problemen deutlich, die Karrieren in der Wissenschaft behindern. Es sind Erfahrungen wie Rassismus, Sexismus, Ableismus und Klassismus³, welche selektiv auf das System und seine Angehörigen wirken und Menschen ausschließen. Besonders dramatisch wirken diese Faktoren, wenn sie ineinander greifen und sich so Chancenungleichheiten potenzieren.

Auch die Forschung hat diese Zusammenhänge bei Bildungsbiografien erkannt und fordert seit Längerem eine Untersuchung von intersektionalen Faktoren und ihren Auswirkungen (Lörz 2019; Krempkow 2017). Dennoch findet eine Betrachtung aufgrund der teilweise nicht vorhandenen Datenlage nur punktuell statt und muss noch in einen Gesamtzusammenhang gebracht werden. Aktuell gestaltet sich das Wissenschaftssystem so, dass strukturell eine sozial privilegierte Gruppe, die gesamtgesellschaftlich eine numerische Minderheit darstellt, bevorteilt wird (Laufenberg 2016: 581) und die Spitzenämter in Wissenschaft und Forschung von den oberen 3,5 Prozent der Gesellschaft betrieben werden (Graf 2015: 248).

Es stellt sich die Frage, wie eine solche Wissenschaft und Forschung aussehen, wenn nur die Privilegierten unter den Privilegierten die Fragestellungen und Diskurse bestimmen und damit auch Geldflüsse/Fördermittel und Ausrichtungen von Disziplinen. Es ist ein Leichtes, die Wissenschaft als objektive rationale Angelegenheit zu verstehen und damit den Blick vor Einschränkungen zu verschließen.⁴ Ein Beispiel aus meiner eigenen Fachdisziplin, der Kunstgeschichte: Noch heute ist das Bild des Künstler*innen-Genies stark vom männlichen Künstler geprägt und Künstlerinnen werden als Phänomen der Moderne verstanden (Nochlin 1971; Söll 2018: 2 f.)⁵. Erst die feministische Kunstgeschichte der 70er- und 80er-Jahre hat neue Perspektiven und Fragestellungen aufgeworfen, sodass jetzt vor dem Fach die Aufgabe liegt, Zuschreibungen und Werke zu hinterfragen und übersehene⁶ Künstlerinnen an die Oberfläche zu holen. Dass es sich dabei nicht um Ausnahmen handelte, sondern Frauen auch in früheren Jahrhunderten Bestandteil der Kunstlandschaft waren, zeigen Ausstellungen zu Renaissance- und Barockkünstlerinnen wie Artemisia Gentileschi oder Sofonisba Anguissola sowie die große Wertschätzung dieser durch Zeitgenossen (Jones 2021: 13). Kurzum, Wissenschaftler*innen sind durch ihre eigene Sozialisierung in ihrer Ausrichtung und Forschung geprägt und entwickeln dementsprechend bestimmte Perspektiven und Fragestellungen.

3 Ableismus bedeutet Diskriminierungserfahrung wegen einer körperlichen oder psychischen Beeinträchtigung, siehe dazu <https://www.teilhabeberatung.de/woerterbuch/ableismus> (19.06.2023); Der Begriff Klassismus bezieht sich auf mehrere Faktoren wie die Abwertung von Menschen durch ihre soziale Herkunft, ihre ökonomische Position oder ihre Milieuzugehörigkeit, dazu <https://diversity-arts-culture.berlin/en/node/37> (19.06.2023).

4 Siehe dazu auch den Gedanken Heike Mauers in ihrem Beitrag in diesem Band, dass Wissenschaft noch stark von „androzentrischen Vorstellungen“ und „sozialen Zugehörigkeiten“ geprägt ist.

5 Der Beitrag Linda Nochlins gilt nach wie vor als Beginn der kunsthistorischen Frauenforschung.

6 Oder systematisch ausgeschlossene Künstlerinnen.

Vorsicht vor Diversität als neoliberalen Leistungsmerkmal

Innerhalb der Wissenschaftspolitik wird gerne von „Thinking out of the Box“ oder „Break the Silos“ gesprochen, wenn es um die Suche nach neuen innovativen Projekten und Ideen geht. Wie aber soll dieser Perspektivwechsel gelingen, wenn nicht schon in der Besetzung der Stellen, der Auswahl der Dozierenden oder in der Lehre per se auf Diversität geachtet wird? Wie kann über die Wichtigkeit von Wissenschaft und Forschung von der Notwendigkeit dieser in der Lösung der großen Herausforderungen unserer Zeit gesprochen werden, wenn das System es nicht einmal schafft, die Vielfalt unserer Gesellschaft in den eigenen Reihen abzubilden?

Jedoch Vorsicht, wo Chancengleichheit und Diversität zum neuen neoliberalen Leistungsmerkmal werden. Häufig wird Diversität im Zuge von neuen Ergebnissen, verbessertem „Impact“, Synergieeffekten etc. angepriesen. Daran ist nichts falsch, aber für einen wahren Kulturwandel dürfen Gleichstellung und Diversität nicht als Garantien für bessere Ergebnisse gelten, sondern müssen aus sich selbst heraus gefördert werden. Deswegen spreche ich lieber von Chancengerechtigkeit. Es ist nur gerecht, dass alle unabhängig ihrer Herkunft, finanziellen Mittel, ihres Alter oder Geschlechts und ihrer Sexualität dieselben Chancen erhalten, sodass sich jede Person so verwirklichen (und forschen) kann, wie sie es gerne möchte.

Herausforderungen für eine chancengerechte Promotion

Im Rahmen der Arbeit der GEW-Projektgruppe Doktorand*innen (PG Dok) der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) werden Bedingungen und Herausforderungen in der Phase der Promotion diskutiert und ausgelotet. Im Zuge dessen wurde im November 2020 ein Positionspapier zur Promotion mit Beeinträchtigung und/oder chronischer Erkrankung veröffentlicht (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft 2020), welches seine Grundlage in dem GEW-Gewerkschaftstagsbeschluss „Es gibt keine Alternative zur Inklusion“ (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft 2017) findet. Darin heißt es:

„Inklusion bedeutet für die GEW Gleichberechtigung und diskriminierungsfreie Teilhabe aller Menschen – unabhängig von einer Behinderung, Geschlecht, kulturellen und sozialen Hintergründen, ethnischer Herkunft, sexueller Orientierung, Weltanschauung, Religion, Leistungsfähigkeit, Sprache etc. – in allen gesellschaftlichen Bereichen. Dies schließt die diskriminierungsfreie Teilhabe an den allgemeinen Bildungsangeboten mit ein. Inklusion bezieht die Themen Behinderung, Armut, Migration, Flucht, Asyl und Gender ein.“ (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft 2017)

Das Positionspapier der PG Dok arbeitet die unterschiedlichen Herausforderungen für Promovierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung heraus und benennt auch die Rechtslage, auf die Doktorand*innen zurückgreifen können. Die darin vorgestellten Verbesserungsvorschläge lassen sich auf drei Hauptaspekte konzentrieren:

ren: Sensibilisierung, Barrierefreiheit und Stärkung von Rechten. Auch wenn im Detail das Papier auf die Forderungen und Rechtsgrundlagen einer bestimmten Gruppe von Promovierenden zugeschnitten ist, lassen sich daraus Aspekte für ein intersektionales Vorgehen im Abbau der Herausforderungen und Hürden der Promotion ableiten.

Sensibilisierung

Viele verstehen den Sinn einer Untersuchung der Hürden und Herausforderungen nicht, weil sie nach wie vor glauben, dass in der Wissenschaft rein nach Leistung und Innovationskraft (Lenger 2008: 14) geurteilt wird. Um diskriminierende Mechanismen und damit einhergehende Chancenungleichheit bekämpfen zu können, müssen diese jedoch erst benannt werden. Problemlagen von Betroffenen und deren Bedürfnisse müssen erkannt und enttabuisiert werden. Das gemeinsame Sprechen über Erfahrungen, Rückschläge und Schwierigkeiten nimmt einem selbst die Last von den Schultern und das Gefühl, alles allein durchstehen zu müssen, und hilft gleichzeitig anderen (Niggemann 2021).

Hinzu kommt ein allumfassendes Problem, welches sich auf alle einzelnen Aspekte, Diskriminierungen und Herausforderungen auswirken oder diese bedingen kann: starre Hierarchien und dadurch bedingte Abhängigkeiten. Auch hier benötigt es mehr Aufklärung über die eigenen Rechte, um ein Erkennen und Handeln zu ermöglichen.

Barrierefreier Zugang zu Wissenschaft und Forschung

Die intersektionalen Herausforderungen in der Promotion und die Faktoren, welche Chancengerechtigkeit beeinflussen, haben häufig einen gemeinsamen Nenner. An welchen Stellschrauben muss also für einen barrierefreien Zugang zu Wissenschaft und Forschung für alle geschraubt werden?

Eine große Rolle spielt dabei das „soziale Kapital“⁷ oder der akademische Habitus. Lenger untersucht, wie die Betreuungsverhältnisse zwischen Promovierenden und ihren Betreuenden zustande gekommen sind, und stellt fest, dass knapp ein Drittel der befragten Doktorand*innen schon während des Studiums Kontakt zu ihrer betreuenden Person hatten und 75 Prozent bereits als Hilfskräfte gearbeitet haben (Lenger 2008: 103). Diese Berührungen mit dem akademischen System und der Kontakt zu Akteur*innen bezeichnet er als „Strategien sozialer Investition“ zur „Akkumulation sozialen Kapitals“ (Lenger 2008: 105) in der Wissenschaft. Fehlt den Doktorand*innen der Zugang zu Netzwerken mit Akteur*innen aus der Wissenschaft, die Erfahrung im

7 Der Begriff des „sozialen Kapitals“ ist maßgeblich von Bourdieu geprägt worden und folgt hier den Überlegungen Lengers, der die Rolle des sozialen Kapitals im Rückgriff auf Bourdieus Überlegungen auf die Wissenschaft überträgt und überprüft (Lenger 2008: 45 f.).

universitären Ablauf oder das Wissen um Ausschreibungen, Verhalten auf Tagungen und Konferenzen etc. (wie man es bspw. auf Hilfskraftstellen kennenlernen kann) haben, dann fällt eine Integration in das wissenschaftliche System, welches sich durch informelles Wissen geradezu auszeichnet, besonders schwer.

Mittels Tutorien, Mentoringprogrammen oder Workshops für Promovierende kann dem entgegen gewirkt werden. Auch durch die gegenseitige Unterstützung durch Arbeitsgruppen oder Peer-Mentoring kann hier angesetzt werden, damit Ungleichheiten ausgeglichen werden.

Stärkung von Rechten

Promovieren ist kein Freizeitvergnügen. Das gilt im Besonderen für Promovierende auf wissenschaftlichen Mitarbeiter*innenstellen. Ein Teil der Arbeitszeit muss der Erstellung der Dissertation eingeräumt werden. Viel zu häufig arbeiten wissenschaftliche Mitarbeiter*innen über ihre vertraglich festgehaltene Stundenzahl hinaus und finden nur in ihrer Freizeit und am Wochenende Zeit für ihr eigentliches Vorhaben: die Promotion. Die eng mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) verknüpften Probleme werden an anderer Stelle (u. a. in diesem Band) erklärt und kommentiert, weswegen ich hier nur auf die Bedeutung der Stärkung von Arbeitsrechten von Promovierenden hinweisen möchte.⁸

Aber auch über Arbeitsrechte hinaus braucht es eine Stärkung der Rechte der Promovierenden: So ist die Promotion rechtlich gesehen kein Studium⁹ (auch wenn an manchen Hochschulen eine Einschreibung als Promotionsstudierende geschieht) und dementsprechend auch nicht sozialversicherungsfrei (Durchführungsanweisung DA-SV-27-SGB-3-2010: 21f.), sodass sich Promovierende freiwillig krankenversichern müssen. Promovierende mit Stipendien trifft dies besonders hart, da die hohen Beiträge für freiwillig Versicherte von den, seit Jahren nicht mehr den realen Lebensbedingungen angepassten, Förderbeträgen gezahlt werden müssen. Ohne Anstellung erhalten die Promotionsstipendiat*innen nach Ende ihrer Förderung auch keinen Anspruch auf eine Unterstützung durch das Arbeitslosengeld I und können allenfalls die staatliche Grundsicherung beantragen.

Promovieren sollte deshalb nur auf sozialversicherungspflichtigen Stellen erfolgen, die in die akademische Welt eingebunden sind und die ausreichend Zeit für die eigene Forschung einräumen. Dazu gehört auch, dass die Mindestvertragslaufzeiten an die Durchschnittspromotionsdauer angepasst werden müssen. Außerdem braucht es einen einheitlichen sozialen- und hochschulrechtlichen Status von Promovierenden, sodass die Gruppe der Promovierenden auch eine Vertretung wählen kann, die ihre Rechte und Interessen vertritt.

8 Siehe u. a. dazu die GEW-Forderungen: <https://www.gew.de/wissenschaft/promotion> (06.06.2023).

9 An dieser Stelle stellt sich die Autorin die Frage, wieso die Stellung als Doktorandin mit so unterschiedlichen Rechtsfolgen verbunden ist. Im Falle der Krankenversicherung gilt kein Studierendenstatus, da die Promotion als freie wissenschaftliche Tätigkeit nach einer abgeschlossenen wissenschaftlichen Ausbildung angesehen wird. Im Rahmen des WissZeitVG wird jedoch die Promotionsphase als „Qualifizierungsphase“ bezeichnet und ist Begründung für befristete Anstellungen.

Im Konkreten

Was bedeuten diese Ansätze im Konkreten?

Das Wissenschaftssystem ändert sich nicht von heute auf morgen. Viele Stellschrauben brauchen große politische, finanzielle oder rechtliche Kraftanstrengungen, denen Einzelne scheinbar ohnmächtig gegenüberstehen. Veränderung kann aber bei jeder/jedem Angehörigen des Systems beginnen.

In Lehrveranstaltungen kann Raum gegeben werden, über das Wissenschaftssystem zu sprechen. Indem über den eigenen Werdegang und die überwundenen Schwierigkeiten gesprochen wird (Enttabuisierung!), kann aufgezeigt werden, dass wir alle vor denselben Problemen stehen, und somit ein gegenseitiges Empowerment vorangetrieben werden. Es kann angeregt werden, geschützte Räume zu organisieren, um über Klassismus und Diskriminierung zu sprechen, sodass sich Betroffene untereinander austauschen und sich gegenseitig unterstützen.

Solidarisiert euch mit Betroffenen! Mit Studierenden, die für einen Tarifvertrag für studentische Beschäftigte (TVStud) kämpfen, mit Doktorand*innen, die nicht wissen, wie sie ihre Dissertation publizieren sollen, mit Mitarbeitenden, deren Vertrag wieder ausläuft, aber auch mit Professor*innen, die für bessere Arbeitsbedingungen kämpfen und von ihren Kolleg*innen dafür belächelt werden. Sucht Bündnispartner*innen und baut Kooperationen aus!

Der Text verfolgt nicht das Ziel, eine finale Antwort zu formulieren, soll aber die Wichtigkeit von intersektionalem Problembewusstsein unterstreichen und Ansätze zum Handeln aufzeigen. Oder wie es Andreas Keller auf der 11. GEW-Wissenschaftskonferenz in Dresden sinngemäß formulierte: „Intersektionalität spaltet uns nicht, sie führt uns zusammen – daran müssen wir weiter arbeiten und es in unserer kommenden Arbeit mitdenken.“

Viel zu häufig verbleiben wir im Stadium der Beschreibung und der Analyse; Veränderung kann aber nur durch Handeln und Anpacken geschehen – und das auch schon bei uns selbst.

Literatur

Anbuhl, Matthias (2023): Statement des Vorstandsvorsitzenden des Deutschen Studierendenwerks, bei der Pressekonferenz zur Veröffentlichung der 22. Sozialerhebung am 24. Mai 2023, <https://www.studentenwerke.de/de/content/22-sozialerhebung-die-wirtschaftliche-und-soziale-lage-der-studierenden-in-deutschland-2021> (04.06.2023).

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2017): Es gibt keine Alternative zur Inklusion, Beschluss 3.17 des 28. Gewerkschaftstages der GEW vom 6. bis 10. Mai 2017 in Freiburg, <https://www.gew-berlin.de/fileadmin/media/publikationen/be/Schule/Schulstruktur/3.17-Inklusion-FV-01.pdf> (06.06.2023).

- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2020):** Promovieren mit Beeinträchtigung und/oder chronischer Erkrankung, Positionen der Doktorandinnen und Doktoranden in der GEW, https://kurzelinks.de/PG-DOK_Positionspapier (06.06.2023).
- Graf, Angela (2016):** Die Wissenschaftselite Deutschlands: Sozialprofil und Werdegänge zwischen 1945 und 2013, Frankfurt a. M./New York.
- Jones, Tanja (2021):** Introduction, Women Artists in the Early Modern Courts of Europe, c. 1450–1700, in: Dies. (Hg.): Women Artists in the Early Modern Courts of Europe, c. 1450–1700, Amsterdam, S. 13–34. <https://doi.org/10.1017/9789048540228.001>
- Konsortium Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs (2021):** Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs: Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland, Bielefeld.
- Krempkow, René (2017):** Herausforderung chancengerechte Bildung – Von der Grundschule bis zur Promotion, in: Internationalisierung, Vielfalt und Inklusion in der Wissenschaft (IVI) 4/2017, S. 117–123.
- Krempkow, René (2022):** Gleiche Chancen für alle? Konzeption und Ergebnisse eines „Migrations-Bildungstrichters“, Frankfurt a. M., https://www.gew.de/fileadmin/media/sonstige_downloads/hv/Service/Presse/2022/20220922-Migrations-Bildungstrichter.pdf (06.06.2023).
- Laufenberg, Mike (2016):** Soziale Klassen und Wissenschaftskarrieren, Die neoliberale Hochschule als Ort der Reproduktion sozialer Ungleichheiten, in: Nina Baur et al. (Hg.): Wissen – Organisation – Forschungspraxis. Der Makro-Meso-Mikro-Link in der Wissenschaft, Weinheim, München, S. 580–625.
- Lenger, Alexander (2008):** Die Promotion, Reproduktionsmechanismus sozialer Ungleichheit, Konstanz.
- Lörz, Markus/Schindler, Steffen (2016):** Soziale Ungleichheiten auf dem Weg in die akademische Karriere. Sensible Phasen zwischen Hochschulreife und Post-Doc-Position, in: Beiträge zur Hochschulforschung 4/2016, S. 14–39.
- Lörz, Markus (2019):** Intersektionalität im Hochschulbereich: In welchen Bildungsphasen bestehen soziale Ungleichheiten nach Migrationshintergrund, Geschlecht und sozialer Herkunft – und inwieweit zeigen sich Interaktionseffekte?, in: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft – ZfE 22(1), S. 101–124. <https://doi.org/10.1007/s11618-019-00885-1>
- Möller, Christina (2015):** Herkunft zählt (fast) immer, Soziale Ungleichheiten unter Universitätsprofessorinnen und -professoren, Weinheim.
- Niggemann, Jan (2021):** Keine Klasse für sich. Perspektiven einer sorgenden Theoriearbeit, in: Francis Seeck/Brigitte Theiß (Hg.): Solidarisch gegen Klassismus – organisieren, intervenieren, umverteilen, Münster, S. 45–58.
- Nochlins, Linda (2015 [1971]):** Why Have There Been No Great Women Artists?, in: ARTnews, <https://www.artnews.com/art-news/retrospective/why-have-there-been-no-great-women-artists-4201/> (06.06.2023).

- Söll, Anne (2018):** Kunstwissenschaft und Bildende Künste: von männlicher Dominanz, feministischen Interventionen und queeren Perspektiven in der Visuellen Kultur, in: Kortendiek et al. (Hg.): Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung, Geschlecht und Gesellschaft, Bochum, S. 2–10. https://doi.org/10.1007/978-3-658-12500-4_124-1
- Stifterverband/McKinsey (2017):** Höhere Chancen durch Bildung, <https://www.stifterverband.org/medien/hoerschul-bildungs-report-2020-bericht-2017> (06.06.2023).
- Stifterverband/McKinsey (2021):** Diskussionspapier „Vom Arbeiterkind zum Doktor“, https://www.stifterverband.org/medien/vom_arbeiterkind_zum_doktor (06.06.2023)
- Wäßmann, Ludger et al. (2023):** Der ifo-„Ein Herz für Kinder“-Chancenmonitor: Wie (un-)gerecht sind die Bildungschancen von Kindern aus verschiedenen Familien in Deutschland verteilt? ifo Schnelldienst, München, 4/2023(76), S. 29–47.

Alma Mater auch für Mütter* – Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft

SARAH CZERNEY, LENA ECKERT

Alma Mater – Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft?¹

Universitäten werden als Alma Mater bezeichnet, als die nährenden Mutter, die ihre Studenten [sic!] mit Wissen versorgt und fürsorglich ihren kritischen Geist schult, bis sie ihren geborgenen Schoß verlassen, um hinaus in die Welt zu gehen und Staats- oder Geschäftsmänner, Entdecker, Erfinder oder anderes Großes zu werden. So beschreibt es zumindest Wikipedia². Seit der Entstehung der Universität hat sich vieles gewandelt, denn die Alma Mater nährt nun seit etwas mehr als 100 Jahren auch Frauen mit ihrem Wissen. Doch: Tatsächliche Mütter*³ bleiben von der nährenden „Mutter Universität“ immer noch weitestgehend ausgeschlossen. Das gilt umso mehr in Folge der Pandemie.

Frauen, die Mütter* werden und deren Biografie sich ab da nicht mehr an ein männlich geprägtes Wissenschaftlerideal anpassen lässt, haben oft mit großen strukturellen Schwierigkeiten zu kämpfen. Sie verlassen unverhältnismäßig oft den Wissenschaftsbetrieb. Warum ist die Alma Mater – die nährenden Mutter – selbst so mütterfeindlich? Welchen Einfluss hat die Pandemie auf den strukturellen Ausschluss von Müttern* aus der Wissenschaft? Eigentlich ist die viel beschworene Vereinbarkeit fester Bestandteil der Frauenförderlandschaft in der Wissenschaft. Doch wie sieht die Situation heute aus? Und wie müsste sich die nährenden „Mutter Universität“ – die Alma Mater – verändern, um tatsächlich ein Ort für alle zu sein? Diesen Fragen werden wir im Folgenden nachgehen.

Symbolische und strukturelle Unvereinbarkeit

Unter dem Begriff Vereinbarkeit wird derzeit viel verhandelt. Wir verstehen ihn als einen Zustand, in dem man sich sowohl dem Berufsleben, in unserem Fall der Wis-

1 Einige Teile dieses Artikels erscheinen in ähnlicher Form in einem Beitrag zum Sammelband „Alma Mater“ herausgegeben von Daniela Fahrnbach und Klara Mladinic (in Vorbereitung). Vor allem der letzte Abschnitt zu „Was tun“ kommt auch dort in ähnlicher Form vor.

2 Wir finden es wichtig, hier Wikipedia zu zitieren, da wir hier durchaus ein Mainstream-Wissen und die dazugehörigen Formulierungen (hier: generisches Maskulinum) erkennen können. https://de.wikipedia.org/wiki/Alma_Mater.

3 Mütter* mit Gendersternchen zu schreiben bedeutet für uns, die gesellschaftliche Konstruktion eines starren und exklusiven Mutterbildes zu hinterfragen und stattdessen die Vielfalt von Mütterlichkeit zu betonen. Mutterschaft jedoch oder andere Substantive wie Mütterlichkeit sehen wir als Konstrukte, die in erster Linie Positionierungen und Handlungen darstellen, die bestimmten normativen Vorstellungen unterworfen sind und auch als solche – bis wir es geschafft haben, sie zu dekonstruieren – stehen bleiben.

senschaft, als auch einem Familienleben widmen kann, ohne das Gefühl zu haben, ein Bereich davon komme immer zu kurz. Wir verstehen Familie als eine Lebensgemeinschaft, in der langfristig Verantwortung füreinander übernommen wird. Dies ist ein sehr breiter Begriff, den wir in unserer wissenschaftsaktivistischen Arbeit und auch im folgenden Beitrag auf den Fokus „Lebensgemeinschaften mit Kindern“ verengen.

Die beiden Bereiche, die vereinbart werden sollen, also Familie und Wissenschaft, sind gerade für Frauen noch immer mit besonderen Ansprüchen verbunden. Wir sehen in diesen beiden Bereichen zwei sich diametral entgegenstehende Idealisierungen und Ideologisierungen. Da ist auf der einen Seite die sogenannte „private“ und „reproduktive“ Sphäre des Muttermythos (vgl. z. B. Vinken 2001) und auf der anderen Seite die „öffentliche“ und „produktive“ Sphäre des Idealbilds eines Wissenschaftlers. Dieser Wissenschaftler – bewusst in der männlichen Form benannt – ist ein entgrenzter Arbeiter, der in der kollektiven Vorstellung ein Genie oder Intellektueller ist, der sich seiner Berufung hingibt (und sie auch irgendwann erhält). Die ideale (deutsche) Mutter* dagegen ist eine entgrenzte Sorgende, ihre Arbeit ist keine Arbeit, sondern ein Liebesdienst und beinhaltet Selbstaufgabe für das Wohl ihrer Kinder (vgl. Eckert 2020). Der Unterschied zu Sorgenden, die sich nicht um Kinder kümmern, liegt in der Erwartung, die nur an die Mutter* herangetragen wird. Er liegt darin, dass es vom Sohn nicht erwartet wird, dass er sich aufopferungsvoll um den bettlägerigen Vater kümmert und dafür sein Leben komplett umstellt. Die Erwartung, die an die Mutter* herangetragen wird, dagegen kann nur enttäuscht werden, vor allem dann, wenn sie „nebenbei“ noch einen Beruf oder gar eine wissenschaftliche Tätigkeit mit diesem Bild der sich aufopfernd und perfekt um Kinder kümmernden Mutter* vereinbaren muss. Es geht uns also in erster Linie um die symbolische Unvereinbarkeit dieser beiden Positionen, die wir an anderer Stelle als „materiell-diskursive Choreographien“ bezeichnet haben (Eckert 2020).

Dazu gehört in Deutschland eine fundamentale strukturelle Unvereinbarkeit, die sich besonders im Wissenschaftssystem und anderen immer noch männlich dominierten und konnotierten Berufsfeldern, wie z. B. der Kunst, der Schriftstellerei, der Medizin und dem Recht, finden lässt. Diese Bereiche sind vor allem in den „oberen Etagen“ oder dort wo, Geld und Anerkennung sind, immer noch männlich geprägt. Die „leaky pipeline“ (Husu 2001), die für die Wissenschaft beschrieben wurde, wurde längst mit anderen Begrifflichkeiten angereichert, die den Ausschluss von Frauen bezeichnen. So gibt es schon länger den Begriff „glass ceiling“ (Connelly/Ghodsee 2011: 14), der beschreibt, wie Frauen, sobald es um machtvoll Positionen und das Erklimmen der Karriereleiter geht, an eine unsichtbare Decke stoßen, an die Männer nicht stoßen. Für Mütter wurde inzwischen der Begriff der „maternal wall“ (Williams 2000: 97) geprägt, die Mütter noch zusätzlich zur „glass ceiling“ auf dem Weg in machtvoll und besser entlohnte Stellen aufhält.

Väter übernehmen zunehmend Verantwortung und auch Sorgearbeit im privaten Bereich. Allerdings ist hier der springende Punkt, dass es eher nicht von ihnen erwartet wird, sondern eher als persönlich motivierter, anzuerkennender Einsatz gewertet wird. Bei Vätern gibt es (noch) keine Selbstverständlichkeit, was die (Klein-)Kinderum-

sorgung angeht, sie werden als „neue“ Väter bezeichnet, wenn sie sich kümmern (Nickel 2020) und erhalten Anerkennung für ihre liebevollen Bemühungen. Jedoch werden hier der Haushalt und seine Pflege auch nicht unbedingt mitgedacht oder sogar mitanerkant. Der Haushalt scheint immer noch vorgängig eine weibliche unsichtbare und selbstverständlich unbezahlte Tätigkeit zu sein. Die zusätzliche, täglich aufs Neue zu verrichtende, reproduktive Arbeit ist und bleibt in der Vereinbarkeitsdebatte weiterhin unterbelichtet.

Erwerbsarbeit von Frauen ist zwar inzwischen in einen Bereich der Selbstverständlichkeit, auch in Westdeutschland, gerutscht, dennoch stehen Frauen immer unter Generalverdacht, irgendwann Kinder der Karriere vorzuziehen und der Arbeitsstelle nicht mehr die gewünschte Aufmerksamkeit und Zeit widmen zu wollen. Bei Männern hingegen wird die Vaterschaft immer noch nicht als Behinderung in der Arbeitswelt oder als Faktor, der die Karriere beeinflussen könnte, gesehen. Im Gegenteil, Väter werden immer noch als Familienernährer wahrgenommen, die sich ihrer Arbeit verpflichtet fühlen und hier mehr investieren, da sie ja Verantwortung tragen. Mütter werden für ihre Mutterschaft bestraft (motherhood penalty), während Väter davon profitieren, dass sie Väter sind (fatherhood bonus) (vgl. Dias/Chance/Buchanan 2020).

Bezeichnenderweise werden in Deutschland, obwohl der Ausfall durch Elternzeiten für Mütter als Karrierebehinderung betrachtet wird, diejenigen Frauen, die „zu kurz“ in Elternzeit waren, als weniger bessere Mütter und damit absurderweise auch weniger bessere Arbeiterinnen wahrgenommen. Vereinbarkeit scheint demnach nicht nur auf der organisationalen, sondern auch auf der symbolischen Ebene ein Thema zu sein: Mütter*, die zwei Monate Elternzeit genommen haben, haben eine um 50 Prozent geringere Chance, zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden, als Mütter*, die zwölf Monate Elternzeit genommen haben. Bei Vätern dagegen hat die Dauer der Elternzeit keinen Einfluss darauf, wie oft sie zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen wurden. Mütter*, die länger Elternzeit genommen haben, werden im Schnitt als intelligenter, warmherziger, weniger intrigant und weniger einschüchternd eingestuft. Mütter*, hingegen, die nur zwei Monate Elternzeit genommen haben, werden als egoistisch und feindseliger wahrgenommen (vgl. Hipp 2018).⁴

Zahlen zur tatsächlichen Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie, also zu Mutterschaft (und auch Vaterschaft), gibt es kaum. Frauen* sind erst seit rund 100 Jahren in der Wissenschaft zugelassen und sind immer noch nicht ausreichend – zumindest in Deutschland – an den machtvollen Stellen, also den Professuren oder Hochschulleitungen, angekommen. Wir erinnern an die aktuelle Zahl der mit Frauen besetzten Professuren: Das sind derzeit 27 Prozent (inklusive aller W1-, befristeten und Teilzeitprofessuren). Auf den am höchsten besoldeten Professuren (W3) sind es nur 20,47 Prozent Frauen (vgl. European Commission 2021: 184). In naturwissenschaftlichen Fächern sind es nur 15 Prozent, in den Ingenieurwissenschaften nur knapp zehn Prozent (vgl. European Commission 2021: 190). Die Statistiken von Frauenantei-

4 Auch die 2022 erschienene Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zur Benachteiligung von Eltern im Arbeitsleben zeigt deutlich, dass Mütter überproportional von Diskriminierung betroffen sind (vgl. Mohr et al. 2022; Runge/Wenzel 2022: 25 ff.).

len in der Wissenschaft zeigen, dass es trotz jahrelanger Bemühungen um Chancengleichheit weiterhin klare „Gendergaps“ gibt. Obwohl bei den Promotionsabschlüssen fast Parität in Deutschland herrscht (45 Prozent), vertiefen sich die „Gendergaps“, je höher man die „Karriereleiter“ hinaufsteigt. Dazu kommen auch in der Wissenschaft klare „Gender-Pay-Gaps“: an der HU Berlin verdienen W3-Professorinnen 723 Euro weniger als W3-Professoren, an der TU Berlin 800 Euro (vgl. Wiarda 2023).

Anders als die Ungleichheitskategorie Geschlecht wird „Elternschaft“ oder auch „parental status“ als Kategorie gar nicht erst erhoben. Wir wissen schlicht nicht, wie viele Personen auf den verschiedenen Karrierestufen Eltern sind.⁵ Dennoch konnten ein paar Zahlen in den letzten Jahren generiert werden: 2010 stellte das BMBF in einem Tagungsbericht fest, dass fast drei Viertel der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen des akademischen Mittelbaus kinderlos sind (Männer* fast genauso häufig wie Frauen*) und dass der kinderlose Anteil unter den wenigen Professorinnen fast doppelt so hoch wie bei den Professoren ist (vgl. Bundesministerium Bildung und Forschung 2010: 5). Auch der Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchts (BuWiN) von 2021 (Konsortium BuWiN 2021: 163–166) zeigt, dass nur die Hälfte des promovierten Personals Kinder hat, Männer häufiger als Frauen. Der BuWiN von 2017 (Konsortium BuWiN 2017: 36) hat bereits gezeigt, dass Wissenschaftler*innen deutlich seltener Eltern als Gleichaltrige in anderen Berufszweigen sind. Das lässt also darauf schließen, dass insbesondere Wissenschaftlerinnen trotz wahrscheinlich vorhandenem Kinderwunsch häufig kinderlos bleiben.

Das Netzwerk N² befragte 2021 Promovierende und fand dabei heraus, dass mehr Frauen* als Männer*, mehr Menschen mit Kinderwunsch als ohne und mehr Menschen in Beziehungen als Singles die Wissenschaft verlassen. Schlussfolgern lässt sich also, dass keineswegs nur sogenannte „exzellente Wissenschaftler*innen“ im Betrieb bleiben, sondern vor allem jene, die keine Fürsorgetätigkeiten übernehmen (müssen) (vgl. Heckmann 2021).

Wir können also feststellen, dass „Vereinbarkeit“ schon vor Pandemie noch viel zu oft ein „ODER“ statt ein „UND“ war. So sind es also zwei wacklige Böden, auf denen Wissenschaftlerinnen stehen, die Mütter sind (Beck/Eckert 2020). Die Pandemie hat zu einer Verschärfung dieser Situation geführt und die Maßnahmen, die jetzt ergriffen werden müssten, um einen großflächigen und langanhaltenden Dropout von Müttern aus der Wissenschaft aufzuhalten, müssen erst entwickelt werden.

Mutterschaft und Wissenschaft in der Pandemie

In Deutschland wurde bereits erhoben, dass in etwa der Hälfte der Haushalte von heterosexuellen Paaren mit Kindern Frauen die wegfallende Kinderbetreuung ohne den Partner kompensiert haben (vgl. Möhring et al. 2020). Dies zeigt, dass in Bezug auf

⁵ Dieser Motherhood/Parenthood-Data-Gap ist auch ein historischer: Während die Geschichte von Frauen in der Wissenschaft inzwischen relativ gut erforscht ist, wissen wir nicht, wann zum ersten Mal eine Mutter* studiert, promoviert, habilitiert hat oder Professorin geworden ist (vgl. Czerney/Eckert 2022: 18).

die Verteilung der unbezahlten Arbeit die Gleichberechtigung eben nicht durchgesetzt ist (*Gender-Care-Gap*), denn sonst hätte dieser „Rückschlag“ oder diese „Retraditionalisierung“ (Allmendinger 2020) nicht so einfach passieren können.

Zudem ist festgestellt worden, dass die Pandemie Mütter*, insbesondere von Kindern unter fünf Jahren, härter getroffen hat als Väter* und kinderlose Menschen (vgl. Deryugina et al. 2021; Kohlrausch/Zucco 2020; Hipp/Bünning 2020; Zucco/Lott 2021; Miani et al. 2022). Mütter* werden deshalb auch zunehmend als Verliererinnen der Pandemie bezeichnet (Allmendinger 2021, 2022). Noch mehr gilt das für mehrfachdiskriminierte Mütter* (vgl. Staniscuaski et al. 2021; Oleschuk 2021; Fulweiler et al. 2021).

Unter dem viel zitierten Brennglas der globalen Pandemie werden gesellschaftliche Schief lagen und strukturelle Ungleichheiten derzeit vermehrt sichtbar. Zahlreiche Studien belegen inzwischen, dass die Pandemie also Mütter*, insbesondere von kleineren Kindern, härter getroffen hat als Väter und kinderlose Menschen, weil sie zu großen Teilen das Mehr an Sorgearbeit übernommen haben (vgl. Kohlrausch/Zucco 2020; Rusconi et al. 2020; Hipp/Bünning 2020; Wenham 2020; Zucco/Lott 2021; Miani et al. 2022).

Auch in der Universität spitzt sich die Unvereinbarkeit von Mutterschaft und Wissenschaft zu (vgl. Czerney/Eckert/Martin 2022). Auch hier sind Mütter*, vor allem von kleineren Kindern, stärker von den Auswirkungen der Pandemie betroffen als Väter und Menschen ohne Kinder (vgl. Sander/Grauer 2020; Gabster et al. 2020; Vincent-Lamarre et al. 2020; Andersen et al. 2020; Muric et al. 2020; Fulweiler et al. 2021; Oleschuk 2021; Deryugina et al. 2021): Sie publizieren weniger, nehmen weniger an Konferenzen teil und werben weniger Forschungsgelder ein. Am härtesten trifft es dabei Wissenschaftlerinnen auf frühen und ohnehin prekären Karrierestufen (vgl. Herman et al. 2021; Husby/Modinos 2020; Vincent-Lamarre et al. 2020a, 2020b). Soziolog*innen warnen davor, dass durch diesen „Corona-Gender-Gap“ oder auch den „Gender-Publication-Gap“ eine ganze Generation von Wissenschaftlerinnen verloren gehen könne (vgl. Allmendinger 2021; Forschung und Lehre 2020; Lerchenmüller et al. 2020; Oleschuk 2021).

„Corona-Gender-Gap“ ist eigentlich ein unvollständiger Terminus, denn er bezieht nur den Ungleichheitsfaktor Geschlecht ein. Zusätzlich sollten wir von einem „Corona-Motherhood-Gap“ sprechen und damit die Kategorie Mutterschaft sichtbar machen. Denn eine Lücke (in Gehalt, Care-Verantwortung etc.) besteht nicht nur zwischen den Geschlechtern, sondern vor allem in Folge der Pandemie auch zwischen Müttern* und Nicht-Müttern*.⁶ Mütter* sind, auch in der Wissenschaft, in viel größerem Ausmaß durch die Pandemie benachteiligt als Nicht-Mütter* (Jessen et al. 2021; Kasymova 2021).

Die Ausgrenzung von Müttern aus der „nährenden Mutter Universität“ wird damit verschärft und tatsächliche Mutterschaft weiter auf die Ebene des Symbolischen

6 Schon vor der Pandemie gab es diesen Gap: Laut der Studie „Child Penalty“ von 2019 verdienen Mütter in verschiedenen Ländern auch zehn Jahre nach der Geburt des ersten Kindes deutlich weniger als Väter. In Deutschland ist dieser Wert mit 61 Prozent am höchsten (vgl. Kleven et al. 2019: 4 f.). Nur 13 Prozent der Frauen mit Kindern unter elf Jahren arbeiten in Deutschland in Vollzeit (Barth et al. 2020, nach Miani et al. in Kupfer & Stutz 2022: 75). Auch eine Studie zur „motherhood penalty“ in den USA zeigt sehr aussagekräftig die Benachteiligungen von Müttern (Dias et al. 2020).

verdrängt, während zu befürchten steht, dass der Wissenschaftsbetrieb innerhalb der Alma Mater mehr denn je unter Ausschluss all jener weiterbestehen wird, die sich um andere kümmern.

Welche Folgen das für die Wissensproduktion hat und wie eine Wissenschaftskritik ausgehend von dem Erleben von Müttern* aussehen könnte und müsste – darum geht es im nächsten Abschnitt. Wie müsste sich die Alma Mater verändern, um all ihre Kinder gerecht und gut zu behandeln?

Was tun?

Was also können wir tun? Wie kann und sollte sich die Alma Mater verändern, um gerade jetzt nach der Pandemie zu einem gerechteren Ort zu werden?

In der Pandemie wurde vieles ausprobiert und es wurden verschiedene individuelle Lösungen für die sogenannte Vereinbarkeit gefunden. Diesen Schwung gilt es jetzt zu nutzen. Das Ziel sollte nicht sein, zu einem vorpandemischen „Normal“ zurückzukehren, sondern die strukturelle Unvereinbarkeit von Mutterschaft und Wissenschaft und den strukturellen Ausschluss von Müttern* aus der Wissenschaft zu beseitigen. „Rather than rebuilding what we once knew, let us be the architects of a new world“ (Fulweiler et al. 2021) kann dafür als Leitspruch dienen.

Es können fünf Bereiche identifiziert werden, in denen innerhalb der Alma Mater Veränderungen passieren sollten.

1. Umverteilung von Care-Arbeit

Um dem strukturellen Ausschluss von Müttern* (und anderen Care-Arbeitenden) aus der Wissenschaft entgegenzuwirken, braucht es eine grundlegende Umverteilung von Care-Arbeit. Da Care-Arbeit die Grundlage des Lebens und unserer Gesellschaft bildet, sollte sie gerecht und gemeinschaftlich verteilt sein. Deshalb braucht es erstens die Beteiligung von Vätern* und Männern* und zweiten ihre Sichtbarmachung als „role models“ z. B. durch Familienbüros, aber auch durch individuelle Bereitwilligkeit, über Verantwortung im privaten Bereich zu sprechen (vgl. Mordhorst et al. 2021, Adhoc-Kollektiv von Mutter*Wissenschaftler*innen: 214).

Neben der Care-Arbeit in den Haushalten muss auch die Care-Arbeit innerhalb der Wissenschaft umverteilt werden. Schon in vorpandemischen Zeiten haben Frauen* mehr Fürsorgetätigkeiten übernommen – unabhängig davon, ob sie Mütter* waren oder nicht – z. B. in der Betreuung von Studierenden und in der Lehre. Auch dieses Ungleichgewicht hat sich durch die Pandemie verstärkt. So haben Frauen* mehr Zeit und andere Ressourcen für die Umstellung auf Onlinelehrformate und deren Entwicklung verwendet, die somit für ihre eigenen Qualifikations- und Forschungsarbeiten fehlte (vgl. King/Frederickson 2020: 1). Um dem akademischen Mütter*sterben zu begegnen, sollte diese mütterliche Sorgearbeit des Sich-Kümmerns (um Studierende, aber auch Kolleg*innen) gerecht auf alle im Wissenschaftsbetrieb Beteiligten verteilt werden. Damit würde auch Raum für mehr Zusammenarbeit statt Konkurrenz entstehen.

2. Bewusstseinswandel, Sensibilisierung und Sichtbarkeit: *Covid Disruption Papers* oder *Covid Impact Statements*

Parallel zur Umverteilung von Care-Arbeit braucht es einen grundlegenden Bewusstseinswandel, um diejenigen, die Care-Arbeit leisten, nicht länger aus der Wissenschaft auszuschließen. Die Care-Arbeit für Kinder und andere Menschen sollte nicht mehr als Makel oder als Karrierehindernis gelten, das möglichst zeiteffizient wegorganisiert werden muss, sondern als Grundlage der Gesellschaft und damit auch der Wissenschaft (vgl. Adhoc-Kollektiv von Mutter*Wissenschaftler*innen 2022: 2014). Die sogenannte „Vereinbarkeit“ von Wissenschaft und Mutterschaft und anderer Care-Arbeit muss als Querschnitts- und Leitungsthema in Wissenschaftseinrichtungen verankert und darf nicht an einzelne Akteur*innen delegiert werden. Dafür braucht es den politischen Willen und die Übernahme von Verantwortung durch die Leitungsebenen (vgl. Mordhorst et al. 2021). Außerdem braucht es Sensibilisierung und Sichtbarkeit (vgl. Mordhorst et al., 2021), beispielsweise durch „Covid Disruption Papers“ oder „Covid Impact Statements“, in denen Wissenschaftseinrichtungen die Unterbrechungen und Verzögerungen in Forschungen während der Pandemie und die Mehrbelastung durch Care-Arbeit anerkennen.

3. Solidarität und Allianzen – Netzwerken für Mütter und Alliierte

Neben der Umverteilung und Sichtbarmachung von Sorgetätigkeiten helfen auch Solidarität und Allianzen, um Mütter* in der Wissenschaft zu halten. Das Angewiesensein und die Abhängigkeit von der Sorge anderer, die grundlegend für die Lebensrealität von Müttern* und anderen Personen mit Care-Aufgaben sind, betreffen alle Menschen. Auch Nicht-Mütter* können vom strukturellen Ableismus und der Marginalisierung von Sorgearbeit in der Wissenschaft betroffen sein (vgl. Lewe 2020). Eine wichtige Rolle können dabei Netzwerke spielen, sowohl für von Diskriminierung Betroffene als auch für ihre Alliierten, wie z. B. das von uns gegründete Netzwerk Mutterschaft und Wissenschaft.⁷

4. Struktureller Nachteilsausgleich – Guidelines: *achievement relative to opportunity*

Während der Pandemie wurden vielerorts Einzelfalllösungen gefunden, um Mütter* und Eltern in der Wissenschaft zu unterstützen. Da die Unvereinbarkeit von Mutterschaft und Wissenschaft jedoch kein individuelles Problem ist, das Einzelne lösen könnten, braucht es – gerade in Folge der Zuspitzung der Unvereinbarkeit in der Pandemie – strukturelle Ansätze, um Nachteile durch Care-Arbeit auszugleichen.⁸ Ganz generell braucht es, wie an verschiedenen Stellen gefordert (z. B. #IchBinHanna), langfristige Perspektiven in der Wissenschaft (vgl. auch Adhoc-Kollektiv von Mutter*Wissenschaftler*innen: 216). Des Weiteren müsste endlich das WissZeitVG angepasst werden, sodass Vertragsverlängerungen oder -entfristungen aufgrund von Care-Arbeit

⁷ www.mutterschaft-wissenschaft.de.

⁸ „Die Frage ist nicht, wie sich Vereinbarkeit organisieren lässt, sondern wie sich eine Gesellschaft organisieren lässt, in der die Frage danach nur selten auftaucht, weil sie grundsätzlich auf Balance ausgerichtet ist.“ (Teresa Bucker; „Zeit, die es braucht“, <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/care-arbeit-2020/317843/zeit-die-es-braucht/>)

während der Pandemie möglich sind (vgl. Altenstädter et al. 2021). Finanzielle Nachteile für Eltern, wie z. B. die Aussetzung des Stufenaufstieges während der Elternzeit, sollten abgeschafft werden (vgl. Adhoc-Kollektiv von Mutter*Wissenschaftler*innen: 216). Weitere Möglichkeiten, um Nachteile auszugleichen, sind die Verringerung des Lehrdeputats für Menschen, die während der Pandemie durch Care-Arbeit mehrbelastet waren und jetzt „aufholen“ möchten (vgl. Fulweiler et al. 2021), sowie die Unterstützung durch zusätzliche wissenschaftliche Hilfskräfte (vgl. Mordhorst et al. 2021).⁹ Auch könnten sich Wissenschaftseinrichtungen ein Beispiel an australischen Universitäten nehmen, an denen bereits sogenannte „achievements relative to opportunity guidelines“ umgesetzt werden. Diese verfolgen das Ziel, die Bewertung wissenschaftlicher Leistung nicht losgelöst von gesellschaftlichen Umständen ihrer Produktion, sondern relativ zu den Möglichkeiten eines/einer jeden einzelnen Wissenschaftlers bzw. Wissenschaftlerin zu sehen.¹⁰

Bei all diesen Maßnahmen ist es wichtig, dass sie sich nicht pauschal an Eltern richten, sondern diejenigen fördern, die tatsächlich die Care-Arbeit übernommen haben (also in unserer Gesellschaft immer noch mehrheitlich Mütter*). Außerdem: Wie Birte Christ argumentiert, sollten die Kategorien Elternschaft („parental status“) und Geschlecht (gender) – zusammen mit anderen Ungleichheitsfaktoren wie race, class, (dis)ability etc. – intersektional gedacht werden, um geeignete Fördermaßnahmen zu entwickeln (Christ 2022: 123 f.).

5. Konkrete Maßnahmen

Neben diesen strukturellen Überlegungen braucht es konkrete Maßnahmen an allen Wissenschaftseinrichtungen, um dem akademischen Mütter*sterben entgegenzuwirken. Diese könnten z. B. in „Covid Impact Statements“ an der jeweiligen Einrichtung festgehalten werden. Einige Ideen wurden dazu bereits erarbeitet (vgl. Altenstädter et al. 2021; Mordhorst et al. 2021; Fulweiler et al. 2021; Adhoc-Kollektiv von Mutter*Wissenschaftler*innen 2022), z. B.:

- Berücksichtigung der Mehrbelastung durch Care-Arbeit in der Pandemie bei der Bewertung von Publikationslisten, Internationalität und Junior-, sowie Tenure-Track-Professuren,
- Jobsharing und Tandemprofessuren,
- virtuelle Gastprofessuren,
- Beibehaltung der Flexibilität des Arbeitsortes und der Arbeitszeit durch stärkere Digitalisierung,
- lebensphasenorientierte Personalpolitik,
- flexible Formate für Sitzungen und Besprechungen (z. B. hybride Lösungen),
- flexible Kinderbetreuung z. B. bei Konferenzen.

⁹ Wichtig bei all diesen Ansätzen ist es, sie nicht pauschal für Eltern anzubieten, sondern genau darauf zu achten, ob die Person wirklich eine Mehrbelastung hat(te).

¹⁰ Z. B. hier: https://policies.anu.edu.au/ppl/document/ANUP_018810.

Diese Maßnahmen müssen gut sichtbar kommuniziert und regelmäßig evaluiert und angepasst werden. Und: Diese Liste muss in den kommenden Jahren fortgeschrieben werden.

Diversität – Vielheit der Lebensformen

Diversität führt zu Perspektivenreichtum, der nötig ist, um komplexe Probleme und Fragestellungen zu bearbeiten. Entscheidungsgremien in der Wissenschaft sollten divers besetzt sein, um die Perspektiven möglichst aller in der Wissenschaft Arbeitenden mitzudenken. Das ist nicht nur wichtig, um den Ausschluss von Müttern* (und anderen marginalisierten Personen) aus der Wissenschaft zu bekämpfen, sondern auch essenziell für die Wissensproduktion. Mit mangelnder Diversität ist auch eine Homogenisierung des, in der Wissenschaft, produzierten Wissens zu befürchten. Die Hochschullandschaft in Deutschland ist immer noch sehr *weiß*, bürgerlich und männlich.

Die Pandemie und der dadurch nochmals verschärfte Ausschluss von Menschen, die nicht zum Idealtypus des unabhängigen und hegemonial verorteten Wissenschaftlers gehören – und dazu gehören Angehörige der BPoC-Communities (Black Person of Color) und FLINTA (FrauenLesbenInterNichtbinärTransAgender) genauso wie Mütter* – aus der Wissenschaft, verringern die Diversität im Wissenschaftsbetrieb. Diversität ist jedoch ein Wert an sich, vor allem in Hinsicht auf die Repräsentation von Sichtweisen und Erkenntnisinteressen.

Vielheit¹¹ und *Collective Care* – Lichtblicke?

Auch international werden strukturelle Missstände innerhalb der Academia beklagt. So schreiben Katherine Wright, Toni Haastrup und Roberta Guerrina aus England: „The racialized and gendered impact of the pandemic on publishing is therefore cause for concern when we consider whose knowledge and what knowledge is being impacted at this juncture“ (2020: 3). Und sie führen weiter aus: „[...] the long-term effects of our current situation will be devastating to attaining a truly diverse and inclusive academy, and creative practice“ (ebd.). Im Anschluss an diese Proklamation wollen wir bekräftigen: Nur eine Vielheit von Wissenproduzierenden kann der Vielheit von Lebenswelten und -entwürfen gerecht werden. Hier argumentieren wir nicht identitätspolitisch, sondern wollen den Raum öffnen für Solidarität, Allianzbildung und Affinität zwischen Perspektiven, Bedürfnissen, Gewichtungen und Zielsetzungen.

Gerade die Konstruktion von rationaler und objektiver Wissenschaft beruht auf einer Gegenüberstellung und dem Ausschluss von gemeinhin mit Weiblichkeit assozi-

¹¹ Wir möchten hier in Anschluss an Cameron und Kourabas 2013 den Begriff der Vielheit anstelle von Vielfalt oder Diversität verwenden, um eine machtkritische Reflexion von Differenz und Andersheit als Teil einer Verwertungslogik mitzudenken. Dies muss jedoch an anderer Stelle weiter ausgeführt werden.

ierten Attributen und Lebenswelten: Gefühl, Verbundenheit, Praxis oder auch Praktikabilität – Liebe und Leidenschaft ebenso. Logik als solche wird im westlichen Diskurs von diesen Aspekten menschlichen Daseins als notwendigerweise befreit konzipiert. Müssen Wissen und seine Produktion davon getrennt konzipiert werden oder wäre es nicht eher erstrebenswert, diese Werte als ethische Grundvoraussetzung für die Generierung von Wissen zu setzen?

„Collective Care“ ist hier das Schlagwort, das wir anstrengen wollen, um alle in die Pflicht zu nehmen, Wissen für ein besseres Leben nicht nur für manche, sondern für alle zu produzieren. Das Prinzip Mütterlichkeit ist die Voraussetzung für „Collective Care“, für ein verantwortliches Zusammenleben und auch für die Wissensproduktion, die in unseren Wissenschaftsbetrieben vorgenommen wird.

Um diesen Wandel der Wissenschaft voranzutreiben, sollte die Alma Mater – die „Mutter Universität“ – ihre Macht *reclaimen* (also „zurückerobern“, so wie der Begriff „queer“ zurückeroberter wurde und eine positive Selbstbezeichnung wurde). Sie sollte aus dem Symbolischen ausbrechen und tatsächlichen Müttern* und Menschen, die Mütterlichkeit leben, die Möglichkeit geben, ihre Standpunkte, ihr Erfahrungswissen und ihre Körperlichkeit zu entwickeln und sichtbar zu machen, um den komplexen und drängenden Fragen dieser Zeit begegnen zu können.

Zum Schluss

„Care-Arbeit ist die Grundlage und Voraussetzung von Leben und Gemeinschaft und damit eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe und Herausforderung“ (Schnerring/Verlan 2020: 20 f.).

Mütter* werden in unserer Gesellschaft und auch in der Wissenschaft strukturell diskriminiert (gleichzeitig werden sie symbolisch überhöht). Die Pandemie hat das verstärkt und Mütter* und andere unbezahlt Care-Arbeitende werden auch in Zukunft vermehrt aus der Wissenschaft ausgeschlossen werden. Deshalb haben wir ein Netzwerk für Mütter*, das Netzwerk Mutterschaft und Wissenschaft, gegründet, um erstens die Sichtbarkeit der strukturellen Benachteiligung und zweitens die Solidarität unter und mit Müttern* zu ermöglichen. Wir sehen jetzt Handlungsbedarf, sonst droht der Verlust einer ganzen Generation von Wissenschaftlerinnen, die auch Mütter* sind.

Zuletzt bleibt anzumerken, dass es ein Anfang ist, wenn wir strukturell und rechtlich Bedingungen für Mütter* in der Wissenschaft schaffen, damit es keine persönliche Selbstaufopferung für eines oder beides bleibt. Die Schritte, die darauf folgen müssen, sind ein gesamtgesellschaftlicher Bewusstseinswandel gegenüber Kindern und der Verpflichtung einer Gesellschaft, sich gemeinsam um sie zu kümmern und es nicht einzelnen Personen zu überlassen, schon irgendwie einen Weg zu finden, ein Leben zu führen, das lebenswert ist.

Literatur

- Adhoc-Kollektiv von Mutter*Wissenschaftler*innen (2022):** Mutterschaftsfeministische Postulate an die Wissenschaft, Ein Manifest, in: Czerney, Sarah/Eckert, Lena/Martin, Silke (Hg.): Mutterschaft und Wissenschaft in der Pandemie, (Un-)Vereinbarkeit zwischen Kindern, Care und Krise, Opladen, S. 213–217. <https://doi.org/10.2307/j.ctv2r3365b.42>
- Allmendinger, Jutta (2020):** Zurück in alte Rollen. Corona bedroht die Geschlechtergerechtigkeit, in: WZB-Mitteilungen (9/168), S. 45–47, <https://bibliothek.wzb.eu/artikel/2020/f-23092.pdf> (13.06.2023).
- Allmendinger, Jutta (2021):** Es geht nur gemeinsam. Wie wir endlich Geschlechtergerechtigkeit erreichen, Berlin.
- Allmendinger, Jutta (2022):** Auf dem Rücken der Frauen, in: Zeit Online vom 01.03.2022, <https://www.zeit.de/gesellschaft/2022-02/corona-gleichstellung-studien-frauen-geschlechterrollen> (13.06.2023).
- Altenstädter, Lara/Klammer, Ute/Wegrzyn, Eva (2021):** Corona verschärft die Gender Gaps in Hochschulen, in: WSI-Blog vom 02.02.2021, <https://www.wsi.de/de/blog-17857-corona-verschaerft-die-gender-gaps-in-hochschulen-30222.htm> (13.06.2023).
- Andersen, Jens Peter et al. (2020):** Meta-Research: COVID-19 medical papers have fewer women first authors than expected, <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7304994/pdf/elife-58807.pdf> (13.06.2023). <https://doi.org/10.7554/eLife.58807>
- Beck, Rose Marie/Eckert, Lena (2020):** Man hat nicht nur einen wackeligen Boden unter sich, sondern zwei, Auf diesen Böden steht man im Spagat, in: Czerney, Sarah/Eckert, Lena/Martin, Silke (Hg.): Mutterschaft und Wissenschaft, Die (Un-)Vereinbarkeit von Mutterbild und wissenschaftlicher Tätigkeit, Wiesbaden, S. 225–246. https://doi.org/10.1007/978-3-658-30932-9_15
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2010):** Kinder – Wunsch und Wirklichkeit in der Wissenschaft, Forschungsergebnisse und Konsequenzen, https://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/download/Broschuere_KinderWunsch.pdf (13.06.2023).
- Cameron, Heather/Kourabas, Veronika (2013):** Vielheit denken lernen. Plädoyer für eine machtkritischere erziehungswissenschaftliche Auseinandersetzung, in: Zeitschrift für Pädagogik (59/2), S. 258–274.
- Christ, Birte (2022):** Kinder Denken: Parental Status als Intersektionale Identitäts- und Analysekatgorie, in: Fröhlich, Marie/Schütz, Ronja/Wolf, Katharina (Hg.): Politiken der Reproduktion: Umkämpfte Forschungsperspektiven und Praxisfelder, Bielefeld, S. 131–126. <https://doi.org/10.1515/9783839452721-007>
- Connelly, Rachel/Ghodsee, Kristen (2011):** Professor Mommy: Finding Work-Family Balance in Academia, Boulder.
- Czerney, Sarah/Eckert, Lena/Martin, Silke (2020):** Mutterschaft und Wissenschaft – Eine Einführung, in: Czerney, Sarah/Eckert, Lena/Martin, Silke (Hg.): Mutterschaft und Wissenschaft, Die (Un-)Vereinbarkeit von Mutterbild und wissenschaftlicher Tätigkeit, Wiesbaden, S. 1–22. https://doi.org/10.1007/978-3-658-30932-9_1

- Czerney, Sarah/Eckert, Lena (2022):** Einleitung: Mutterschaft und Wissenschaft in der Pandemie, in: Czerney, Sarah/Eckert, Lena/Martin, Silke (Hg.): Mutterschaft und Wissenschaft in der Pandemie, (Un-)Vereinbarkeit zwischen Kindern, Care und Krise, Opladen, S. 15–40. <https://doi.org/10.2307/j.ctv2r3365b.4>
- Deryugina, Tatyana/Shurchkov, Olga/Stearns, Jennifer (2021):** COVID-19 Disruptions Disproportionately Affect Female Academics, in: AEA Papers and Proceedings (111), S. 164–68. <https://doi.org/10.1257/pandp.20211017>
- Dias, Felipe A./Chance, Joseph/Buchanan, Arianna (2020):** The motherhood penalty and the fatherhood premium in employment during covid-19: evidence from the United States, in: Research in Social Stratification and Mobility (69), 100542. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2020.100542>
- Eckert, Lena (2020):** Mutter_Wissen_schaftler*in – ein paradoxes Phänomen?, in: Czerney, Sarah/Eckert, Lena/Martin, Silke (Hg.): Mutterschaft und Wissenschaft, Die (Un-)Vereinbarkeit von Mutterbild und wissenschaftlicher Tätigkeit, Wiesbaden, S. 25–47. https://doi.org/10.1007/978-3-658-30932-9_2
- European Commission (2021):** She Figures 2021, Gender in Research and Innovation, Statistics and Indicators, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/67d5a207-4da1-11ec-91ac-01aa75ed71a1> (13.06.2023).
- Forschung & Lehre (2020):** Wie sich Corona auf Eltern in der Wissenschaft auswirkt. Frauen publizieren in der Coronazeit weniger als Männer. Das gilt vor allem für Mütter. Viele fordern strukturelle Anpassungen, <https://www.forschung-und-lehre.de/karriere/wie-sich-corona-auf-eltern-in-der-wissenschaft-auswirkt-3320/> (13.06.2023).
- Fulweiler, Robinson W. et al. (2021):** Rebuild the Academy: Supporting academic mothers during COVID-19 and beyond, in: PLOS Biology vom 09.03.2021, <https://journals.plos.org/plosbiology/article?id=10.1371/journal.pbio.3001100> (13.06.2023).
- Gabster, Brooke Peterson et al. (2020):** Challenges for the female academic during the COVID-19 pandemic, in: The Lancet (395), S. 1968–1970. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)31412-4](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)31412-4)
- Heckmann, Lea (2021):** Wege in und aus der Wissenschaft, Vortrag auf der Veranstaltung „Strukturierte Wege in und aus der Wissenschaft“ der Joachim-Herz-Stiftung vom 01.11.2021, https://www.youtube.com/watch?v=kFD_sLMRSE8 (13.06.2023).
- Herman, Eti et al. (2021):** The impact of the pandemic on early career researchers: what we already know from the internationally published literature, in: Profesional de la Información (30/2), e300208, <https://revista.profesionaldelainformacion.com/index.php/EPI/article/view/86357/62936> (13.06.2023).
- Hipp, Lena (2018):** Rabenmütter, tolle Väter Frauen schaden kurze und lange Elternzeiten bei ihrer Karriere – Männern nicht, in: WZB Mitteilungen (161), S. 28–30, <https://bibliothek.wzb.eu/artikel/2018/f-21481.pdf> (13.05.2023).
- Hipp, Lena/Bünning, Mareike (2020):** Parenthood as a driver of increased gender inequality during COVID-19? Exploratory evidence from Germany, in: European Societies Volume (23), 2021. <https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1833229>
- Husby, Arild/Modinos, Gemma (2020):** Support early-career researchers for post-pandemic prospects, in: Nature (580/7802), 185. <https://doi.org/10.1038/d41586-020-01031-2>

- Husu, Liisa (2001):** On Metaphors on the Position of Women in Academia and Science, in: *Nora: Nordic Journal of Women's Studies*, 9 (3), S. 172–181.
- Jessen, Jonas/Spieß, Katharina C./Wrohlich, Katharina (2021):** Sorgearbeit während der Corona-Pandemie: Mütter übernehmen größeren Anteil – vor allem bei schon zuvor ungleicher Aufteilung, https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.812216.de/21-9-1.pdf (13.06.2023).
- Kasymova, Salima et al. (2021):** Impacts of the COVID-19 Pandemic on the Productivity of Academics Who Mother, in: *Gender, Work & Organization* (28/S2), S. 19–33. <https://doi.org/10.1111/gwao.12699>
- King, Molly M./Frederickson, Megan E. (2021):** The Pandemic Penalty: The Gendered Effects of COVID-19 on Scientific Productivity, in: *Socius* (7), S. 1–24. <https://doi.org/10.1177/23780231211006977>
- Kleven, Henrik et al. (2019):** Child Penalties Across Countries: Evidence and Explanations, https://www.henrikkleven.com/uploads/3/7/3/1/37310663/klevenetal_aea-pp_2019.pdf (13.06.2023).
- Kohlrausch, Bettina/Zucco, Aline (2020):** Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt. Weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit, in: *Policy Brief WSI* (40), https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007676 (13.06.2023).
- Konsortium Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs (2017):** Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs 2017, <https://www.buwin.de/buwin-2017> (13.06.2023).
- Konsortium Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs (2021):** Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs 2021, <https://www.buwin.de/> (13.06.2023).
- Kupfer, Antonia/Stutz, Constanze (2022):** Covid, Crisis, Care and Change? International Gender Perspectives on Re/Productions, State and Feminist Transitions, Opladen. <https://doi.org/10.2307/j.ctv2crj1g3>
- Lerchenmüller, Carolin/Schmallenbach, Leo/Lerchenmüller Marc J. (2021):** „Gender Publication Gap“ 2020 größer geworden, in: *Forschung und Lehre*, <https://www.forschung-und-lehre.de/forschung/gender-publication-gap-2020-groesser-geworden-4086> (13.06.2023).
- Lewe, Christiane (2020):** Das hat ja nichts mit mir zu tun, in: Czerney, Sarah/Eckert, Lena/Martin, Silke (Hg.): *Mutterschaft und Wissenschaft, Die (Un-)Vereinbarkeit von Mutterbild und wissenschaftlicher Tätigkeit*, Wiesbaden, S. 79–87. https://doi.org/10.1007/978-3-658-30932-9_5
- Miani, Céline et al. (2022):** Covid-19 Pandemic: A Gender Perspective on how Lockdown Measures have affected Mothers with young Children, in: Kupfer, Antonia/Stutz, Constanze (Hg.): *Covid, Crisis, Care and Change? International Gender Perspectives on Re/Productions, State and Feminist Transitions*, Opladen, S. 75–93. <https://doi.org/10.2307/j.ctv2crj1g3.7>
- Mohr, Sören et al. (2022):** Diskriminierungserfahrungen von fürsorgenden Erwerbstätigen im Kontext von Schwangerschaft, Elternzeit und Pflege von Angehörigen. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/forschungsprojekte/DE/Studie_DiskrErf_fuersorgender_Erwerbstaetiger.html (13.06.2023).

- Möhring, Katja et al. (2020):** Die Mannheimer Corona-Studie: Schwerpunktbericht zur Nutzung und Akzeptanz von Homeoffice in Deutschland während des Corona-Lockdowns, https://madoc.bib.uni-mannheim.de/55628/1/MannheimerCoronaStudie_Homeoffice_2020-07-09.pdf (13.06.2023).
- Mordhorst, Lisa et al. (2021):** Der Weg zur familienorientierten Hochschule – Lessons Learnt aus der Corona-Pandemie, in: CHE Impulse (2), <https://www.che.de/download/familienorientierte-hochschule/> (13.06.2023).
- Muric, Goran/Lerman, Kristina/Ferrara, Emilio (2020):** Gender Disparity in the Authorship of Biomedical Research Publications during the COVID-19 Pandemic. Retrospective Observational Study, in: Journal of Medical Internet Research (23/4), e25379. <https://doi.org/10.2196/25379>
- Nickel, Hildegard Maria (2020):** Grenzkämpfe um einen ganzheitlichen Lebensanspruch. Altes und Neues im betrieblichen Geschlechterverhältnis am Beispiel von Fach- und Führungskräften der Deutschen Bahn AG, in: Gender. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, 12 (2), S. 79–92. <https://doi.org/10.3224/gender.v12i2.06>
- Oleschuk, Merin (2021):** Gender Equity Considerations for Promotion & Tenure during COVID-19, unveröffentlichter Vortrag im Kolloquium des IPN Kiel vom 29.03.2021.
- Runge, Sandra/Wenzel, Karline (2022):** Glückwunsch zum Baby, Sie sind gefeuert! Diskriminierung von Eltern im Job: Fallgeschichten von Betroffenen und Lösungsansätze, Berlin.
- Rusconi, Alessandra/Netz, Nicolai/Solga, Heike (2020):** Publizieren im Lockdown Erfahrungen von Professorinnen und Professoren, in: WZB Mitteilungen (170), S. 24–26, <https://bibliothek.wzb.eu/artikel/2020/f-23507.pdf> (13.06.2023).
- Sander, Alena/Grauer, Claire (2020):** Forschen und Schreiben in der Krise, Friedrich-Ebert-Stiftung, <https://www.fes.de/themenportal-gender-jugend-senioren/gender-matters/gender-blog/beitrag-lesen/forschen-und-schreiben-in-der-krise> (13.06.2023).
- Schnerring, Almut/Verlan, Sascha (2020):** Equal Care, Über Fürsorge und Gesellschaft, Berlin.
- Staniscuaski, Fernanda et al. (2021):** Gender, Race and Parenthood Impact Academic Productivity During the COVID-19 Pandemic: From Survey to Action, in: Frontiers in Psychology (12), 1640. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.663252>
- Vincent-Lamarre, Philippe/Sugimoto, Cassidy R./Larivière, Vincent (2020a):** The decline of women’s research production during the coronavirus pandemic, Preprints analysis suggests a disproportionate impact on early career researchers, in: nature index vom 19.05.2020, <https://www.nature.com/nature-index/news-blog/decline-women-scientist-research-publishing-production-coronavirus-pandemic> (13.06.2023).
- Vincent-Lamarre, Philippe/Sugimoto, Cassidy R./Larivière, Vincent (2020b):** Monitoring Women’s Scholarly Production during the COVID-19 Pandemic, <https://shiny.initativesnumeriques.org/monitoring-scholarly-covid/> (13.06.2023).
- Vinken, Barbara (2001):** Die deutsche Mutter, Der lange Schatten eines Mythos, München.
- Wenham, Clare/Smith, Julia/Morgan, Rosemary (2020):** COVID-19: the gendered impacts of the outbreak, in: The Lancet (395), S. 846–848. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30526-2](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30526-2)

- Wiarda, Jan-Martin (2023):** Gender-Pay-Gap an Berliner Unis: An der TU verdienen Professorinnen 800 Euro weniger. Auch an der Technischen Universität sind die Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen enorm. Die TU-Präsidentin erklärt, was sie dagegen machen will, in: Tagesspiegel vom 17.02.2023, <https://www.tagesspiegel.de/wissen/gender-pay-gap-an-berliner-unis-an-der-tu-verdienen-professorinnen-800-euro-weniger-9366080.html> (13.06.2023).
- Williams, Joan (2000):** *Unbending Gender: Why Family and Work Conflict and What To Do About It*, Oxford.
- Wright, Katherine/Haastrup, Toni/Guerrina, Roberta (2020):** Equalities in freefall? Ontological insecurity and the long-term impact of COVID-19 in the academy, in: *Gender Work Organisation*, S. 1–5. <https://doi.org/10.1111/gwao.12518>
- Zucco, Aline/Lott, Yvonne (2021):** Stand der Gleichstellung, Ein Jahr mit Corona, in: *WSI Report* (64), https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_64_2021.pdf (13.06.2023).

Gleichstellungspolitische Perspektiven auf Arbeitsbedingungen, Karrieremöglichkeiten und erlebte Benachteiligungen

HEIKE MAUER

#IchBinReyhan, #IchBinTina, #IchBinHanna ... Mit diesen Hashtags mobilisieren Wissenschaftler*innen derzeit öffentlichkeitswirksam gegen prekäre Arbeitsbedingungen an Hochschulen, ungleiche Chancen und Ausschlüsse im Wissenschaftsbetrieb, aber auch gegen die dort grassierenden Phänomene von Machtmissbrauch und sexueller Belästigung.¹

Anlässe hierzu gibt es genug: Die schlechten Rahmenbedingungen durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) und die niedrige Grundfinanzierung, die große Arbeitsbelastung sowie die hohen Leistungsanforderungen, die zugleich mit unsicheren Perspektiven und befristeten Beschäftigungsverhältnissen einhergehen, sind bereits seit einigen Jahren Gegenstand öffentlicher Debatten sowie gewerkschaftlicher Kampagnen (vgl. bspw. Bahr et al. 2022; GEW 2020). Lag zu Beginn dieser öffentlichen Auseinandersetzungen der Fokus in erster Linie auf den schlechten Arbeitsbedingungen und dementsprechend prekären Lebens- und Zukunftsperspektiven, verweisen insbesondere die Hashtags #IchBinReyhan und #IchBinTina darauf, dass Hochschulen keine diskriminierungsfreien Räume sind und dass Kampagnen für gute Beschäftigungsverhältnisse die ungleichen Voraussetzungen und Chancen von Wissenschaftler*innen intersektional adressieren müssen.

Hochschulen sind hierarchisch strukturierte Orte und produzieren strukturelle Ausschlüsse, welche der meritokratischen Selbsterzählung von Wissenschaft als „Bestenauslese und Exzellenz“ diametral widersprechen. Hiervon zeugen sowohl die Erfahrungsberichte marginalisierter Wissenschaftler*innen und insbesondere von Wissenschaftlerinnen of Color² als auch Forschungsarbeiten zu Rassismus an Hochschulen – ein Forschungsfeld, das im deutschsprachigen Raum lange vernachlässigt wurde und erst langsam die Aufmerksamkeit erhält, die es verdient (Arghavan et al. 2019; Aytekin 2023; Choukri 2021; El Hissy 2021; Gutiérrez Rodríguez 2018; Gutiérrez Rodríguez et al. 2016; Heitzmann/Houda 2020; Mansouri et al. 2022; Thompson/Vorbrugg 2018).

Darüber hinaus verweisen unzählige Forschungsergebnisse der geschlechterbezogenen Hochschulforschung darauf, dass Wissenschaft bis heute durch androzentrische Vorstellungen geprägt ist, die sich nicht nur auf der Seite des gelehrten Wissens und der betriebenen Forschung zeigen, sondern auch in den auf sozialen Zugehörig-

1 Ich bedanke mich sehr herzlich bei Lisa Mense und den Herausgeber*innen des Bandes für ihre Anregungen und Kritik.
2 Der Begriff „Person of Color“ ist eine Selbstbezeichnung von Menschen, die gesellschaftlich Rassismus erfahren.

keiten basierenden Vorstellungen darüber, wer Wissenschaft erfolgreich betreiben kann (vgl. Metz-Göckel 2019).

Ebenso unterstreichen die in letzter Zeit gehäuft medial diskutierten Fälle von Machtmissbrauch sowie von sexueller Belästigung, dass die Wissenschaft noch längst nicht für alle ein sicheres Arbeitsumfeld ist, sondern vielfach von Diskriminierung, einer feindlichen Arbeitsatmosphäre bis hin zu sexuellen Übergriffen geprägt ist – und dass sich Hochschulen und Justiz viel zu oft schwertun, die Betroffenen adäquat zu unterstützen (Deutschlandfunk Kultur 2018; Eberle/Löffler 2022; Fuhrmann 2022). Obwohl die entsprechenden Vorfälle zumeist als „Ausnahmen“, „Entgleisungen“ oder „Einzelfälle“ dargestellt werden, zeigen entsprechende Studien auf, dass dieses Framing vor allem auf die Selbsterzählung von Hochschulen als „enlightened organizations“ zurückzuführen ist (vgl. Schüz et al. 2021; Mense et al. 2022), während die Rahmenbedingungen (prekäre Beschäftigungsverhältnisse, Hierarchien und Abhängigkeiten, die in Betreuungsverhältnissen nicht nur das Arbeitsverhältnis, sondern auch die Beurteilung der Qualifikationsarbeit – und damit die Weichenstellung für den zukünftigen Karriereweg betreffen) Fehlverhalten strukturell ermöglichen. Hinzu tritt ein androzentrisch geprägter Geniekult, der dieses mitunter tolerierbar erscheinen lässt oder sogar entschuldigt.

1 Ungleiche Karriereverläufe: Der Gender-Report 2022

Im Folgenden stehen multidimensionale Geschlechterungleichheiten im Mittelbau im Fokus, die auf der Basis des Gender-Reports 2022 (vgl. Kortendiek et al. 2022a) analysiert werden.³ Die statistischen Erhebungen machen zunächst sichtbar, dass – trotz einer etablierten Gleichstellungspraxis – die wissenschaftliche Qualifizierung von Frauen und Männern⁴ nach wie vor ungleich verläuft und es mit steigender Karrierestufe zu einem erhöhten Drop-out von Wissenschaftlerinnen kommt: Waren im Jahr 2020 die Absolventinnen mit 52,2 Prozent in einer leichten Mehrheit, sinkt der Anteil der Wissenschaftlerinnen von den Promovierten (43,7 Prozent) über die Habilitierten (30,1 Prozent) bis hin zu den Professorinnen sukzessive auf 26,9 Prozent (vgl. Abb. 1).

3 Der Report erscheint im Dreijahresrhythmus und analysiert den Stand der Gleichstellung an Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW, des – gemessen an den Studierendenzahlen – größten Hochschulstandorts Deutschlands. Die folgende Analyse multidimensionaler Geschlechterungleichheiten im Mittelbau stützt sich methodisch auf zwei Säulen: auf die Auswertung sekundärstatistischer Daten der amtlichen Hochschulstatistik sowie auf Ergebnisse einer eigens durchgeführten, teilstandardisierten Onlinebefragung des hauptamtlichen wissenschaftlichen Personals im Mittelbau. Mit dieser wurde Geschlecht im Hochschulkontext auf der Basis von Selbstauskünften nicht binär und in Kombination weiterer soziodemografischer Merkmale erfasst. In die Auswertung konnten 5.695 komplett ausgefüllte Onlinefragebögen einfließen (bereinigte Rücklaufquote 18,2 Prozent).

4 Die amtliche Hochschulstatistik, auf die sich viele der sekundärstatistischen Datenanalysen der Gender-Reporte beziehen, lässt aus Gründen des Datenschutzes geschlechterbezogene Auswertungen nur in binärer Form zu. Hochschulangehörige mit den Geschlechtseinträgen „ohne Angabe“ und „divers“ werden nach dem Zufallsprinzip auf die Geschlechtseinträge „weiblich“ oder „männlich“ verteilt (vgl. Kortendiek et al. 2022a: 266 f.).

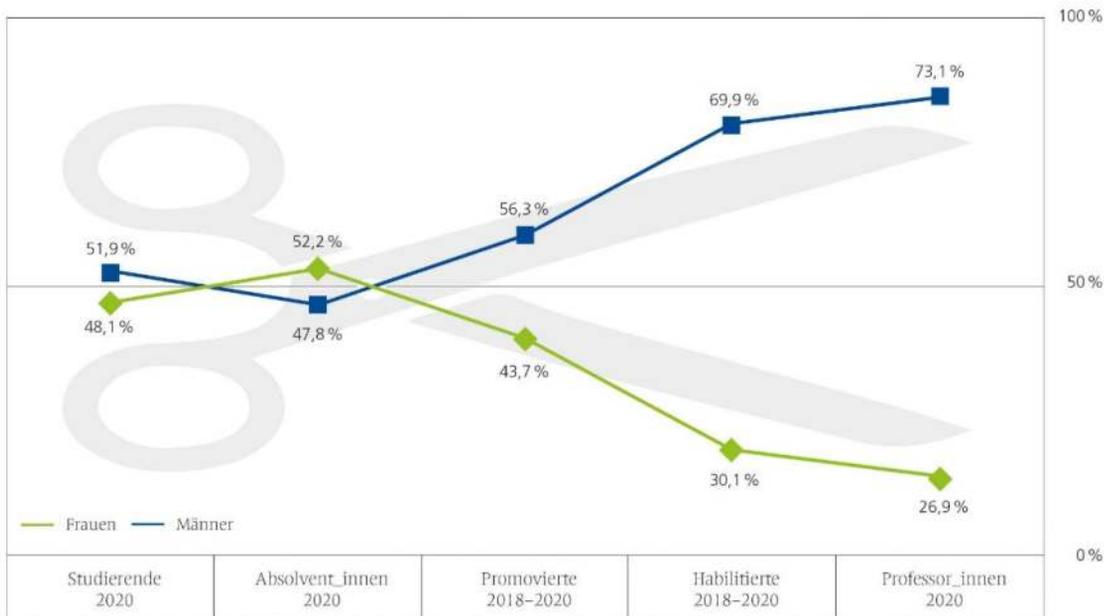


Abbildung 1: Qualifizierungsverläufe von Frauen und Männern (Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik; eigene Berechnungen von Kortendiek et al. 2022a. Studierende: ohne Promotionsstudierende, Absolvent*innen: ohne Promovierte. Promovierte und Habilitierte: Dreijahresdurchschnitte [2018–2020])

Ein fächergruppenbasierter Vergleich zeigt darüber hinaus, dass der Frauenanteil in allen Fächergruppen im Karriereverlauf zum Teil deutlich sinkt – und zwar insbesondere dort, wo die Frauenanteile bei den Studierenden nahezu paritätisch oder wie in der Humanmedizin/in den Gesundheitswissenschaften, den Geisteswissenschaften, den Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften sowie der Kunst/den Kunstwissenschaften überdurchschnittlich ausfallen (vgl. Abb. 2).

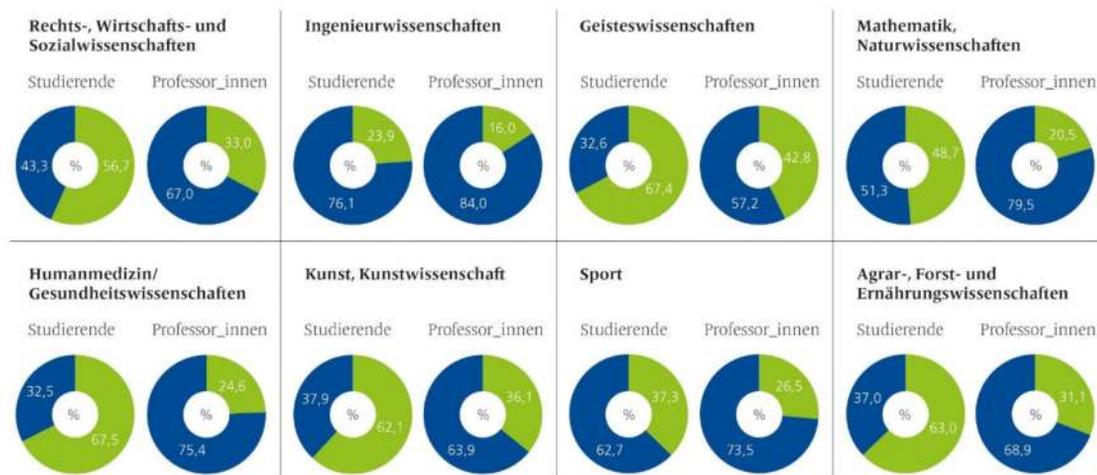


Abbildung 2: Studierende und Professor*innen nach Fächergruppen. Frauen- und Männeranteile an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2020 (Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik; eigene Berechnungen von Kortendiek et al. 2022a)

2 Ungleich prekär: Arbeitsbedingungen im Mittelbau

Ein großes Thema bei #IchBinHanna und #IchBinReyhan ist der hohe Anteil an befristeten Beschäftigungsverhältnissen im akademischen Mittelbau. Hier zeigen sich jedoch relativ wenig Geschlechterungleichheiten, da der Befristungsanteil insgesamt sehr hoch ist: Im Durchschnitt haben etwa vier von fünf Wissenschaftler*innen einen Vertrag auf Zeit, besonders häufig ist dies an den Universitäten der Fall (vgl. Kortendiek et al. 2022a: 291 ff.), je nach Hochschulart variiert das Geschlechterverhältnis leicht.

Jedoch zeigt sich ein großer Gendergap bei der Verteilung von Voll- und Teilzeitstellen, die ungleich zwischen den Geschlechtern verteilt sind: Beim hauptamtlichen Personal im Mittelbau sind nur 45,7 Prozent und damit weniger als die Hälfte der Frauen in Vollzeit tätig, während es bei den Männern knapp 65 Prozent sind (vgl. Kortendiek et al 2022a: 298 ff.).

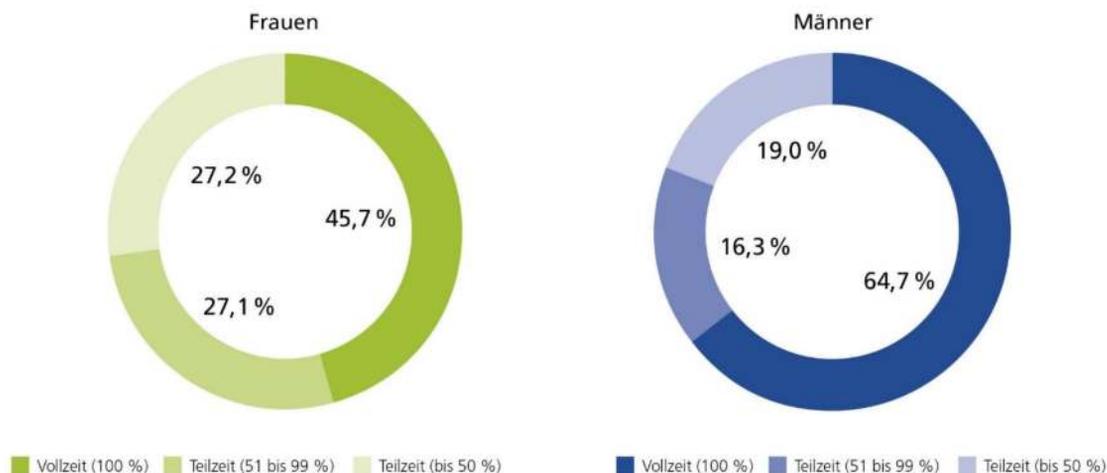


Abbildung 3: Beschäftigungsumfang des hauptberuflichen Personals (Quelle: Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal ohne Professur nach Geschlecht und Beschäftigungsumfang an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2019, Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/ Personalstatistik 2019; eigene Berechnungen von Kortendiek et al. 2022a, N = 19.398 Frauen, 25.309 Männer)

Dabei zeigt die Onlinebefragung der Beschäftigten im Mittelbau, dass Teilzeitarbeit über alle Geschlechter hinweg oft unfreiwillig erfolgt (vgl. Kortendiek et al. 2022a: 303 ff.): Eine große Mehrheit gibt – unabhängig von Geschlecht – als Grund für die reduzierte Stundenzahl das unzureichende Angebot an Vollzeitstellen an. Konkret zeigt sich, dass Teilzeitarbeit weder durch einen Fächereffekt noch allein durch Eltern- bzw. Mutterschaft zu erklären ist: Auch in Fächern mit einem höheren Anteil an Vollzeitstellen sind es die Frauen, die überdurchschnittlich häufig in Teilzeit beschäftigt sind.

Es lässt sich zwar feststellen, dass Wissenschaftlerinnen mit Kindern häufiger in Teilzeit arbeiten als ihre Kolleginnen ohne Kinder, während dies bei Vätern umgekehrt ist. Allerdings betrifft diese Vereinbarkeitsproblematik ausschließlich Eltern,

während zwei Drittel der befragten Mittelbauangehörigen – unabhängig von Geschlecht – kinderlos ist (vgl. Kortendiek et al. 2022a: 303 ff.).

3 Ungleiche Perspektiven: Karrieremöglichkeiten und Netzwerke

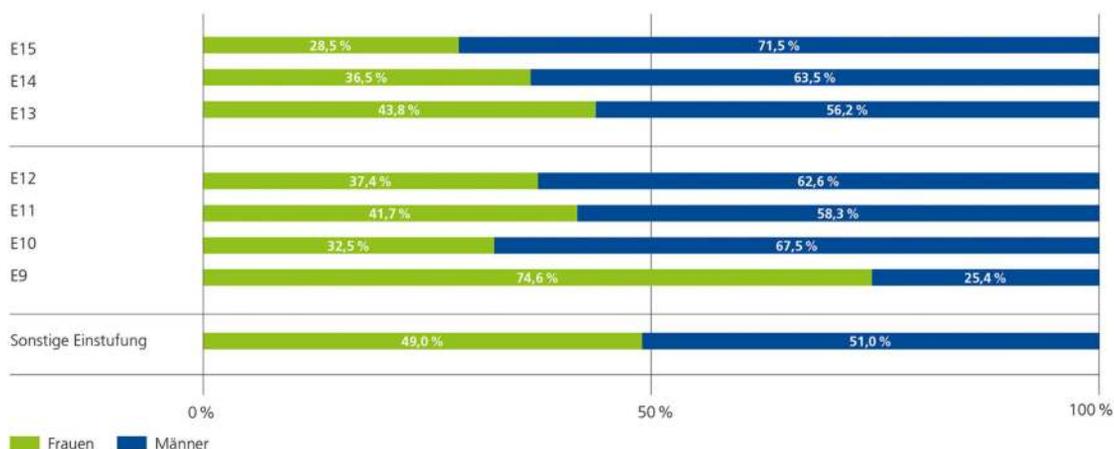


Abbildung 4: Verdienstunterschiede im hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal ohne Professur (Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2019; eigene Berechnungen von Kortendiek et al. 2022a, N = 42.276)

Hochschul- und fachübergreifend sinkt der Frauenanteil mit steigenden Verdienstmöglichkeiten, auch wenn die Höhe dieser Verdienstunterschiede nach Fach, Hochschulart und Dienstverhältnis variiert (vgl. Kortendiek et al. 2022a: 305 ff.): So sind Wissenschaftlerinnen an Universitäten erheblich seltener in den höheren Entgeltgruppen E14/E15 und damit in Leitungspositionen vertreten, während sich an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften der Gendergap vor allem zwischen den Entgeltgruppen bis E11 und E12 zeigt (vgl. Abb. 4). Dieser Befund deutet darauf hin, dass Wissenschaftlerinnen im Mittelbau seltener eine Aufstiegskarriere jenseits einer Professur offensteht. Die Ergebnisse der Onlinebefragung zeigen, dass dies jedoch nicht einem fehlenden Karriereinteresse geschuldet ist: Frauen sehen ihre berufliche Perspektive sogar häufiger innerhalb der Wissenschaft bzw. an einer Hochschule als ihre Kollegen, die häufiger planen, ihre spätere Karriere außerhalb der Wissenschaft zu verfolgen. Darüber hinaus wird die intrinsische Motivation für Wissenschaft – Freude an Forschung und Lehre – von allen Geschlechtern gleichermaßen häufig als hohe Motivation genannt (vgl. Kortendiek et al. 2022a: 315 ff.).

Unterschiede zwischen den Geschlechtern zeigen sich jedoch im Hinblick auf Mobilitätsanforderungen, die für Frauen sowie die Gruppe der trans-, inter- und nicht binären (TIN*) Befragten schwerer zu realisieren sind. Beide Gruppen melden häufiger zurück, nur eingeschränkt mobil zu sein (vgl. Kortendiek et al. 2022a: 321 ff.).

Die Frauen oft unterstellte „schlechtere“ Vernetzung kann auf der Ebene formalisierter Netzwerke durch die Onlinebefragung nicht nachgewiesen werden: Wissenschaftlerinnen sind sowohl über Fachgesellschaften als auch innerhalb ihrer Hochschulen (bspw. über Mentoringangebote) in die wissenschaftliche Community integriert. Möglicherweise erweisen sich jedoch die von Männern häufiger gepflegten informellen Kontakte, die darüber hinaus stärker homosozial geprägt sind, gegenüber den formalisierten Kontakten als nützlicher (vgl. Kortendiek et al. 2022a: 323 ff.).

Insgesamt offenbart die Befragung hohe Zufriedenheitswerte hinsichtlich der Arbeitsinhalte und der Selbstständigkeit der Tätigkeit. Jedoch beurteilen Frauen sowohl das Arbeitsklima etwas häufiger negativ als auch den Konkurrenzdruck als hoch (vgl. Kortendiek et al. 2022a: 331 ff.). Zugleich verringern die Auswirkungen der Coronapandemie insbesondere die Arbeitszufriedenheit von Wissenschaftlerinnen und TIN*-Befragten. Beide Gruppen äußern häufiger als Männer, dass die Pandemie ihre Situation verschlechtert habe (bspw. hinsichtlich ihrer Einbindung in berufliche Netzwerke und die Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung).

Zugleich geben Wissenschaftlerinnen häufiger als ihre Kollegen an, dass sich im Zuge der Coronapandemie der Betreuungsaufwand gegenüber Studierenden erhöht hat und sie hierfür mehr Zeit aufwenden müssen. Ebenso melden Frauen häufiger zurück, durch Betreuungs- und Pflegeaufwand in ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit eingeschränkt zu sein. Hierbei verstärken zudem potenzielle Rassismuserfahrungen und eine Migrationsgeschichte die Unzufriedenheit mit der Arbeitssituation. Beide Gruppen geben häufiger an, dass sich ihr Publikationserfolg pandemiebedingt verringert habe, auch Forschungsunterbrechungen treten bei ihnen häufiger auf (vgl. Kortendiek et al. 2022a: 340 ff.).

4 Erfahrungen mit Benachteiligungen: Multidimensionale Aspekte

Die Onlinebefragung des Mittelbaus zeigt, dass insbesondere Frauen Diskriminierungen ausgesetzt sind (vgl. Kortendiek et al. 2022a: 346 ff.): Fast die Hälfte der befragten Wissenschaftlerinnen berichtet von Benachteiligungen (zumeist wegen des Geschlechts), während der Anteil der Männer mit rund einem Viertel deutlich geringer ausfällt. Wenngleich nicht unmittelbar statistisch vergleichbar, macht auch die deutlich kleinere Gruppe der TIN*-Befragten zu hohen Anteilen Benachteiligungserfahrungen an ihrem wissenschaftlichen Arbeitsplatz.

Weitere Auswertungen ergeben darüber hinaus, dass Befragte, die rassifizierenden oder ethnizierenden Zuschreibungen ausgesetzt sind, vulnerabler für Benachteiligungen sind – Frauen wie Männer. Ähnlich erhöht auch eine familiäre Migrationsgeschichte das Risiko, Diskriminierung zu erleben. Der Gendergap bleibt hierbei bestehen: In beiden Gruppen geben Frauen fast doppelt so häufig an, bereits Benachteiligungen ausgesetzt gewesen zu sein (vgl. Abb. 5). Die Erfahrung, dass sich multidimensionale Geschlechterungleichheiten sehr spezifisch äußern, werden auch in der

Onlinebefragung geschildert: „Als migrantische Frau steht man unter ständigem Leistungsdruck und muss sich ständig gegen Zuschreibungen und Stereotypisierungen wehren“ (Sozialwissenschaftlerin) (vgl. Kortendiek et al. 2022b: 34).

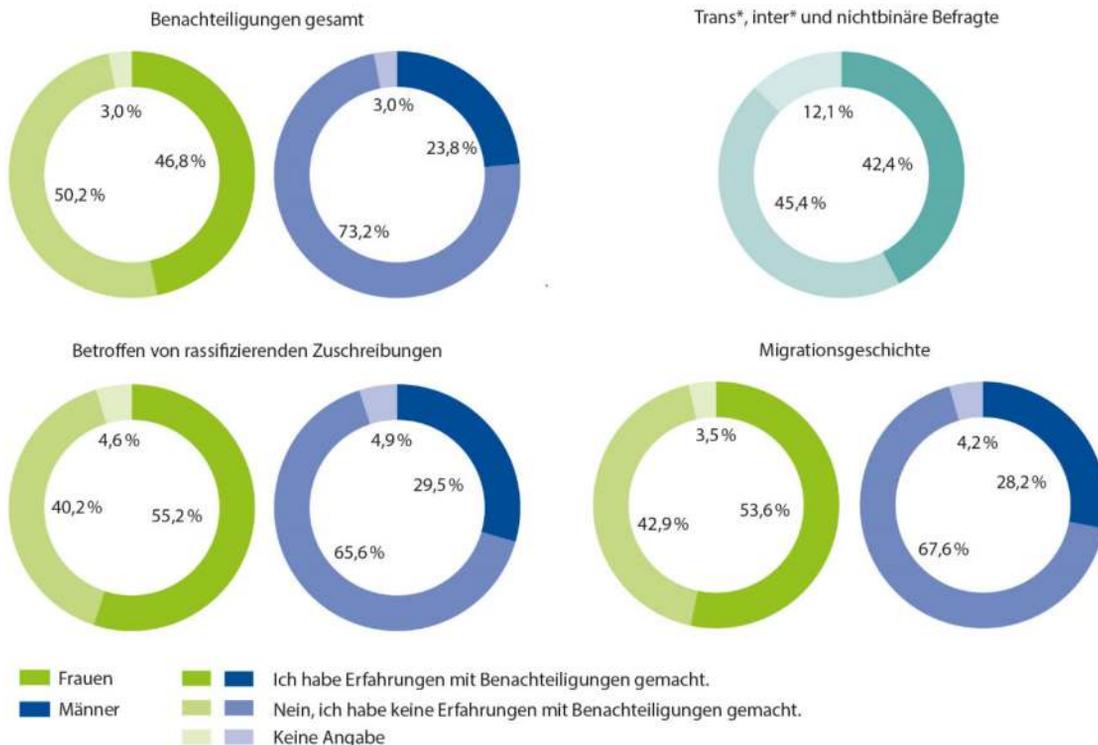


Abbildung 5: Erfahrungen mit Benachteiligungen (Quelle: Multidimensionale Benachteiligungserfahrungen nach Geschlecht, Onlinebefragung; eigene Berechnungen von Kortendiek et al. 2022a, Frage 28a)

5 Handlungsperspektiven

Insgesamt schätzen die befragten Mittelbauangehörigen den Reformbedarf als sehr hoch ein, eine Mehrheit ist davon überzeugt, dass das WissZeitVG, aber auch die Organisationsstruktur der Beschäftigungsverhältnisse an Hochschulen reformbedürftig ist. Ebenso befürwortet eine Mehrheit der Befragten gesetzliche Gleichstellungsvorgaben und Antidiskriminierungsmaßnahmen. Wissenschaftlerinnen sehen am häufigsten Reformbedarf und befürworten öfter Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsmaßnahmen (vgl. Kortendiek et al. 2022a: 360 f.).

Möglicherweise ist dies auch auf ihre erhöhte Vulnerabilität zurückzuführen, Benachteiligungen zu erleben: „Ich habe häufig Sexismus erlebt und zudem den Eindruck, dass man als Frau grundsätzlich erstmal als weniger qualifiziert betrachtet wird“ (Informatikerin) (vgl. Kortendiek et al. 2022b: 31).

Gefragt nach ihren Bedarfen, äußern die Mittelbauangehörigen den Wunsch nach einer größeren Sicherheit in ihren Beschäftigungsverhältnissen und einem dis-

kriminierungsärmeren Arbeitsumfeld. Davon versprechen sie sich nicht allein eine Verbesserung ihrer persönlichen Lebenssituation, sondern auch eine bessere Qualität ihrer wissenschaftlichen Leistungen in Forschung und Lehre:

„Gerade als Frau und Erste-Generation-Hochschule erlebe ich dieses Prekariat und die mangelnde Planbarkeit meines Lebens und meiner Karriere als große Belastung, die mich auch in meinen Forschungen einschränkt“, formuliert eine befragte Geisteswissenschaftlerin (zitiert nach Kortendiek et al. 2022b: 36).

Nicht zuletzt angesichts der hier skizzierten Ungleichheiten, die sich in den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, den Karriereperspektiven und den erfahrenen Benachteiligungen zeigen, wird es auch darauf ankommen, bei allen momentan diskutierten politischen Reformvorhaben eine Gleichstellungsperspektive verbindlich zu implementieren, die Geschlechterverhältnisse nicht binär und multidimensional adressiert. Es bedarf verbesserter struktureller Rahmenbedingungen für die Beschäftigung an Hochschulen, d. h. ganz konkret: mehr Dauerstellen und eine erhöhte Grundfinanzierung. Unabhängig davon sollten auch die Hochschulen ihrer Verantwortung nachkommen und eigenständig die Möglichkeiten von Entfristungen prüfen, aber auch die Einhaltung arbeitsrechtlicher Vorgaben durchsetzen. Flankiert werden sollte dies durch ein umfassendes Gleichstellungsmonitoring, um der weiteren Verfestigung ungleicher Arbeitsbedingungen vorzubeugen. Der Diskriminierungsschutz an Hochschulen muss ausgebaut und transparenter gestaltet werden (auch durch regelmäßige Evaluationen). Notwendig hierfür ist auch die rechtliche Weiterentwicklung des Gleichstellungsauftrags, um der Geschlechtervielfalt und multidimensionalen Ungleichheits- und Benachteiligungserfahrungen Rechnung zu tragen:

Um gleichermaßen exzellent und demokratisch zu sein, müssen sich die vielfältigen gesellschaftlichen Lebensrealitäten auch in der Wissenschaft spiegeln.

Literatur

- Arghavan, Mahmoud et al. (2019):** Who Can Speak and Who Is Heard/Hurt? Facing Problems of Race, Racism, and Ethnic Diversity in the Humanities in Germany, Bielefeld. <https://doi.org/10.1515/9783839441039>
- Aytekin, Vildan (2023):** Vergeschlechtlichte Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen an Hochschulen, in: MKW NRW (Hg.), Gender-Kongress 2023. Geschlechter(un)gerechtigkeit an Hochschulen, Düsseldorf, S. 66–72.
- Bahr, Amrei/Eichhorn, Kristin/Kubon, Sebastian (2022):** Wissenschaft in der Krise. Prekäre Arbeitsbedingungen in Corona-Zeiten, Berlin. <https://doi.org/10.13109/9783666800368.74>
- Choukri, Meryem (2021):** #IchbinHanna intersektional – Rassismus und Diskriminierung in der deutschen Hochschule, in: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hg.): #IchbinHanna, Per Hashtag gegen das Wissenschaftszeitvertragsgesetz, Frankfurt a. M., S. 21–23.

- Deutschlandfunk Kultur (2018):** #MeToo an der Musikhochschule München – Pornos zum Lockerwerden, in: Deutschlandfunkkultur.de, 11.05.2018, https://www.deutschlandfunkkultur.de/metoo-an-der-musikhochschule-muenchen-pornos-zum.1013.de.html?dram:article_id=417763 (15.01.2019).
- Eberle, Lukas/Löffler, Juliane (2022):** Belästigungsvorwürfe an der Uni Köln: Hat der Wissenschaftsbetrieb ein #MeToo-Problem? In: [spiegel.de](https://www.spiegel.de/panorama/bildung/uni-koeln-belaestigungsvorwuerfe-professor-in-unterhosen-a-2bdb1cd7-f9b1-4e97-994f-40f076ee3974), 17.12.2022, <https://www.spiegel.de/panorama/bildung/uni-koeln-belaestigungsvorwuerfe-professor-in-unterhosen-a-2bdb1cd7-f9b1-4e97-994f-40f076ee3974> (03.02.2023).
- El Hissy, Maha (2021):** Chancengleichheit auf dem langen Weg zur Dauerstelle? Was Befristungen für internationale Wissenschaftler*innen bedeuten, in: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hrsg.): #IchbinHanna. Per Hashtag gegen das Wissenschaftszeitvertragsgesetz, Frankfurt a. M., S. 27–28.
- Fuhrmann, Andreas (2022):** Kritik an Urteil gegen Göttinger Uni-Professor reißt nicht ab, in: Göttinger Tageblatt, 04.04.2022, <https://www.goettinger-tageblatt.de/beruf-und-bildung/regional/ein-schlag-ins-gesicht-aller-frauen-heftige-kritik-an-urteil-gegen-uni-professor-XXQKYVA345VNPETC77T4URBWHA.html> (03.02.2023).
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2020):** DUZ-Spezial. Der Weg zum Traumjob Wissenschaft. 10 Jahre Templiner Manifest, <https://www.duz-special.de/de/ausgaben/traumjob-wissenschaft/> (07.06.2023).
- Gutiérrez Rodríguez, Encarnación et al. (2016):** Rassismus, Klassenverhältnisse und Geschlecht an deutschen Hochschulen. Ein runder Tisch, der aneckt, in: *sub\urban. zeitschrift für kritische stadtforschung* 4 (2/3), S. 161–190. <https://doi.org/10.36900/suburban.v4i2/3.262>
- Gutiérrez Rodríguez, Encarnación (2018):** Institutioneller Rassismus und Migrationskontrolle in der neoliberalen Universität am Beispiel der Frauen- und Geschlechterforschung, in: Laufenberg, Mike et al. (Hg.): *Prekäre Gleichstellung, Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft*, Wiesbaden, S. 101–128. https://doi.org/10.1007/978-3-658-11631-6_5
- Heitzmann, Daniela/Houda, Kathrin (Hg.) (2020):** Rassismus an Hochschulen: Analyse – Kritik – Intervention, Weinheim.
- Kortendiek, Beate et al. (2022a):** Gender-Report 2022. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen – Gleichstellungspraktiken – Ungleichheiten im Mittelbau, Essen. <https://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/gender-report-2022/> (06.02.2022).
- Kortendiek, Beate et al. (2022b):** Gender-Report 2022, Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen, Hochschulentwicklungen – Gleichstellungspraktiken – Ungleichheiten im Mittelbau, Kurzfassung, Essen, <https://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/gender-report-2022/> (26.07.2023).
- Mansouri, Malika et al. (2022):** „Hör mal wer da spricht“ – Lehrende of Color an deutschen und österreichischen Hochschulen, Rassismuserfahrungen, mögliche Konsequenzen und Praxen des Widerstands, in: Akbaba, Yaliz et al. (Hg.): *Lehren und Lernen in Differenzverhältnissen*, Wiesbaden, S. 135–164. https://doi.org/10.1007/978-3-658-37328-3_7

- Mense, Lisa/Mauer, Heike/Herrmann, Jeremia (Hg.) (2022):** Sexualisierter Belästigung, Gewalt und Machtmissbrauch an Hochschulen entgegenwirken, Essen.
- Metz-Göckel, Sigrid (2019):** Frauenhochschulbewegung: Selbstermächtigung und Wissenschaftskritik, in: Kortendiek, Beate/Riegraf, Birgit/Sabisch, Katja (Hg.): Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung, Bd. 2, Wiesbaden, S. 1033–1042. https://doi.org/10.1007/978-3-658-12496-0_116
- Schüz, Hannah-Sophie et al. (2021):** Der universitäre Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. Eine Bestandsaufnahme, in: Open Gender Journal, 5.
- Thompson, Vanessa Eileen/Vorbrugg, Alexander (2018):** Rassismuskritik an der Hochschule: Mit oder trotz Diversity-Policies? In: Laufenberg, Mike et al. (Hg.): Prekäre Gleichstellung: Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft, Wiesbaden, S. 79–99. https://doi.org/10.1007/978-3-658-11631-6_4

Chancengleichheit ohne Wenn und Aber – Für die soziale Öffnung der Hochschulen

RAHEL SCHÜSSLER

„Wer darf studieren?“ und „Wer kann studieren?“ sind zwei ähnlich klingende Fragen, die zweite Frage ist jedoch – im Gegensatz zur ersten – an deutlich mehr Bedingungen als nur die Qualifikation geknüpft. Die gerechte Verteilung von Bildungschancen ist jedoch essenziell für die Fortentwicklung der Gesellschaft, daher bedarf sie mehr Aufmerksamkeit.

Wer studieren will, muss zwangsläufig andere Bildungsschritte vorher gemeistert haben. Schon diese entscheiden, ob ein Studium aufgenommen werden kann. Die Frage nach der Chancengleichheit betrifft daher nicht nur das Studium, sondern bereits den Bildungsweg davor. Viele Faktoren haben einen Einfluss darauf, wie wahrscheinlich eine Aufnahme und ein erfolgreiches Absolvieren des Studiums sind. Im Folgenden wird ein Einblick in die aktuelle Lage der Chancengleichheit deutscher Hochschulen gewagt.

Nach einer kurzen Erläuterung des hier zugrunde gelegten Verständnisses von Chancengleichheit wird nachfolgend vor allem ein Schlaglicht auf die derzeitige Situation der Studienfinanzierung gelegt und weitere entscheidende Faktoren werden kurz angerissen. Abschließend wird sich hoffentlich das Bild eines Appells für die gerechte Verteilung von Bildungschancen abzeichnen.

Chancengleichheit in der Bildung bedeutet, dass jede Person unabhängig von äußeren Faktoren wie sozialer Herkunft oder Geschlecht gleiche Chancen bei ihrem Bildungsweg bekommt. Das Prinzip ist eng verknüpft mit dem Grundrecht aus Artikel 3 Absatz 3 Grundgesetz, wonach niemand „wegen seines Geschlechts, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden darf“. Gleichwohl weisen die (Migrations-)Bildungstrichter darauf hin, dass diese Ziele noch lange nicht erreicht sind (Krempkow 2022; Winde/Klier 2021). Einen Großteil der Selektion findet lange vor der Einschreibung an einer Hochschule statt, doch auch die Ausgestaltung des Hochschulwesens leistet ihren Beitrag zur deutschen Bildungsgerechtigkeit.

Der Lebensabschnitt Studium ist mehr als nur irgendein weiterer Bildungsabschnitt. Er ist für viele mit einer großen persönlichen Weiterentwicklung verbunden. Gerade junge Menschen konfrontiert das Studium mit einer Eigenständigkeit, die von den meisten vorab nicht – zumindest nicht in diesem Maße – verlangt wurde.

So steht häufig ein Umzug in eine andere, teils weit entfernte Stadt an, man muss sich in kurzer Zeit in die neue Umgebung und das neue Lernumfeld einfügen und hat nicht mehr die Menge an vertrauten Personen um sich, die einen noch zu Schulzeiten

begleiteten. Dies sind Aspekte, die für alle Studienanfänger*innen stressig sein können. Davon werden einige mehr tangiert, andere weniger. Ein wichtiger Faktor für die Höhe des Stresslevels ist dabei die soziale Herkunft. Gerade Studienanfänger*innen, bei denen kein Elternteil einen akademischen Abschluss hat, haben weniger Möglichkeiten, vorab Einblicke in die Abläufe einer Hochschule zu bekommen. Der Wissensvorsprung ist ein Aspekt, der sich nur in Teilen staatlich ausgleichen lässt. Jedoch ist das Studium, und gerade auch der Studienstart, eine Phase im Leben, die Geld erfordert, hierbei könnte der Staat unter die Arme greifen. Ob das Geld zum Leben ausreicht, sollte nicht von den monetären Ressourcen der Eltern abhängen. Auch ist neben einem Vollzeitstudium nicht die Zeit für einen Job gegeben, der die gesamten Kosten des Lebens trägt. Dass der Staat hinter seinem Bestreben zurückbleibt, für soziale Chancengleichheit zu sorgen, sieht man an der zunehmenden Armut unter Studierenden. Bereits 2020 lebten 30 Prozent aller Studierenden in Armut (Schabram/Aust/Rock 2022). Die lange währende Coronapandemie, welche geprägt war von Jobverlusten, aber auch die seit 2022 zunehmend steigende Inflation führen dazu, dass bei Studierenden das Geld knapper wird. So steigen die Lebenshaltungskosten deutlich an. Im Sommersemester 2023 bezahlten Studierende im Mittel 458 Euro Miete für ihr WG-Zimmer. An vielen großen Hochschulstandorten bezahlte man für das WG-Zimmer durchschnittlich deutlich über 550 Euro bis hin zu über 700 Euro in München (Moses Mendelssohn Institut 2023). Dies betrifft bereits Studierende, aber auch potenzielle Studienanfänger*innen sind mit den auf sie zukommenden Kosten konfrontiert. Diese anstehenden Kosten können, wenn man nicht weiß, wie man sie decken soll, vom Studieren oder der Studienbewerbung abschrecken.

Manchen Studierenden wird durch Eltern oder Verwandte in finanziellen Engpässen ausgeholfen, viele müssen aber zumindest für einen nicht unbeachtlichen Teil ihres Lebensunterhaltes selbst aufkommen. Eine immer akuter werdende Frage für viele ist, ob sie sich ein Studium oder zumindest den Wunschstudiengang (noch) leisten können.

Die Hilfe aus dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) sollte ihrer Ursprungsintention nach in diesen Fällen Abhilfe leisten. Studierende und Auszubildende sollten ihren Lebensunterhalt finanzieren können – auch wenn ihre Familie keine Unterstützung leisten kann. Bildung sollte unabhängig von finanziellen Möglichkeiten zugänglich sein und sozialer Aufstieg durch Bildung möglich sein. Dieses Ziel verfehlt das heutige BAföG. Die aktuellen Förderquoten liegen nur knapp über zehn Prozent (Statistisches Bundesamt 2022), der Grundbedarf wird auf 511 Euro festgelegt, die Wohnkostenpauschale beträgt 301 Euro, ist also fernab der aktuellen Mieten. Seit der Einführung des BAföG hat sich der Bedarfssatz immer weiter von der realen Preisentwicklung entfernt¹ und die Lücke zwischen Preisindex und BAföG-Bedarfssätzen war noch nie so groß wie zurzeit. Auch deshalb überprüft derzeit das Bundesverfassungsgericht auf Antrag des Bundesverwaltungsgerichts, ob die Bedarfssätze

¹ Sofern man den Preisindex und den BAföG-Bedarfssatz nach §13 Abs. 1 Nr. 2 für das Jahr 1971 auf den Basiswert 100 setzt, wäre der Preisindex mittlerweile bei 384,1 angelangt, wohingegen sich der BAföG-Bedarfssatz auf einem Niveau von 294,7 bewegen würde.

verfassungsgemäß sind. Dazu haben der studentische Dachverband fzs und die Bildungsgewerkschaft GEW gemeinsam mit Rechtsanwalt Joachim Schaller, der den Vorlagebeschluss des Bundesverwaltungsgerichts erstritten hat, eine Stellungnahme abgegeben.²

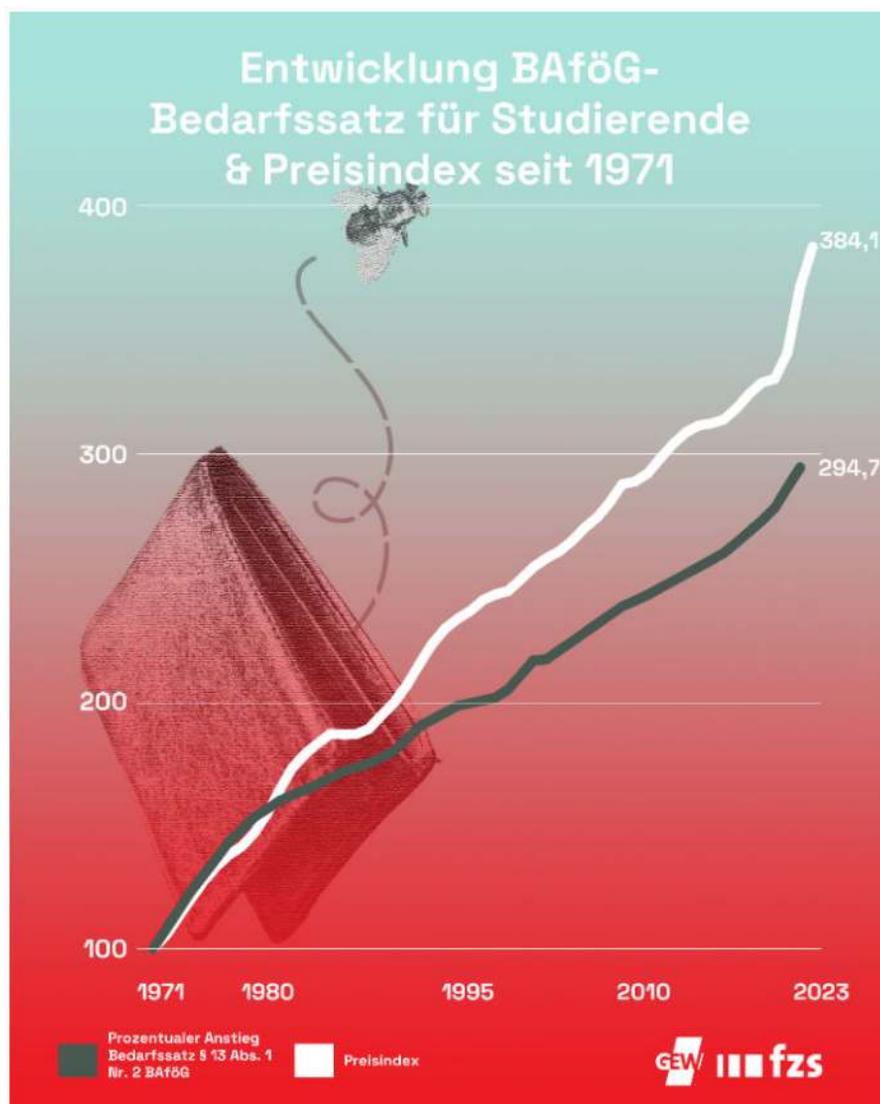


Abbildung 1: Entwicklung BAföG-Bedarfssatz für Studierende & Preisindex seit 1971 (Quelle: GEW, fzs)

Die Ausgestaltung des BAföG als Teildarlehen schreckt gerade Studierende aus Elternhäusern ohne finanzielle Rücklagen ab. Es wird Studierenden zwar immer wieder vorgehalten, sie müssten in die eigene Ausbildung investieren, doch gerade jungen Erwachsenen, die mit Schulden aufgewachsen sind oder bei denen das Geld knapp nur zum Überleben reicht, kann schwer vermittelt werden, dass sich eine Verschuldung von bis zu 10.000 Euro lohnt.

² <https://www.fzs.de/2023/07/04/bafoeg-reformieren-und-inflationsfest-machen/>.

Ein Aspekt, der bei einem wirklich sozial gerechten BAföG auch wichtig wäre, ist eine Entkoppelung vom Einkommen der Eltern. Auch wenn das im ersten Moment widersprüchlich erscheint, da Studierende aus wohlhabenderen Familien grundsätzlich keine Probleme bei der Studienfinanzierung haben sollten. Doch viel zu häufig weigern sich Eltern, für die Ausbildung der Kinder aufzukommen, oder sind schlichtweg nicht erreichbar, um die derzeit noch notwendigen Unterlagen auszufüllen. In beiden Fällen ist die Finanzierung des Studiums aus Sicht der Studierenden nicht gesichert. Es kann nicht sein, dass Erwachsene hier von der Gunst ihrer Eltern abhängig sind. Sinnvoller wäre es, Studierenden unabhängig eine Finanzierung der Ausbildung zu ermöglichen.

Doch nicht nur die rechtliche Ausgestaltung, welche noch viele weitere Fallstricke hat, ist ein Problem, auch die technische Umsetzung und Bearbeitung des BAföG sind nicht studierendenfreundlich oder im Sinne einer chancengerechten Gesellschaft konzipiert. BAföG-Ämter brauchen meist mehrere Monate zur Bearbeitung eines Antrags, das kann sich nicht jede*r Studienbewerber*in leisten. Die/Der Vermieter*in wartet schließlich nicht, bis die Rückzahlung auf dem Konto eingegangen ist.

Wenn es um eine staatliche Unterstützung während der Ausbildungszeit geht, scheint im parlamentarischen Diskurs dennoch das BAföG das Mittel der Wahl. Wenn man sich andere vermeintliche Mittel der Studienfinanzierung in Deutschland anschaut, wird klar, dass derzeit keine wirkliche Alternative vorhanden ist.

Das häufig propagierte Narrativ, *die faulen Studenten sollen doch gefälliger arbeiten gehen*, lässt sich einfach dadurch entkräften, dass ein nicht zu vernachlässigender Teil der Studierenden derzeit erwerbstätig ist (Kroher et al. 2023)³, und das, obwohl das Studium als solches schon ein Vollzeittätigkeit ist. Kaum eine*r würde auf die Idee kommen, Arbeitskräften in Vollzeit eine zusätzliche 20-Stunden-Woche nahezulegen, wenn das Geld nicht ausreicht.

Kredite erscheinen als schlechteste Wahl aller Studienfinanzierungsinstrumente. Selbst der je nach Bundesregierung mehr oder weniger angepriesene Studienkredit der KfW hat keine guten Konditionen, vor allem nicht für eine längere Laufzeit. Im Gegensatz zum BAföG, welches nur in Teilen zurückgezahlt werden muss, handelt es sich hier um ein Vollkredit, welches auch noch verzinst wird. Für viele Studierende ist der KfW-Kredit daher eine Schuldenfalle.⁴

Dieser kurze Einblick in die aktuelle Situation der Studienfinanzierung zeigt recht eindrücklich, dass ein großer Handlungsbedarf besteht. Obwohl immer wieder – auch von Politiker*innen – angebracht wird, dass wir einen Fachkräftemangel haben und sich dieser in den nächsten Jahren verschärfen wird, fehlt es an dem Willen, in die Ausbildung und junge Menschen zu investieren. Obgleich der Staat von einem höheren Ausbildungsniveau profitieren würde, beinhaltet der erste Entwurf für den Bun-

3 Hierbei muss beachtet werden, dass die Zahlen während Corona erhoben wurden, viele Studierende also gerade ihren Job verloren hatten. Aktuell wird die Zahl der arbeitenden Studierenden deutlich höher sein.

4 Zuletzt stieg der Zinssatz des KfW-Studienkredits auf fast 8 Prozent, was sich sowohl negativ auf Studierende in der Auszahlung als auch in der Rückzahlung auswirkt. Vgl. dazu zuletzt: Studierendenwerk kritisiert KfW-Studienkredit, in: spiegel.de, 20.04.2023, <https://www.spiegel.de/panorama/bildung/studierendenwerk-kritisiert-hohen-zinssatz-a-cc1a855f-6031-44ba-971d-b683073a0a46> (22.07.2023).

deshaushalt 2024 Kürzungen im BAföG-Etat. Dies alles vor dem Hintergrund, dass die BAföG-Bedarfssätze aus Sicht des Bundesverwaltungsgerichts verfassungswidrig niedrig sind und das BAföG allgemein einer Reform bedürfte. In der aktuellen Situation ist Studieren ein Luxus, den sich viele nicht (mehr) leisten können. Dies geht im Kern an dem Grundgedanken einer chancengerechten Gesellschaft vorbei. Es schadet im Endeffekt auch der Demokratie, wenn höhere Bildungsabschlüsse armen Menschen verwehrt bleiben.

Neben der Studienfinanzierung gibt es weitere Faktoren, die der sozialen Öffnung der Hochschulen im Wege stehen oder sie zumindest erschweren. Ohne in die Tiefe gehen zu können, erscheint ein kurzer, nicht abschließender Überblick sinnvoll, um sich der Reichweite des Problems bewusst zu werden.

Hochschulen sind keine diskriminierungsfreien Räume. Alle gesellschaftlichen Probleme finden sich in irgendeiner Form auch an Hochschulen wieder. Dies zeigt sich vor allem an den Stellen, an denen Machtstrukturen bestehen. Diese Machtstrukturen aufzubrechen oder Machtmissbrauch anzuzeigen, ist für alle schwer. Gerade für Erstakademiker*innen, welche die Prozesse an einer Hochschule nicht kennen und es schwerer haben, sich eine Zweitmeinung zu holen, ob ein Verhalten im Hochschulkontext angemessen oder grenzüberschreitend ist, ist die Hürde, laut zu werden, noch einmal höher.

Ein weiterer Punkt ist, dass von Frauen gesellschaftlich eher erwartet wird, Care-Verpflichtungen zu übernehmen. Muss eine Frau nun auch noch aufgrund ihrer ökonomischen Situation neben ihrem Studium arbeiten, bleibt für das eigentliche Studium noch weniger Zeit als bei ihren männlichen Kollegen. Dies ist nur ein Beispiel, welches verdeutlichen soll, dass das Thema soziale Öffnung der Hochschule intersektional gedacht werden muss und es mehrere Baustellen gibt, die fertiggestellt werden müssen.

Es ist auch relevant, die Gestaltung der Hochschule als solches zu betrachten und sich zu vergegenwärtigen, wer die Hochschule und die Lehrpläne prägt: In den meisten Fällen sind es Menschen aus Akademiker*innenhaushalten. Auch die Forschung ist geprägt von ihrem Wissenshorizont, da es deutlich weniger Kinder aus Arbeiter*innenfamilien in die Forschung schaffen.⁵ Dies führt zu einer Spirale: Das, wozu (mehr) Forschung existiert, dem wird gesellschaftlich mehr Beachtung geschenkt. An dieser Stelle ist es jedoch wichtig, zu betonen, dass viele Forschende versuchen, diesen Kreislauf zu durchbrechen, selbst wenn sie selbst nicht von Armut betroffen waren oder sind.

Hochschulen haben das Potenzial, verschiedene Menschen zusammenzubringen. Lokale studentische Initiativen und studentisch selbstverwaltete Orte schaffen soziale und kulturelle Angebote, von denen die gesamte Stadt profitiert. Wenn hier gefördert wird, statt eingespart, wird viel mehr gewonnen als finanziell vermeintlich verloren. Mit einer ausreichenden Förderung könnten viele hier im Text angesprochene Probleme gelöst oder zumindest entschärft werden. Voraussetzung dafür ist ein politischer Wille auf Bundes-, Landes- und Hochschulebene. Eine soziale Öffnung der

5 Vergleiche Bildungstrichter oben.

Hochschule ist keine Utopie und die Bildungsgerechtigkeit keine illusorische Vision, sondern in der sozialen Demokratie Staatsaufgabe, die endlich auch als solche verstanden werden muss.

Literatur

Krempkow, René (2022): Gleiche Chancen für alle? Konzeption und Ergebnisse eines „Migrations-Bildungstrichters“, Frankfurt a. M., https://www.gew.de/fileadmin/media/sonstige_downloads/hv/Service/Presse/2022/20220922-Migrations-Bildungstrichter.pdf (06.07.2023).

Kroher, Martina et al. (2023): Die Studierendenbefragung in Deutschland: 22. Sozialerhebung, Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2021, https://www.die-studierendenbefragung.de/fileadmin/user_upload/Downloads/22_Sozialerhebung.pdf (22.07.2023).

Moses Mendelssohn Institut (2023): Preise für WG-Zimmer in Hochschulstädten steigen im Sommersemester 2023 weiter deutlich – Energie und Inflation erhöhen die durchschnittlichen Wohnkosten binnen eines halben Jahres um 23 auf 458 Euro, https://cms.moses-mendelssohn-institut.de/uploads/Pressemitteilung_Studentisches_Wohnen_So_Se_2023_64b388dbf9.pdf?updated_at=2023-03-29T07:17:48.647Z (22.07.2023).

Statistisches Bundesamt (2022): BAföG-Statistik 2021: Zahl der geförderten Studierenden erstmals seit 2012 leicht gestiegen, Pressemitteilung Nr. 342 vom 12. August, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/08/PD22_342_214.html (22.07.2023).

Stifterverband/McKinsey (2021): Diskussionspapier „Vom Arbeiterkind zum Doktor“, https://www.stifterverband.org/medien/vom_arbeiterkind_zum_doktor (06.06.2023).

**C Drittmittelförderung und Exzellenzstrategie:
Fairer Wettbewerb oder Lotterie?**

Drittmittel und die Förderung früher wissenschaftlicher Karrierephasen

HEIDE AHRENS

Reform des WissZeitVG

Die gegenwärtig angestrebte Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) wird von öffentlichen Diskussionen um Befristungen wissenschaftlicher Beschäftigungsverhältnisse und deren Einfluss auf Karriereverläufe, -perspektiven und -chancen im deutschen Wissenschaftssystem begleitet. Alle Beiträge dieser vielstimmigen Debatte eint der Wunsch, wissenschaftliche Karrieren verlässlicher und verbindlicher planen zu können – z. B. indem man die Phase zwischen Promotionsbeginn und Professur bzw. nicht-professoraler Dauerstelle verkürzt.

Die derzeitigen Überlegungen berühren das Förderhandeln der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) in drei Hinsichten: Die anstehende Gesetzesnovelle beeinflusst erstens den Werdegang von Forschenden in frühen Karrierephasen, von denen ein Großteil durch DFG-Mittel gefördert wird. Zugleich wird sie zweitens aber auch Auswirkungen auf das gesamte Wissenschaftssystem sowie drittens auf die projektbasierte Forschungsförderung ausüben. Diese drei Dimensionen sind dabei in vielfältiger Weise miteinander verflochten.

So führt etwa eine höhere Attraktivität wissenschaftlicher Laufbahnen zu einer höheren Attraktivität und Leistungsfähigkeit unseres Wissenschaftssystems. Und die besten Köpfe und Ideen sind wiederum die wohl wichtigste Ressource im internationalen Wettbewerb. Schon allein aus diesem Grund ist es sinnvoll, Wissenschaftskarrieren planbarer und verlässlicher gestalten zu können.

Um dieses Ziel zu erreichen, bedarf es attraktiver Rahmenbedingungen, die den nicht forschungs- und lehrbezogenen Arbeitsaufwand von Wissenschaftler*innen so weit wie möglich reduzieren und es ihnen erlauben, sich bestmöglich auf ihre Kernaufgaben zu konzentrieren. Und auch wenn die DFG selbst keine Arbeitgeberin ist, übernimmt sie qua Satzungsauftrag auch die Aufgabe, solche produktiven, forschungsfreundlichen Strukturen zu gestalten und wissenschaftliche Karrieren zu fördern.

DFG-Förderung früher Karrierephasen

Aus diesem Satzungsauftrag leitet sich eine besondere Verantwortung gegenüber Wissenschaftler*innen in frühen Karrierephasen ab, deren wissenschaftliche Selbststän-

digkeit die DFG mit passgenauen Förderinstrumenten – wie z. B. den DFG-Graduiertenkollegs oder den Walter Benjamin-, Emmy Noether- und Heisenberg-Programmen – unterstützt. Im Rahmen dieser Programme profitieren die geförderten Wissenschaftler*innen doppelt: zum einen durch den gewonnenen Freiraum und die Möglichkeit, sich für die Förderzeiträume auf die eigene Forschung konzentrieren zu können; zum anderen durch die Erfahrung, sich erfolgreich einem äußerst kompetitiven Wettbewerb gestellt zu haben und durch ein strenges Begutachtungs- und Auswahlverfahren ausgezeichnet worden zu sein.

Sowohl der Einfluss der DFG auf die Gestaltung früher Karrierephasen als auch der hohe Stellenwert, den die DFG dieser Gestaltung beimisst, spiegeln sich auch statistisch wider. So hat die DFG 2021 mit 27.752 Promotions- und 12.744 Postdoc-Stellen knapp jede fünfte deutsche Hochschulstelle unterhalb der Professur gefördert und die Mittel für Promotions- und Postdoc-Stellen seit 2014 um 56 bzw. 66 Prozent erhöht (GWK 2022: 3). Auch dank dieser Zuwächse sind die Rahmenbedingungen für Promovierende und Postdocs in DFG-Projekten spürbar verbessert worden – etwa durch die Umstellung von Stipendien auf Stellen, die Einführung des Walter Benjamin-Programms oder die Anhebung der Finanzierungsdauer von Promotionen auf bis zu vier Jahre im Programm der Graduiertenkollegs.

Diese Zahlen belegen, dass die projektbasierte Drittmittelförderung ein wirkungsvolles Gestaltungsinstrument früher Karrierephasen ist. Nicht nur ermöglicht sie zahlreichen Wissenschaftler*innen aller Fachrichtungen, ihre Qualifikationsziele im Rahmen geförderter Forschungsprojekte zu verfolgen. Sie setzt darüber hinaus auch wichtige strukturelle Anreize: So verteilt die DFG Fördermittel ausschließlich auf Basis wissenschaftlicher Qualitätsmaßstäbe und Begutachtungsverfahren. Dieser rein wissenschaftsgeleitete Wettbewerb kann daher regionale oder fachbezogene Ungleichheiten der Ressourcenverteilung zwischen Standorten, Bundesländern und Disziplinen ausgleichen. Aufgrund seiner fachlichen, thematischen und methodischen Offenheit schafft der DFG-Förderansatz zugleich auch Bedingungen, die Eigenständigkeit und Innovationsfreude von Forscher*innen in frühen Karrierephasen belohnen. Er garantiert und begünstigt somit sowohl die Vielfalt der Forschungsansätze als auch deren produktive intellektuelle Dynamik. Die Drittmittelfinanzierung übernimmt auf diese Weise eine unverzichtbare strukturelle Funktion im deutschen Wissenschaftssystem.

Systemische Balance

Mit der Reform des WissZeitVG sollte das Zusammenspiel von Grund- und Drittmittelfinanzierung daher nicht beeinträchtigt werden. Im Sinne eines produktiven Wechselspiels beider Finanzierungsarten hat sich die DFG daher wiederholt für eine auskömmliche Grundfinanzierung wissenschaftlicher Einrichtungen ausgesprochen. Universitäten, Hochschulen für angewandte Wissenschaften und Forschungseinrichtungen benötigen ausreichende finanzielle Mittel, um ihren grundständigen Aufgaben

gerecht werden zu können. Zugleich darf eine Stärkung der Grundfinanzierung nicht zulasten der Drittmittelfinanzierung gehen, um deren geschilderte Systemfunktion nicht zu gefährden und die Innovationskraft der deutschen Forschung nicht zu hemmen.

Vor diesem Hintergrund zeichnen sich systemische Konsequenzen der Gesetzesnovelle ab, die weit über die Perspektive der Beschäftigten hinausweisen. Insbesondere ein möglicher Zielkonflikt verdient in diesem Zusammenhang Beachtung: Auf der einen Seite werden attraktive Arbeitsbedingungen, wie sie die Gesetzesreform anstrebt, immer wichtiger, um die besten Wissenschaftler*innen für den deutschen Wissenschaftsstandort zu gewinnen. Auf der anderen Seite könnten qualifiziertes Personal und dessen Expertise verloren gehen, falls die Dauer der Befristungsmöglichkeiten in der Forschung verkürzt werden sollte. Dies wiederum würde die Vielfalt, Produktivität und Leistungsfähigkeit des gesamten Wissenschaftssystems beeinträchtigen.

Drittmittel- und Qualifizierungsbefristung

Die Reform des WissZeitVG muss zwischen derartigen ambivalenten Szenarien vermitteln und die strukturelle Balance von unmittelbaren Interessen der Beschäftigten und mittelbaren Systemeffekten wahren. Ein wichtiger Schlüssel hierzu liegt im komplementären Zusammenspiel von Qualifizierungs- und Drittmittelbefristung.

Um die Potenziale der Forschung bestmöglich und situationsgerecht entfalten zu können, ist es daher aus Sicht der DFG unbedingt notwendig, eine Drittmittelbefristung weiter ohne zeitliches Limit zu ermöglichen. Schließlich sollten geförderte Forschungsvorhaben auch von denjenigen Wissenschaftler*innen verfolgt werden, die für diese Aufgabe die beste Expertise und Erfolgsaussichten mitbringen – unabhängig davon, wie lange sie schon im Wissenschaftssystem tätig sind.

Zudem erfolgt die Vergabe von Drittmitteln in der Regel in Form von Projektförderung. Die damit verbundenen unterschiedlichen Laufzeiten und thematischen (Neu-)Ausrichtungen verlangen wiederum nach einem ebenso spezialisierten wie flexiblen Personaleinsatz. Spezialisierung und Flexibilität sind also Kernbestandteile der kompetenzorientierten Förderung innovativer Forschung. Ausgerechnet sie würden aber signifikant eingeschränkt, wenn die Drittmittelbefristung in Zukunft zeitlich begrenzt würde.

Um einen drohenden Qualitätsverlust drittmittelgeförderter Forschung zu verhindern, sollten Wissenschaftler*innen eingeworbene Drittmittel daher weiterhin flexibel einsetzen können, um Personal mit projektrelevanter Expertise rekrutieren und international kompetitiv forschen zu können. Und aus diesem Grund ist es entscheidend, dass Wissenschaftler*innen in drittmittelfinanzierten Forschungsprojekten auch weiterhin ohne Höchstbefristung beschäftigt werden dürfen.¹ Zusätzlich sollten in Zukunft die familien- und pflegepolitischen Komponenten des WissZeitVG auch

¹ Unter Beibehaltung der gültigen Anrechnungsregelungen sollte der Qualifizierungsbefristung allerdings ein gesetzlicher Vorrang eingeräumt werden, um eine zweckmäßige Verwendungspraxis zu gewährleisten.

im Rahmen der Drittmittelbefristung verbindlich und unbürokratisch zur Anwendung kommen, um einen Drop-out aus der Wissenschaft aus familiären oder gesundheitlichen Gründen zu vermeiden.

Während also kein Anlass besteht, etwas am unbegrenzten zeitlichen Umfang der Drittmittelbefristung zu ändern, gilt dies für die gesetzliche Regelung der Qualifizierungsbefristung nicht in gleichem Maße: insbesondere für die Zeit nach der Promotion.² Gerade in dieser entscheidenden Phase, in der Wissenschaftler*innen ein differenziertes Forschungsprofil entwickeln und sich als selbstständige Forscher*innen etablieren, sind sie auf verlässliche Rahmenbedingungen angewiesen. Hierzu gehört auch Klarheit darüber, ob sie eine realistische Chance auf eine dauerhafte wissenschaftliche Beschäftigung haben.

Daher ist es aus Sicht der DFG sinnvoll, die Qualifizierungsbefristung von Postdocs zunächst auf eine vierjährige Orientierungsphase zu begrenzen. Danach sollte eine befristete Anstellung im deutschen Wissenschaftssystem nur dann möglich sein, wenn eine realistische Option darauf besteht, die bisherige Mittelbaustelle zu entfristen oder in eine Tenure-Track-Professur zu überführen.³ Die Entscheidung über einen dauerhaften Verbleib im Wissenschaftssystem würde also im Sinne der besseren Planbarkeit früher fallen als bisher.

Flankierende Maßnahmen

All dies zeigt: Eine Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, die Wechselwirkungen zwischen den Ebenen der Beschäftigten, des Wissenschaftssystems im Ganzen und der projektbasierten Forschungsförderung im Besonderen berücksichtigt, kann einen wichtigen Beitrag leisten, um wissenschaftliche Laufbahnen berechenbarer gestalten zu können. Zugleich ist diese Reform im Gesamtsystem nur *ein* Baustein für eine höhere Verbindlichkeit wissenschaftlicher Karriereperspektiven und sollte durch flankierende Maßnahmen ergänzt werden.

Hierzu zählen Personalstrukturen, die zu einer mögliche Neujustierung der Postdoc-Phase passen. Hierzu zählen ferner transparente Verfahren und Grundsätze der Personalauswahl und -entwicklung sowie die gezielte und aktive Förderung von Chancengleichheit, Diversität und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (DFG 2022: 10 f.). Schließlich sind planbarere Karriereperspektiven ein wesentlicher Faktor, um die Gleichstellung der Geschlechter sowie die Vielfalt im Wissenschaftssystem zu stärken.

Mit Blick auf den Zusammenhang von Personalentwicklung und Drittmittelfinanzierung lohnt sich zudem auch eine Reflexion darüber, inwiefern eingeworbene

2 Die momentan für die Promotion zur Verfügung stehenden sechs Jahre sind angesichts durchschnittlicher Promotionszeiten von ungefähr viereinhalb Jahren angemessen (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021: 12; DFG 2021: 3).

3 Diese Einteilung orientiert sich an den internationalen Profilbeschreibungen der EU-Kommission. Die beiden beschriebenen Postdoc-Phasen entsprechen den Profilen R2 „Recognised Researcher“ bzw. R3 „Established Researcher“ (<https://euraxess.ec.europa.eu/europe/career-development/training-researchers/research-profiles-descriptors> (24.03.2023)).

Drittmittel etwa im Verlauf von Berufungsverfahren zur Bewertung von Forschungsleistungen herangezogen werden. Für die DFG ist hier maßgeblich, dass drittmittel-finanzierte Förderangebote keinen zusätzlichen Druck auf Forscher*innen in frühen Karrierephasen ausüben, der zu persönlichen Fehlanreizen und systemischen Fehlallokationen führen könnte. Stattdessen sollten diese Förderangebote auch in Zukunft optimale Entfaltungsbedingungen für freie, exzellente Forschung schaffen und sichern.

Literatur

- Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) (2021):** Sprint oder Marathon? Die Dauer von Promotionen in DFG-geförderten Verbänden (1.1), in: Zenodo, <https://doi.org/10.5281/zenodo.5520750> (24.03.2023).
- Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) (2022 [2019]):** Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis, Kodex, https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/rechtliche_rahmenbedingungen/gute_wissenschaftliche_praxis/kodex_gwp.pdf (24.03.2023).
- Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) (2022):** Pakt für Forschung und Innovation, Monitoring-Bericht 2022, Band III, Bonn, Materialien der GWK, Heft 74: Monitoring-Bericht 2022.
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2021):** Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland“, Bielefeld. <https://doi.org/10.3278/6004603aw>

Ist Drittmittelförderung effektiv?

FABIAN SCHMIDT

Kompetitiv eingeworbene Drittmittel machen mittlerweile einen großen Anteil an der Forschungsförderung im deutschen Wissenschaftssystem aus. Das vorgebliche Ziel hinter kompetitiven Drittmitteln ist die Steigerung der Effizienz, also mehr qualitativ hochwertige Forschung pro Euro Forschungsförderung zu ermöglichen. Diese Effizienzsteigerung soll einerseits dadurch passieren, dass Wissenschaftler*innen sich nur dann auf Drittmittel bewerben, wenn sie gerade zusätzliche Mittel zur Realisierung eines Forschungsprojekts brauchen. Andererseits sollen bei begrenzten Mitteln nur die von der Gemeinschaft der Forschenden für relevant und aussichtsreich erachteten Forschungsvorhaben realisiert werden.

Dieser Mehrwert von Drittmitteln für das Wissenschaftssystem verkehrt sich allerdings in das Gegenteil, wenn ohne Drittmittel keine Forschung mehr möglich ist (durch abwesende oder vernachlässigbare Grundfinanzierung) oder wenn die Bewilligungsraten von Drittmitteln so klein werden, dass Mittelzuweisung im Wesentlichen einer Lotterie gleichkommt. Denn selbst wenn es grundsätzlich möglich ist, zwischen vielversprechenden und wenig interessanten oder hochriskanten Forschungsvorhaben zu unterscheiden, ist die Auswahl „des besten“ unter fünf oder mehr förderungswürdigen Anträgen kaum objektiv möglich. Beide oben genannten Faktoren führen dann dazu, dass Wissenschaftler*innen einen Großteil ihrer nominell für Forschung gedachten Zeit damit verbringen, Anträge zu schreiben, um überhaupt tatsächliche Forschung realisieren zu können. In diesem Fall verkehrt sich die Steigerung der Forschungsproduktivität durch kompetitive Drittmittel in ihr genaues Gegenteil.

Es gibt allerdings noch andere Faktoren, die zu einem System geführt haben, das mittlerweile stark vom optimalen Einsatz kompetitiver Drittmittel abweicht. Dazu gehören insbesondere Anreize, Drittmittel einzuwerben, die nichts mit der Ermöglichung von Forschung zu tun haben: nämlich wenn Drittmittelinwerbung als Kriterium bei Berufungen und Zielvereinbarungen oder zur Evaluation von Instituten benutzt wird. Hinter der Etablierung solcher Fehlanreize steht ein falsches Bild von Wissenschaft, nämlich als Konkurrenzkampf unter Wissenschaftler*innen um begrenzte Ressourcen, in dem sich „exzellente Wissenschaft“ als erfolgreich auszeichnet. Nur vor diesem Hintergrund erscheint z. B. die Festschreibung von Drittmitteln in Zielvereinbarungen rational erklärbar, während der ursprüngliche, z. B. in Hochschulgesetzen und -satzungen verankerte Auftrag von Wissenschaftler*innen dagegen ist, exzellente Lehre und Forschung zu leisten. Tatsächlich aber lässt sich gute Wissenschaft wesentlich besser durch andere qualitative und (in begrenztem Umfang) quantitative Merkmale charakterisieren, wie z. B. Gutachten durch Fachkolleg*innen und Publikationsstatistiken, um je ein Beispiel zu nennen.

Aus der Systemperspektive betrachtet, stellt sich also die Frage, wie weit sich die Situation in Deutschland und Europa schon von effizienter Mittelvergabe entfernt hat. Falls die Vergabe der meisten Drittmittel bereits ineffizient ist, wäre dies ein starker Anreiz, an eine Umstellung des Fördersystems zu denken. Aber auch die/der einzelne Wissenschaftler*in muss sich fragen: Lohnt es sich für mich, einen Antrag zu schreiben, wenn ich z. B. weiß, dass die Erfolgsaussichten unter 20 Prozent sind? Genauer gesagt: Ab wie viel Zeitaufwand für den Antrag lohnt es sich nicht mehr?

Evaluation von Fördereffizienz

Dresler et al. (2022a, 2022b) haben daher einen einfachen Schlüssel entwickelt, um zu evaluieren, ob ein bestimmtes Förderinstrument effizient ist oder nicht. Dazu haben sie den Erwartungswert für die Fördersumme, d. h. Fördersumme mal Bewilligungsrate, den mittleren Antragstellungskosten gegenübergestellt. Die letzteren lassen sich abschätzen, indem man den mittleren Zeitaufwand, der in die Antragstellung eingeht, mit den Gehaltskosten der Antragsteller*innen verrechnet. Sind diese Kosten größer als die erwartete Ausschüttung, dann fördert das Drittmittelinstrument tatsächlich keine Forschung, sondern vernichtet im Gegenzug wertvolle Ressourcen (die Arbeitszeit der Antragsteller*innen), die sonst für Forschung zur Verfügung stünden. Obwohl es im Allgemeinen keinen Grund gibt, Drittmittelgebern schlechte Absichten zu unterstellen, sind solche Förderinstrumente schädlich für das Wissenschaftssystem. Um das hervorzuheben, haben Dresler et al. (2022a, 2022b) den Namen „predatory grants“ für solche Förderinstrumente erfunden. Aber man muss nicht zu solchen Extremfällen gehen, um von ineffizienten Drittmitteln sprechen zu können: Es reicht schon, wenn die Kosten, die durch das Schreiben aller eingereichten Anträge entstehen, ein signifikanter Bruchteil der ausgeschütteten Fördersumme sind (siehe Abb. 2 unten). Denn solche Kosten entstehen bei nicht-kompetitiver Förderung, wie z. B. Grundausrüstung, nicht.

Zur Illustration zeigt Abb. 1 diese Rechnung für einige Förderinstrumente. Hier wurde, recht konservativ, ein Jahresbruttogehalt der Antragsteller*innen von 90.000 Euro veranschlagt. Während bei sehr großen Grants mit hinreichend hoher Bewilligungsquote, wie den ERC Grants, ein relativ hoher Zeitaufwand für die Antragstellung immer noch zu einer großen Nettoförderung führt, sieht das bei kleineren Grants, die Fördersummen unter 100.000 Euro ausschütten, anders aus. Hier reichen schon unter 100 Stunden Zeitaufwand, um die Nettoförderung in den negativen Bereich zu bringen. Es ist noch einmal zu betonen, dass die Kosten mit der *erwarteten* Ausschüttung zu vergleichen sind, also Grantsumme mal Bewilligungsquote, nicht einfach nur der Grantsumme.

Sehr deutlich wird das Problem im Bereich von extrem kleinen Grants wie Reisekostenzuschüssen. Hier reicht schon ein Zeitaufwand von wenigen Stunden, um effektiv eine Forschungsverhinderung statt einer -förderung zu erreichen.

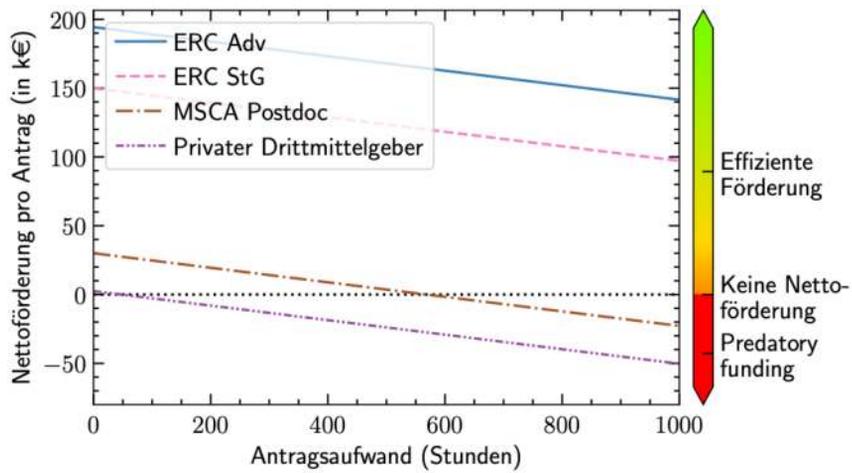


Abbildung 1: Erwartete Nettofördersumme für einen einzelnen eingereichten Antrag, in 1000€, als Funktion des Zeitaufwandes für die Antragstellung (adaptiert aus Dresler et al. 2022b)

Anmerkung: Die verschiedenen Linien zeigen verschiedene Förderinstrumente, für die Fördersumme und Bewilligungsrate publiziert sind: Advanced und Starting Grants des European Research Council (ERC); Marie Skłodowska Curie Postdoc (EU-finanzierte eigene Stelle) und ein Förderinstrument einer privaten Stiftung, das 50.000 Euro mit einer Bewilligungsquote von ca. 5 % vergibt.

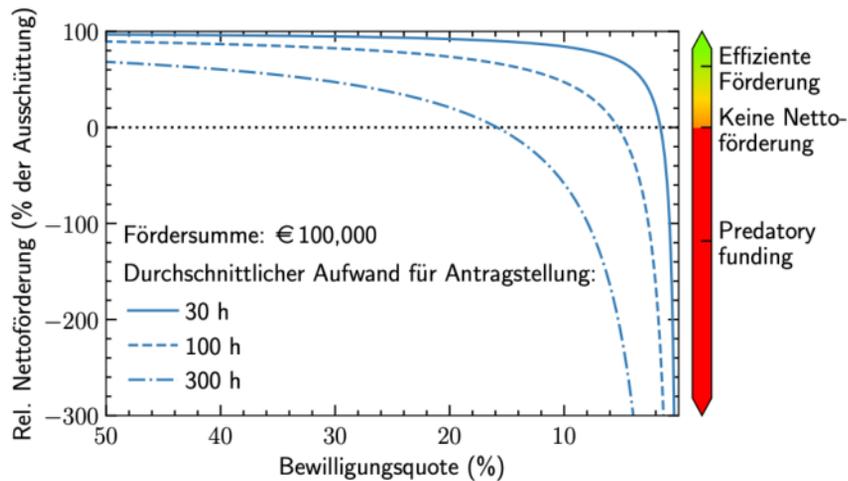


Abbildung 2: Anteil der Gesamtsumme eines Förderinstrumentes, der tatsächlich für Forschungsförderung zur Verfügung steht (d. h. nach Abzug der Gesamtkosten für die Antragstellung) als Funktion der Bewilligungsquote (adaptiert aus Dresler et al. 2022b)

Anmerkung: Hier wurde eine mittlere Grantgröße von 100.000€ angenommen. Die verschiedenen Linien zeigen das Ergebnis für verschiedene Zeitaufwände.

Eine weitere Perspektive auf das Problem zeigt Abb. 2, in der der Anteil der Fördersumme dargestellt ist, der tatsächlich für Forschung zur Verfügung steht („Nettoförderung“, am Beispiel eines Grants mittlerer Größe). Ziel sollte natürlich sein, diesen Anteil nahe an 100 Prozent zu halten; alles unterhalb von 70 Prozent ist als ineffizient einzustufen, negative Werte als schädlich. Offensichtlich sinkt die Nettoförderung rapide für kleine Bewilligungsquoten. Da kleine Bewilligungsquoten darüber hinaus

eher einer Lotterie gleichkommen als Bestenauslese, sind solche Fälle in jedem Fall zu vermeiden.

Natürlich ist die Arbeitszeit, die in die Verfassung eines Drittmittelanspruchs geht, auch bei Ablehnung des Antrags nicht komplett sinnlos vergeudet; Teile des Antrags mögen für andere Anträge oder sogar Publikationen nutzbar sein. Dies müsste man entsprechend in einem nach unten korrigierten Arbeitsaufwand berücksichtigen, wobei viele Antragsformate durch kleinteilige Formatvorgaben solch eine Weiternutzung zumindest behindern (siehe auch die Empfehlungen unten). Auf der anderen Seite ist das Verfassen von Anträgen nur ein, wenn auch großer, Teil der Kosten von kompetitiven Drittmitteln. Hinzuzurechnen sind auch die Kosten für die Begutachtung, die Ausschreibung, die Organisation des Begutachtungsprozesses und die Verwaltung der Finanzen. Dieser „Overhead“ sollte entsprechend von der in Abb. 2 gezeigten Nettoförderung zusätzlich abgezogen werden.

Empfehlungen

Die kompetitive Vergabe von Forschungsförderung kann die Produktivität von Forschung erhöhen, aber nur, wenn sie unter den richtigen Rahmenbedingungen stattfindet. Viele Förderinstrumente sind in der Praxis ineffizient, teilweise sogar schädlich – insbesondere kleine Ausschreibungen. Es ist anzunehmen, dass den meisten Drittmittelgebern das volle Ausmaß dieses Problems nicht bewusst ist. Der erste Schritt zu einer Verbesserung muss daher sein, ein Bewusstsein für diese Problematik unter allen relevanten Akteur*innen im Wissenschaftssystem zu etablieren. Darüber hinaus gibt es mehrere einfache Maßnahmen, mit denen sich die Effizienz des Drittmittelwesens erhöhen lässt:

1. Jeder Drittmittelgeber sollte Daten über den Zeitaufwand erheben, den die Antragstellung für jede Ausschreibung erfordert. Zusammen mit der Größe und Bewilligungsquote lässt sich daraus leicht bestimmen, ob das Förderinstrument tatsächlich „fördert“. Falls nicht, sollte die Fördersumme erhöht (z. B. durch Zusammenlegung mehrerer Instrumente), die Ausschreibung spezifischer oder der Zeitaufwand reduziert werden. Diese Zahlen sollten grundsätzlich publiziert werden, um Antragsteller*innen eine fundierte Entscheidung zu ermöglichen.
2. Der Zeitaufwand für die Antragstellung sollte so weit wie möglich reduziert werden: z. B. durch Reduzierung der Antragslänge; freie, grob gegliederte Formate statt kleinteiliger Detailfragen; Standardisierung von Antragsformaten über Instrumente und Drittmittelgeber hinweg und ähnliche Schritte. Generell sollte der Aufwand proportional zur ausgeschütteten Summe sein: für Reisekostenzuschüsse z. B. darf man von Antragsteller*innen nicht mehr als einen Absatz erwarten. Für große Fördersummen bietet sich auch ein zweistufiges Verfahren an, wobei im ersten Selektionsschritt nur eine kurze Antragsskizze einzureichen ist.
3. Alle Anreize, Drittmittel zu beantragen, die nicht direkt mit der Finanzierung eines Forschungsprojekts zusammenhängen, sollten entfernt werden. Das be-

ginnt damit, dass die Einwerbung von Drittmitteln nicht in die Evaluation von Bewerbungen auf Professuren und Tenure-Track-Stellen gehört. Aber auch Institute, Fakultäten und Universitäten sollten nicht nach eingeworbenen Drittmitteln evaluiert werden, sondern – im Einklang mit Hochschulgesetzen und -satzungen – nach dem tatsächlichen Forschungsoutput. Wenn alle Drittmittelanträge wegfielen, die nur aufgrund solcher sachfremden Anreize eingereicht werden, würde das die Effizienz des Drittmittelsystems direkt und signifikant erhöhen.

Diese Empfehlungen sind im Prinzip leicht umzusetzen, allerdings nur, wenn Drittmittelgeber, Hochschulleitungen und andere Gestalter des Wissenschaftssystems einsehen, wie viel der Arbeitszeit der von ihnen geförderten und angestellten Wissenschaftler*innen tatsächlich im Drittmittelhamsterad verschwendet wird. Dazu gehört wohl allerdings auch eine Abkehr vom neoliberalen Bild von Forschung als Wettkampf um begrenzte Ressourcen.

Literatur

Dresler, Martin et al. (2022a): Why many funding schemes harm rather than support research, in: *Nature Human Behaviour* 6, S. 607–608. <https://doi.org/10.1038/s41562-021-01286-3>

Dresler, Martin et al. (2022b): Effective or predatory funding? Evaluating the hidden costs of grant applications, in: *Wiley Online Library, Immunology & Cell Biology* 101 (2), S. 104–111. <https://doi.org/10.1111/imcb.12592>

**D Perspektiven für Hanna:
Bausteine einer Hochschulreform**

Tarifpolitik und Arbeitskämpfe in Hochschule und Forschung

SIMONE CLaar, ANN-KATHRIN HOFFMANN

Warum GEWerkchaft?

Es braucht mehr Arbeitskämpfe an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen! Lernen, Lehren, Forschen und Arbeiten sind durch Prekarität, Abhängigkeiten, Befristungen und Arbeitsüberlastung geprägt – das gilt für die wissenschaftlichen und studentischen Beschäftigten, aber auch für Beschäftigte in der Verwaltung und im Wissenschaftsmanagement.

Es gibt ausreichend Analysen und Studien über die Entwicklung und Veränderungen der deutschen Hochschullandschaft im Hinblick auf die Neoliberalisierung und Prekarisierung (Gallas/Shah 2018; van Dyk/Reitz 2016). Das System des Dauerdrucks und der Belastung durch Befristung äußert sich nicht nur auf der individuellen Ebene, sondern zeigt auch, wie strukturell das Wissenschaftssystem auf dieser Ausbeutung aufgebaut ist.

Arbeitskämpfe auf verschiedenen Ebenen, ob in der Aushandlung von Tarifverträgen oder bei der Frage von Arbeitszeiterfassung, sind wichtige Ankerpunkte für einen Wandel. Gleichzeitig braucht es auch eine Veränderung des Lehrstuhlprinzips, damit das Wissenschaftssystem sich perspektivisch von den kleinen Fürstentümern verabschieden kann. Aber wer gibt schon gerne Privilegien auf? Neben der Frage des Status innerhalb der Universität gibt es auch unterschiedliche Formen von Beschäftigten. Während die Mehrheit der Professor*innen an staatlichen Hochschulen verbeamtet ist, werden die meisten Hochschulbeschäftigten nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) bzw. Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst des Landes Hessen (TV-H)¹ und wenige nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (Bund und Kommunen) (TVöD) bezahlt.

In Diskussionen für den Erhalt des Status quo wird immer wieder die Freiheit von Forschung und Lehre herangezogen, die Wissenschaftsfreiheit (für Professor*innen) steht über allem. Dabei wird aber vergessen, dass in Artikel 23 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte von 1948 das Recht „auf gerechte und befriedigende Arbeitsbedingungen“ (Amnesty International o. A.) festgehalten ist, und das Nachhaltigkeitsziel Nr. 8 der Vereinten Nationen spricht von „menschenwürdigen Arbeitsbedingungen“ (Bundesregierung o. A.). Die Wissenschaftsfreiheit, wie sie von Arbeitgeberseite interpretiert wird, steht im Widerspruch zu guter Arbeit in der Wissenschaft wie bei

¹ Hessen ist 2010 nicht Mitglied der Tarifgemeinschaft der Länder geworden. Der Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst des Landes Hessen (TV-H) hat 2010 den Bundesangestellten-Tarifvertrag (BAT) abgelöst.

Qualifizierung oder regulierten Arbeitsbeziehungen, wie es bei den studentischen Beschäftigten gerne als Argument gegen einen Tarifvertrag und höhere Löhne genutzt wird oder aber bei den wissenschaftlichen Beschäftigten nach der Promotion gegen umfassende Entfristungen.

Die #IchbinHanna/#IchbinReyhan-Kampagne seit dem Sommer 2021 hat einen wichtigen Beitrag geleistet, die Arbeitsverhältnisse an Hochschulen und deren Absurditäten nicht nur rund um das Wissenschaftszeitvertragsgesetz in die Öffentlichkeit zu tragen (Bahr/Eichhorn/Kubon 2022). Für die Veränderungen der Arbeitsbedingungen braucht es die GEWerkchaft vor Ort in den Personalräten, Fachbereichsräten und Senaten, aber auch auf Landes- und Bundesebene, um (tarif-)politische Forderungen aufzustellen. Nicht alle Forderungen können Eingang in einen Tarifvertrag erhalten – hier ist Kreativität gefragt, wie vor Ort dennoch Verbesserungen erzielt werden können. Wir stellen im Kontext dieses Beitrags zwei verschiedene Strategien vor, die unterschiedliche Ebenen adressieren: zum einen Arbeitskämpfe um das Thema Befristung am Arbeitsplatz Hochschule anhand der Initiative „UniKasselUnbefristet“, zum anderen das Thema Tarifvertrag für Studentische Beschäftigte (TVStud). Für beides braucht es Organisation und kollektives Handeln, um einen Wandel herbeizuführen. Dass große Protest- und Streikbewegungen auch an Hochschulen möglich sind, zeigte zuletzt die University and College Union (UCU) in Großbritannien, wo Anfang 2023 weit über 50.000 Hochschulbeschäftigte streikten – ein beachtliches Beispiel für die Wirksamkeit von Organizing-Methoden.²

Machtressourcen und Organizing

Die Idee hinter dem aus den USA stammenden Konzept „Organizing“, welches vor allem mit der US-amerikanischen Gewerkschafterin Jane McAlevey (McAlevey 2020) verbunden wird, ist simpel: Es geht darum, kritische Mehrheiten zu erlangen, um die eigenen Interessen durchsetzen und die Kämpfe gewinnen zu können. Dafür braucht es ein hohes Maß an Beteiligung und Aktivität der Beschäftigten. Weder soll auf eine Stellvertretungspolitik („Advocacy“), in der beispielsweise Spitzenfunktionär*innen oder Anwält*innen Verbesserungen erstreiten, noch allein auf die Aktivierung auf Zuruf der bereits Überzeugten („Mobilizing“) gesetzt werden. Stattdessen soll die Bewegung von den Beschäftigten selbst getragen werden und zu nachhaltigen Selbstwirksamkeitserfahrungen führen. Um zu gewinnen, muss das Handlungsfeld bestimmt und ein (erreichbares) Ziel und ein Zeitplan müssen festgelegt werden.

Was banal klingt, entfaltet seine konkrete Wirkung in der Ansprache der Kolleg*innen. Denn in den direkten Gesprächen am Arbeitsplatz als Grundlage für den Auf- und Ausbau der Protest- bzw. Streikbewegung braucht es eine konkrete Handlungs- und Beteiligungsperspektive, die die Partizipation auf unterschiedlichen Niveaus

² Auch die Streikbewegung an den nordrhein-westfälischen Universitätskliniken, die 2022 nach fast 80 Streiktagen an sechs Standorten einen Tarifvertrag Entlastung (TV-E) erkämpfte, wurde mit Organizing-Ansätzen binnen weniger Monate aufgebaut.

möglich macht und die Notwendigkeit aufzeigt, warum es jetzt auf den einzelnen Kollegen bzw. die einzelne Kollegin ankommt und dass angesichts eines vordefinierten Zeithorizonts eine konkrete Dringlichkeit besteht, *jetzt* mitzumachen. Diese Anlässe können bereits bestehen, wie es beispielsweise bei Wahlen, Gesetzesnovellen oder Tarifrunden der Fall ist, wobei aber zu beachten ist, dass nicht alle Forderungen tarifierbar sind und dass die Tarifverhandlungen überwiegend Entgeltverhandlungen sind. Hier ist also Kreativität gefordert, wie auch bei der Terminierung, denn die Organisationsanlässe können auch selbst gesetzt werden, z. B. in Form von Ultimativen, wie es bei der Berliner Krankenhausbewegung 2021 eindrucksvoll zu sehen war. Immer wieder sollen auf dem Weg zu diesen Fixpunkten über unterschiedliche Beteiligungsformate wie (Mehrheits-)Petitionen, Personalversammlungen, Kundgebungen und Ähnliches die Aktivierbarkeit und das Commitment der Beschäftigten – sogenannte „Strukturtests“ – überprüft und es soll sich gegenseitig empowert werden. Denn gewonnen werden kann nur dort, wo sich die Mehrheit der Beschäftigten in einem bestimmten Bereich für die Forderungen ausspricht und für Aktionen und am Ende auch den Streik bereit erklärt.

Um erreichbare Ziele festlegen und passende Organisationsanlässe und -instrumente auswählen zu können, die geeignet sind, in möglichst kurzer Zeit eine Streikbewegung aufzubauen, hilft der Rückgriff auf den aus der Arbeits- und Gewerkschaftsforschung stammenden „Machtressourcenansatz“ (Schmalz/Dörre 2014). Dieser ermöglicht eine Analyse der bereits bestehenden, aber auch der fehlenden und noch auszugleichenden Machtressourcen. Im Mittelpunkt gewerkschaftlicher Kämpfe steht die *Organisationsmacht*, die vor allem die Zahl der Mitglieder im jeweiligen Bereich meint – eine im Hochschulbereich angesichts des geringen Organisationsgrades bislang allerdings nicht allein nutzbare Ressource. Zurückgegriffen werden kann ergänzend auf *institutionelle Macht* in Form von Gesetzen, Tarifverträgen und Mitbestimmung, die auch in Hochschulen und Forschungseinrichtungen existieren, wenngleich sie angesichts der traditionell in der Wissenschaft normalisierten und internalisierten Prekarisierung und besonderen Machtstellung vor allem von Professor*innen nicht immer in ihren Potenzialen hinreichend genutzt werden können. Auch die *strukturelle Macht*, d. h. die Position der Beschäftigten im Produktionsprozess, ist als Teil des Lehr- und Forschungsbetriebes eher gering, zumal gerade die Arbeit an der eigenen Qualifikation und Reputation sowie die durch die Befristungspraxis unsichere Beschäftigungssituation wesentliche Hürden sind, (unmittelbaren) Druck auf Arbeitgeber*innen – ob Hochschulleitungen oder Landespolitik – auszuüben. Diese ließe sich insbesondere dadurch vergrößern, dass beschäftigungs- und statusgruppenübergreifende Aktionen durchgeführt werden. Dies berührt wiederum die *gesellschaftliche Macht*, worunter einerseits die Diskursmacht, andererseits die Bündnisfähigkeit zu verstehen ist. Gerade da wir es im universitären Kontext mit Arbeitgeber*innen zu tun haben, die zugleich politische Entscheidungsträger*innen sind, ist die Öffentlichkeit bei Protest eine wichtige zusätzliche Ressource, immerhin handelt es sich bei Bildung und Wissenschaft um öffentliche Güter.

„How to do“ Arbeitskämpfe

Das Mittel des Arbeitskampfes ist an den Hochschulen vor allem theoretisch in der Forschung und Lehre präsent und hat großes Potenzial in der Praxis. Allerdings führen die steigende Individualisierung und die wenigen dauerhaften Stellen dazu, dass sich nur wenige aktiv für die Verbesserungen der Arbeitsbedingungen einsetzen können. Neben der Befristung ist auch die schlichte Menge an Aufgaben bzw. das implizite Wissen, dass die Wissenschaftskarriere zu Ende sein kann, bevor sie begonnen hat, ein Hinderungsgrund. Umso wichtiger, mit klaren Handlungsperspektiven deutlich zu machen, dass Investitionen aus dem eigenen Zeitbudget notwendig sind. Gleichzeitig sind solidarische Bündnisse zwischen Studierenden und Beschäftigten ein wichtiger Hebel, den Druck in Auseinandersetzungen zu erhöhen und die untrennbar verknüpften Arbeits- und Studienbedingungen gemeinsam zu verbessern.

Im Hochschulkontext zeigen sich angesichts der verschiedenen Beschäftigungsformen und prekären Bedingungen, die teilweise unterschiedliche Antworten brauchen, einige Fallstricke, denn gleichzeitig erfordert es das kollektive Bündnis zwischen allen Beschäftigten als starke Bande gegenüber dem Arbeitgeber. An dieser Stelle zeigen wir zwei unterschiedliche Fallbeispiele von Organisierung: eine konkrete Dienstvereinbarung, die sich der Befristungsthematik für Beschäftigte in der Wissenschaft und Verwaltung annimmt, sowie die Forderungen nach einem Tarifvertrag für studentische Beschäftigte gegenüber der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) und dem Land Hessen.³

Das Beispiel UniKasselUnbefristet⁴: Kampfport Hochschule

Die Initiative UniKasselUnbefristet hat sich 2017 an der Universität Kassel gegründet, um gegen die hohe Befristung sowohl bei wissenschaftlichen als auch administrativ-technischen Beschäftigten vorzugehen. Die Initiative wurde von den beiden Gewerkschaften GEW und ver.di unterstützt. Der Fokus lag auf einer Ein-Punkt-Kampagne zur Entfristung nach dem Motto: „Dauerstellen für Daueraufgaben“ und darauf, die Kolleg*innen an der Universität Kassel für dieses Anliegen zu sensibilisieren, einzubinden und gemeinsam vor Ort dafür zu kämpfen. Zentrale Instrumente zur Mobilisierung waren aktive Mittagspausen, thematische Veranstaltungen, Aktionen und Newsletter.

Der Startschuss waren die Warnstreiks im Rahmen der Tarifverhandlungen über den TV-H im Frühjahr 2017. Das Jahr 2017 war vor allem davon geprägt, das Instrument des „Organizings“ zu nutzen und Kolleg*innen direkt anzusprechen. Ziel dabei

3 Die GEW Hessen hat seit 2015 die Vereinbarung von tarifrechtlichen Regelungen zu den Arbeitsbedingungen und insbesondere zur Vergütung der studentischen und damals noch existierenden wissenschaftlichen Hilfskräfte gefordert. 2021 wurde im TV-H ab dem Sommersemester 2022 eine Mindestvergütung von zwölf Euro die Stunde verhandelt (ein Semester vor der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns), ab August 2023 gibt es die prozentuale Steigerung.

4 Es werden Ausschnitte der Initiative gezeigt. Weitere Details finden sich auf der Homepage <https://unikasselunbefristet.com/blog/>.

war es, ein Netzwerk von Aktiven und Ansprechpartner*innen aufzubauen, damit gemeinsam die inhaltlichen Forderungen und mögliche Strategien erstellt werden können.

Die Zielsetzung der Initiative UniKasselUnbefristet ist es, alle Beschäftigten gemeinsam zu organisieren und die Befristung an der Universität Kassel einzudämmen. In der Praxis bedeutet dies, dass die Befristungsproblematik im Hinblick auf wissenschaftliche und technisch-administrative Beschäftigte thematisiert wird. Während die Wissenschaftler*innen über das Wissenschaftszeitvertragsgesetz befristet sind, sind es die Beschäftigten in der Verwaltung und im Wissenschaftsmanagement über das Teilzeit- und Befristungsgesetz. Aus Sicht der Initiative trägt die Hochschulleitung dazu bei, das Befristungsunwesen zu reproduzieren. Gleichzeitig verfügt sie aber auch über die Macht, die Verhältnisse im Rahmen der Gesetzgebungen zu verändern. Die anfängliche Zielsetzung der Initiative war eine verbindliche Vereinbarung für die Beendigung des Befristungsunwesens, u. a. durch das Mittel einer Dienstvereinbarung zwischen Personalrat und Hochschulleitung. Ein wichtiger Meilenstein war Anfang 2018 der Gang in die Öffentlichkeit und die Veröffentlichung des Forderungspapiers (UniKasselUnbefristet 2018) für eine umfassende Entfristung, das u. a. die Entfristung von Lehrkräften für besondere Aufgaben, Dauerstellen nach der Promotion, Zeit für die Promotion und keine sachgrundlose Beschäftigung forderte.

Meine To Do Liste

- Ich habe die Homepage besucht
- Ich habe den Link zur Homepage fünf Mal verschickt
- Ich habe die Facebookseite geliked
- Ich habe mich auf der UniKasselUnbefristet-Emailliste eingetragen
- Ich habe fünf Leuten von UniKasselUnbefristet erzählt
- Ich habe zehn Flyer verteilt
- Das UniKasselUnbefristet-Plakat hängt an meiner Tür
- Ich hab zwei Leute ermutigt, das UniKasselUnbefristet-Plakat aufzuhängen
- Ich übernehme eine "Patenschaft" für meinen Fachbereich, meine Fachgruppe, meine Abteilung oder mein Institut und bin dort Ansprechpartner_in
- Ich erzähle in meinen Lehrveranstaltungen von unseren Arbeitsbedingungen
- Ich war bei einem Orga-Treffen von UniKasselUnbefristet
- Ich habe jemanden zu einem Orga-Treffen mitgebracht
- Ich war bei einem Entfrustungs-Stammtisch
- Ich hab jemanden zum Entfrustungs-Stammtisch mitgebracht
- Ich habe bei einer UniKasselUnbefristet-Aktion teilgenommen
- Ich habe eine UniKasselUnbefristet-Aktion angestoßen
- Ich habe alle Punkte über diesem schon zum zweiten Mal abgehakt
- ICH BIN ENTFRISTET WORDEN!

Abbildung 1: Meine To-do-Liste, (C) UniKasselUnbefristet 2018

Diese Forderungen waren wichtiger Bestandteil für die Organisation und Themensetzung für die Arbeit der Initiative. Das Sommersemester 2018 stand unter dem Motto „Summer of Love“. Es ging um die Kontaktaufnahme mit den Kolleg*innen und darum, dass niemand auf dem Campus um das Thema „Entfristung“ herumkommen sollte.

Ziel war, mit möglichst vielen Kolleg*innen ins Gespräch zu kommen und sie mithilfe von verschiedenen Aktivitätsformen zu mobilisieren, also sie dazu zu bewegen, an Treffen oder Arbeitsgruppen teilzunehmen, Banner der Initiative an ihre Türen zu hängen oder aktiv die „To-do-Liste bis zur Entfristung“ (siehe Abb. 1) abzuarbeiten. Zeitgleich hat die Initiative ein Mapping der Beschäftigten der Universität vorgenommen. Dabei ging es darum, herauszufinden, an welcher Stelle es gewerkschaftliche Organisation und Bündnispartner*innen gibt und durch wen und wie die Initiative stärker werden kann.

Für das Wintersemester 2018/2019 führte UniKasselUnbefristet eine Unterschriftensammlung für die Einberufung einer außerordentlichen Personalversammlung (PV) zum Thema „Entfristung“ durch. § 45 Absatz 2 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes vom 24. März 1988 (GVBl. I S. 103), zuletzt geändert durch das Gesetz vom 15. November 2021 (GVBl. S. 718, 867)⁵ sieht Folgendes vor: „Der Personalrat ist berechtigt und auf Wunsch des Leiters der Dienststelle oder eines Viertels der wahlberechtigten Beschäftigten verpflichtet, eine Personalversammlung einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen.“ Die Unterschriftensammlung wurde als Tool für Netzbildung genutzt und war zeitgleich auch erfolgreich, da über 700 Beschäftigte der Universität Kassel das Anliegen unterstützten. Die Personalversammlung fand im Dezember 2018 statt. Normalerweise kommen zu Personalversammlungen ca. 50–70 Beschäftigte. Durch die Mobilisierung und Unterschriftenkampagne waren knapp 500 Angestellte der Universität Kassel anwesend. Viele von ihnen forderten die Hochschulleitung lautstark auf, dem Befristungsunwesen ein Ende zu setzen. Das war ein sehr großer Erfolg und Meilenstein für die Ein-Punkt-Kampagne, da deutlich wurde, dass viele hinter den Forderungen von UniKasselUnbefristet stehen. Shah und Gallas (i. E.) sehen die außerordentliche Versammlung rückblickend als den Höhepunkt der Initiative UniKasselUnbefristet an.

Zeitgleich zu den Tarifaueinandersetzungen 2019 im Rahmen des TV-H und der Beteiligung von UniKasselUnbefristet an den Warnstreiks ging die Debatte um Befristungen an der Universität Kassel weiter. Bei der ordentlichen Personalversammlung im März 2019 waren wieder über 250 Beschäftigte anwesend, es wurde aber deutlich, dass die Hochschulleitung kein größeres Interesse an zeitnahen Entfristungen hatte (UniKasselUnbefristet 2019a).

Auch bei der nächsten außerordentlichen Personalversammlung im Juni 2019 stand das Thema Befristung wieder auf der Tagesordnung. UniKasselUnbefristet legte einen Entfristungsentscheid vor (UniKasselUnbefristet 2019b). Auf der Versammlung stimmten ca. 98 % der anwesenden Beschäftigten dafür, dass der Personalrat eine ver-

⁵ Am 28. März 2023 gab es eine Novellierung des HPVG (GVBl. S. 183) und der Passus findet sich in § 44 Absatz 2 wieder.

bindliche und überprüfbare Vereinbarung zur Entfristung in allen Beschäftigungsgruppen aushandelt (UniKasselUnbefristet 2019c).

Damit war die Arbeit von UniKasselUnbefristet nicht vorbei, denn die Hochschulleitung blieb stur und damit auch das Thema weiter zentral auf dem Campus. Im Januar startete eine weitere Petition mit dem Titel „Für Gute Arbeit mit Perspektive“ (UniKasselUnbefristet 2020). Daraus wurde eine Onlinepetition, weil auch die Aktivitäten von UniKasselUnbefristet von der Coronapandemie betroffen waren und sind.

Die ersten drei Jahre von UniKasselUnbefristet waren geprägt von kontinuierlicher Ansprache, die Zeit braucht, aber unerlässlich ist. Gleichzeitig musste die Initiative Spaltungsversuchen durch Entfristungen von einigen Stellen und Repressionen gegen Aktive begegnen. Die Initiative hat gezeigt, dass es möglich ist, mit einer Ein-Punkt-Kampagne am Arbeitsplatz und Arbeitskampfort Hochschule für ein Thema zu mobilisieren. Gleichzeitig war die Anbindung an die GEW und an ver.di von zentraler Bedeutung, da durch die Kampagne auch neue Mitglieder gewonnen wurden und die Kampagne von den institutionellen Rahmenbedingungen und Zugängen der Gewerkschaften profitiert hat. Der Kampf für Entfristungen an der Universität Kassel geht weiter und UniKasselUnbefristet ist weiter dabei.

Das Beispiel TV-Stud – Kampfart Arbeitgeberverband der Länder (TdL)

„Nur in Berlin gibt es einen Tarifvertrag, und nur in Berlin hat sich deshalb so eine Arbeitnehmermentalität unter den Tutoren und unter den Studenten ausgebreitet, eine Mentalität, die da überhaupt nichts zu suchen hat“ (Mackenthun 1986: 107). So äußerte sich der damalige Berliner Wissenschaftssenator Kewenig 1986, nachdem der 1980 erstmals in Kraft getretene Tarifvertrag für Studentische Beschäftigte (TVStud) in Folge eines großen Tutor*innenstreiks 1985/86 neu verhandelt wurde. Und auch jetzt, fast 40 Jahre später, blockiert der Arbeitgeberverband, die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL), auf Bundesebene noch immer einen Tarifvertrag für studentische Beschäftigte. In Folge des Arbeitskampfes um einen TVStud III, der 2018 in Berlin nach mehr als 40 Streiktagen gewonnen wurde, begann eine neue Welle der bundesweiten Organisation, wenngleich unter ungleich schlechteren Voraussetzungen: Mit Tarifvertrag, Vertragslaufzeiten von in der Regel vier Semestern und einem studentischen Personalrat verfügten die Berliner Kolleg*innen über mehr institutionelle Machtressourcen. Dennoch bauten sich mittels Organizing-Ansätzen Aktivenstrukturen in Bremen und Hamburg auf. Als diese an ihre Grenzen stießen, weil die TdL Tarifverhandlungen auf Landesebene ablehnte, brauchte es eine bundesweite Strategie.

Ein erstes bundesweites Vernetzungstreffen von vor allem TVStud- und Gewerkschaftsaktiven im Dezember 2020 gab den Startschuss für eine bundesweite Bewegung studentischer/wissenschaftlicher „Hilfskräfte“ und Tutor*innen, bis heute findet alle zwei Wochen ein offenes Onlineplenium zur Koordination der Bewegung

statt.⁶ Im April 2021 begann die Kampagne „Keine Ausnahme!“, die auf die Ausnahmeklausel im Tarifvertrag der Länder anspielt und zunächst mit einer Petition neben einem Tarifvertrag für studentische Beschäftigte auch existenzsichernde und regelmäßig steigende Löhne, Mindestvertragslaufzeiten und Mitbestimmungsrechte forderte. Nach dem Motto „quick and dirty“ sollten nicht nur die politisch Verantwortlichen für die Blockadehaltung unter öffentlichen Druck geraten, sondern über Zwischenziele wie längere Vertragslaufzeiten auch die Ausgangsbedingungen für Organisation verbessert werden. Binnen sechs Monaten gründeten sich über 30 neue TVStud-Initiativen bundesweit, Aktivitäten und Veranstaltungen im Rahmen der Kampagne fanden in mehr als 50 Städten statt. Nachdem GEW und ver.di die Tarifierung studentischer Beschäftigter in ihre Forderungskataloge aufgenommen hatten, wurde ein bundesweites Streiksemester ausgerufen. Den Auftakt machte eine Hörsaalbesetzung in Hamburg, in den Wochen drauf waren bundesweit die pinken TVStud-Fahnen auf Kundgebungen und Demonstrationen sichtbar und traten – an vielen Hochschulstandorten zum ersten Mal überhaupt – im Rahmen der Länder-Tarifrunde studentische Beschäftigte in den Streik. Mit dem Tarifabschluss gab es die Zusage über eine gemeinsame Bestandsaufnahme zu den Arbeitsbedingungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverband.

Die Bestandsaufnahme wurde selbst in die Hand genommen: An einer Befragung des am Institut Arbeit und Wirtschaft an der Universität Bremen angesiedelten Forschungsprojekts „Jung, akademisch, prekär?“ (Hopp et al. 2023), welches in Kooperation mit GEW, ver.di und der bundesweiten TVStud-Bewegung durchgeführt wurde, nahmen über 11.000 studentische Beschäftigte aus Hochschulen und Forschungseinrichtungen in ganz Deutschland teil. Das ist damit die bislang größte wissenschaftliche Erhebung zur sozialen Lage, Beschäftigungssituation und Arbeitsrealität von studentischen Beschäftigten – und Grundlage für die über ein Jahr nach Tarifabschluss im Januar 2023 gestarteten Gespräche zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverband. Zugleich diente die Befragung dem Auf- und Ausbau von Aktivenstrukturen unter den Beschäftigten, die nun Ausgangspunkt für den Aufbau einer bundesweiten Streikbewegung sind. Denn 2023 wird das Jahr der Entscheidung: Ziel ist es, aus den laufenden Gesprächen Verhandlungen zu machen, schließlich steht bereits im Herbst die nächste Tarifrunde der Länder an; zudem formiert sich angesichts der Inflation und Reallohnverluste auch in Berlin erneut eine TVStud-Bewegung. Seit Beginn der bundesweiten Bewegung konnte außerdem in sieben Ländern eine im Koalitionsvertrag verankerte Unterstützung der Tarifforderung erkämpft werden, zwei weitere Länder sprechen sich für Verbesserungen aus – die Mehrheit. Ob es zu einem Tarifvertrag kommt, ist damit auch eine Frage der politischen Glaubwürdigkeit. Die Illusion, dass politische Bekenntnisse allein zum Erfolg führen, teil an der Basis hingegen niemand. Stattdessen heißt es dort: get organizes to strike.

6 Für aktuelle Informationen siehe <https://tvstud.de>.

Ausblick

Hochschulen sind ein wichtiges Nadelöhr einer akademisierten Arbeitswelt: Für immer mehr Menschen ist dies der Ort, an dem sie arbeitsbezogen sozialisiert werden. Wenn Planbarkeit, Mitbestimmung, regulierte Arbeitsbeziehungen (z. B. über Tarifverträge oder Dienstverordnungen) und Streik – also kurz: gute Arbeit und Arbeitskampf – auch am Arbeitsort Hochschule normalisiert werden sollen, braucht es neue gewerkschaftliche Organizing-Strategien, die gezielt auf die Aktivierung und Partizipation der Beschäftigten sowie breite Bündnisse zwischen Beschäftigten, Studierenden und Öffentlichkeit zielen. Es braucht eine Offenheit gegenüber neuen Protestbündnissen an Hochschulen, die „neue“ Protestformen wie Hörsaalbesetzungen wählen bzw. solche, die nicht zum Standardinstrumentarium der Gewerkschaften gehören (können) – eine Chance, aus den ritualisierten Verhandlungsabläufen auszubrechen! Klar ist: Strukturelle Probleme erfordern kollektive Lösungen, ohne Gewerkschaften geht es nicht. Verstehen diese sich neben der wichtigen tarifpolitischen Arena auch als gesellschaftspolitische Akteur*innen, kann es ihnen gelingen, selbst öffentliche Güter wie Bildung und Wissenschaft wieder zum öffentlichen Interesse und Aushandlungsfeld machen.

Literatur

- Amnesty International (o. A.):** Eine Rechte auf einen Blick: Alle 30 Artikel der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, <https://www.amnesty.de/alle-30-artikel-der-allgemeinen-erklaerung-der-menschenrechte> (03.06.2023).
- Bahr, Amrei/Eichhorn, Kristin/Kubon, Sebastian (2022):** Wissenschaft in der Krise. Prekäre Arbeitsbedingungen in Corona-Zeiten, Frankfurt am Main. <https://doi.org/10.13109/9783666800368.74>
- Bundesregierung (o. A.):** Nachhaltigkeitsziele verständlich erklärt, <https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/nachhaltigkeitspolitik/nachhaltigkeitsziele-erklaert-232174> (03.06.2023).
- Gallas, Alexander/Shah, Anil (2018):** Terminating the Fixed-Term Contract: The Challenges and Prospects of Organizing Germany’s Academic Precariat, in: Handbook of Academic Labour Markets.
- Gallas, Alexander (2018):** Precarious Academic Labour in Germany: Termed Contracts and a New Berufsverbot, in: Global Labour Journal 9 (1), S. 92–102. <https://doi.org/10.15173/glj.v9i1.3391>
- Hopp, Marvin et al. (2023):** Jung, akademisch, prekär, Studentische Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen: eine Ausnahme vom dualen System regulierter Arbeitsbeziehungen, <https://www.iaw.uni-bremen.de/f/a515fbddae.pdf> (03.06.2023).

- Mackenthun, Gerald (1986):** im Interview mit Wilhelm A. Kewenig: Wir haben uns höheren Einsichten gebeugt, in: Büchner, Gerold/Hansmann, Uli/Lecher, Thomas/Stumpfögger, Niko (Hg.): Der Berliner Tutorenstreik 1896, Hamburg, S. 104–108.
- McAlevy, Jane (2020):** Macht, Gemeinsame Sache, Gewerkschaften, Organizing und der Kampf um die Demokratie, Hamburg, https://www.rosalux.de/fileadmin/images/publikationen/sonstige_texte/VSA_McAlevy_Macht_Gemeinsame_Sache.pdf (02.06.2023).
- Schmalz, Stefan/Dörre, Klaus (2014):** Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens, in: Industrielle Beziehungen 21 (3): S. 217–237, <https://www.budrich-journals.de/index.php/indbez/article/download/27088/23643> (03.06.2023).
- UniKasselUnbefristet (2018):** Forderungen, <https://unikasselunbefristet.com/forderungen/> (02.06.2023).
- UniKasselUnbefristet (2019a):** Der Geist ist aus der Flasche, <https://unikasselunbefristet.com/2019/03/14/der-geist-ist-aus-der-flasche/> (02.06.2023).
- UniKasselUnbefristet (2019b):** Entschieden gegen Befristung, <https://unikasselunbefristet.com/2019/06/24/entschieden-gegen-befristung-der-entfristungsentscheid-an-der-universitaet-kassel/> (02.06.2023).
- UniKasselUnbefristet (2019c):** Ein klares Votum für die Verdauerung von Stellen, <https://unikasselunbefristet.com/2019/06/26/98-ein-klares-votum-fuer-die-verdauerung-von-stellen/> (02.06.2023).
- UniKasselUnbefristet (2020):** Update, <https://unikasselunbefristet.com/2020/01/16/update-weiteres-vorgehen-unterschriften-fuer-die-petition/> (02.06.2023).
- van Dyk, Silke/Reitz, Tilmann (2016):** Projektförmige Polis und akademische Prekarität im akademischen Feudalsystem, in: Soziologie 46 (1), S. 62–73.

Mitbestimmung an Hochschulen: Mehr Demokratie wagen!

CHRISTIANE FUCHS

Über 60 Jahre ist es mittlerweile her, dass der Sozialistische Deutsche Studentenbund (SDS) mit seiner Denkschrift *Hochschule in der Demokratie* (1961) eine umfassende Demokratisierung der Hochschulen forderte – eine Forderung, die „einer Neuerfindung der deutschen Hochschulverfassung gleich[kam]“ (Staack 2021: 18). Denn bis dahin dominierte an den westdeutschen Hochschulen das Modell der Ordinarienuniversität, das keinerlei Mitbestimmungsrechte für Studierende und nicht-professorale Wissenschaftler*innen vorsah. Forderte der SDS in seiner Denkschrift noch eine gleichberechtigte Teilhabe des akademischen Mittelbaus und der Studierenden neben der Gruppe der Professor*innen („Drittelparität“) (vgl. SDS 1961: 88), so kam im Laufe der Zeit mit dem nichtwissenschaftlichen Personal¹ eine vierte Gruppe hinzu („Viertelparität“).

Tatsächlich gelang im Zuge der großen Bildungs- und Hochschulexpansion und der 68er-Revolution die Abschaffung der Ordinarienuniversität und der Übergang zur Gruppenhochschule, in der nunmehr auch der akademische Mittelbau, die Studierenden und später auch das nicht-wissenschaftliche Personal an der akademischen Selbstverwaltung beteiligt wurden. Der demokratische Reformeifer traf jedoch in großen Teilen der weithin konservativen Professorenschaft auf wenig Gegenliebe, sodass 1972/73 knapp 400 Professoren vor dem Bundesverfassungsgericht gegen das „Vorschaltgesetz für ein Niedersächsisches Hochschulgesetz“ und die darin vorgesehene Drittelparität klagten. Tatsächlich setzte das Bundesverfassungsgericht mit seinem am 29. Mai 1973 veröffentlichten Urteil der Mitbestimmung nicht-professoraler Hochschulmitglieder dann auch Grenzen: So sei das Modell der „Gruppenuniversität“ zwar nicht von vornherein wissenschaftsfremd, die Gruppe der Hochschullehrer*innen müsse jedoch in unmittelbar die Lehre betreffenden Fragen über einen „maßgebenden Einfluss“ (mindestens die Hälfte der Stimmen), in Forschungs- und Berufungsfragen gar über einen „ausschlaggebenden Einfluss“ (mehr als die Hälfte der Stimmen) verfügen (vgl. BVerfG 1973). Der demokratische Aufbruch wurde somit jäh gebremst und es blieb bei einer „halbierten Reform“ (vgl. Bultmann 2021: 33 f.). Parallel dazu schafften die CDU bzw. CSU-geführten Länder Baden-Württemberg und Bayern dann auch noch die Verfasste Studierendenschaft ab, um politisch unliebsames Engagement linker Studierendenschaften zu schwächen (vgl. Turner 2001: 84).

¹ Nicht-wissenschaftliches Personal fasst im vorliegenden Artikel die Mitarbeiter*innen in Administration und Technik zusammen. Je nach Hochschulgesetz werden sie auch als wissenschaftsstützendes Personal, sonstiges Personal oder Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung bezeichnet.

Die Viertelparität als hochschulpolitischer Klassiker?

Mit dem 1976 erstmals in Kraft getretenen Hochschulrahmengesetz wurde die Beteiligung der vier Statusgruppen an der akademischen Selbstverwaltung bundesweit festgeschrieben; die Ausgestaltung der jeweiligen Mehrheitsverhältnisse jedoch den einzelnen Landeshochschulgesetzen überlassen (vgl. HRG 1976: § 38). Dementsprechend dominiert in der Bildungsföderalismusrepublik Deutschland eine gewisse Unübersichtlichkeit, was die Grade an Mitbestimmung für die einzelnen Statusgruppen in den jeweiligen Hochschulselbstverwaltungen angeht.

Am weitesten geht derzeit Thüringen, das für die akademischen Senate und Selbstverwaltungsgremien auf dezentraler Ebene eine Viertelparität in den Grenzen des BVerfG-Urteils von 1973 vorschreibt (vgl. ThürHG 2022: §§ 35, 40). Zugleich dürfte deren Wirkung in der hochschulpolitischen Praxis begrenzt bleiben, da sich die überwiegende Zahl der getroffenen Entscheidungen in der Hochschulselbstverwaltung eben auf Fragen von Forschung und Lehre bezieht (vgl. Gundling 2022: 7). Zugleich gehört der Ruf nach einer Viertelparität bis heute zum Standardrepertoire gewerkschaftlicher und linker Hochschulgruppen. Doch wie zeitgemäß ist die gängige Unterteilung in die Statusgruppen Professor*innenschaft, akademischer Mittelbau, nicht-wissenschaftliches Personal und Studierende überhaupt noch?

Gerade im Personalbereich der Hochschulen gab es in den vergangenen Jahrzehnten massive Veränderungen. So wuchs der akademische Mittelbau deutlich stärker als die Zahl der Professuren, sodass dieser heute über 80 Prozent des hauptberuflich tätigen Wissenschaftspersonals stellt, während der Anteil der Professor*innen nur noch bei 18 Prozent liegt (vgl. Statistisches Bundesamt 2022). Damit ergeben sich zwangsläufig auch Verschiebungen in der Arbeitsteilung an Hochschulen. In ihrer 2014 veröffentlichten Studie konstatierten Bloch et al., dass Professor*innen im Durchschnitt nur noch knapp 40 Prozent der Hochschullehre übernehmen (vgl. Bloch et al. 2014: 45). Was im Umkehrschluss dann eben auch bedeutet, dass wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, Lehrkräfte für besondere Aufgabe und Lehrbeauftragte mittlerweile deutlich mehr als die Hälfte des Lehrpensums schultern (vgl. ebd.: 50, 56–61).

Auch das Aufgabenspektrum des Mittelbaus verbreiterte sich im Zeitalter der „gemanagten Hochschulen“²: Nicht-professorale Wissenschaftler*innen stemmen heute nicht nur einen Großteil der Lehre, sondern werben Drittmittelprojekte ein, koordinieren als Nachwuchsgruppenleitung eigene Forschungsteams, wirken an Lehrevaluationen mit und übernehmen auch primär administrative Aufgaben wie die Betreuung von Lehrstuhlhomepages.

Von einem „wissenschaftlichen Nachwuchs“ – wie Wissenschaftler*innen abseits der Professur häufig immer noch betitelt werden –, der in erster Linie an seiner eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung arbeitet, kann schon lange keine Rede mehr

2 Die „gemanagte“ bzw. „unternehmerische Hochschule“ verschlagwortet die Ökonomisierung von Wissenschaft und die Hinwendung zu neuen Steuerungsmodellen seit den 1990ern, die sich u. a. in einer Schwächung der Selbstverwaltungsgremien bei gleichzeitiger Stärkung der Hochschulleitungen als zentrale Leitungsebenen niederschlagen.

sein: Ohne die Arbeit der nicht-professoralen Wissenschaftler*innen würde der Forschungs- wie Lehrbetrieb an den Hochschulen in seiner gegenwärtigen Form binnen kurzer Zeit zusammenbrechen. Umso fragwürdiger ist es, dass dem akademischen Mittelbau in der Hochschulselbstverwaltung als Teil des wissenschaftlichen Personals im Gegensatz zur Professor*innenschaft nur eine nachgeordnete Rolle zugestanden wird.

Spätestens mit der Einführung der Juniorprofessuren ist zudem ein wesentliches Argument zur Aufrechterhaltung der „Professor*innenmehrheit“ – nämlich das der Homogenität der Statusgruppe – als nicht mehr zeitgemäß infrage zu stellen. Schließlich unterscheide sich eine frisch promovierte Juniorprofessorin hinsichtlich ihrer längerfristigen Zugehörigkeit zur Hochschule sowie ihrer Fähigkeit zum wissenschaftlichen Arbeiten schwerlich von einem frisch promovierten Habilitanden, wendet Lukas Gundling gegen die Privilegierung der Hochschullehrer*innen in der Selbstverwaltung ein (vgl. Gundling 2022: 6 f.). Vielmehr seien auch andere Gruppenzuschnitte denkbar, indem beispielsweise Professor*innen und promovierte wissenschaftliche Mitarbeiter*innen eine gemeinsame Gruppe bildeten und Promovierende auf Qualifizierungsstellen der Gruppe der Studierenden (als sich ebenfalls in Qualifizierung befindende Hochschulmitglieder) zugeschlagen werden (vgl. ebd.). Derzeit variiert die Vertretung der Promovierenden in der akademischen Selbstverwaltung: In der Regel werden sie entweder der Gruppe der Studierenden oder des Mittelbaus zugerechnet. Die Bildung einer eigenständigen Gruppe der Doktorand*innen lassen bislang nur zwei Hochschulgesetze zu (vgl. Pasternack 2020: 29–31). Mit der systematischen Exklusion wissenschaftlicher „Hilfskräfte“ und Lehrbeauftragter aus den akademischen Senaten und teilweise auch den Personalräten besteht aktuell außerdem ein Demokratiedefizit mit Sprengkraft, indem die Struktur einer mit unterschiedlichen Rechten und Beteiligungsmöglichkeiten ausgestatteten Stamm- und Randbelegschaft befördert wird (vgl. Seipel/Holderberg 2021: 305 f.).

Seit der Jahrtausendwende wuchs zudem mit Ausbildung neuer Managementaufgaben für Hochschulen eine Beschäftigtengruppe heran, die sich mehr schlecht als recht der klassischen Unterscheidung von wissenschaftlichem Mittelbau und nicht-wissenschaftlichem Personal zuordnen lässt. Die Rede ist vom Wissenschaftsmanagement bzw. den Hochschulprofessionellen. Ihr jeweiliges Tätigkeitsfeld ist sehr heterogen und reicht von Studienberatung über Qualitätsmanagement bis hin zu Wissens- und Technologietransfer (vgl. Kehm 2010: 32 f.). Was sie eint, ist ihre wissenschaftliche Qualifikation – nicht wenige von ihnen sind promoviert – sowie ihre Ansiedlung an den Schnittstellen zwischen Serviceleistungen und Management auf der einen Seite und den Bereichen Studium, Lehre und Forschung auf der anderen Seite. Im gegenwärtigen Gruppgefüge der Hochschulen werden sie etwa zu gleichen Teilen entweder der Statusgruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen oder dem technisch-administrativen Personal zugeordnet (vgl. Merkator 2013: 94 f., 118). Zugleich fühlen sich viele Hochschulprofessionelle hinsichtlich ihrer beruflichen Identität weder der Gruppe der Wissenschaftler*innen noch dem Verwaltungspersonal im „klassischen“ Sinne richtig zugehörig. Viele sehen sich „irgendwo dazwischen“ als Verwaltungsmit-

arbeiter*innen in einem neuen Sinn, der sich in einer Abgrenzung zur unselbstständig arbeitenden Routinebürokratie äußert (vgl. Schneijderberg/Schneider 2013: 266, 282). Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob sie künftig nicht auch eine eigene Gruppe innerhalb der Selbstverwaltung bilden sollten, um ihre spezifische Interessenslage adäquat abzubilden.

Auch rund ein halbes Jahrhundert nach dem ersten demokratischen Aufbruch an den Hochschulen bleibt die Forderung nach einer paritätischen Beteiligung zur Verwirklichung einer gleichberechtigten und gleichwertigen Teilhabe aller hochschulischen Akteur*innen aktuell – nur wirkt die gegenwärtige Gruppeneinteilung ein wenig aus der Zeit gefallen: Es sind neue Berufsbilder und Qualifizierungswege in der Wissenschaft entstanden, Verantwortlichkeiten wurden verlagert und die starre Trennung zwischen Wissenschaftler*innen ohne und solchen mit Professur wirkt mehr denn je wie aus der Zeit gefallen. Es ist also überfällig, das derzeitige Gruppengefüge einer kritischen Revision zu unterziehen und die Beteiligungsformen für demokratische Hochschulen im 21. Jahrhundert weiterzuentwickeln. Gleichzeitig bedarf es einer grundsätzlichen Stärkung der akademischen Selbstverwaltung, deren Kompetenzen und Entscheidungsbefugnisse in den vergangenen drei Dekaden zugunsten der Präsidien und Hochschulräte empfindlich beschnitten wurden.

Rahmenbedingungen für Mitbestimmung

Die Demokratisierung des Hochschulbetriebs ist kein Selbstzweck, sondern Voraussetzung für gelebte Wissenschaftsfreiheit: Nur dort, wo alle Hochschulmitglieder über die Bedingungen, unter denen sie forschen, lehren und studieren, mitbestimmen können, vermag sich Forschung, Lehre und Studium frei zu entfalten. Mitbestimmung benötigt aber auch angemessene Rahmenbedingungen, die über die eigentliche Gremienarbeit hinausgehen.

Hochschuldemokratie erfordert Zeit und Freiräume: Insbesondere Studierende finden sich seit der Bologna-Reform in (zu) eng getakteten Studiengängen wieder, die oft kaum mehr Raum für ehrenamtliches Engagement bieten. Wer sich in die Hochschulselbstverwaltung aktiv einbringt, benötigt dementsprechend einen Zeitausgleich.

Hochschuldemokratie lebt von Transparenz: Vor allem Vertreter*innen von Gruppen mit hoher Fluktuation wie Studierende oder befristete Beschäftigte müssen sich oft binnen kurzer Zeit in ihr neues Amt einarbeiten, ohne auf die Wissensbestände ihrer Vorgänger*innen zurückgreifen zu können. Mehr Transparenz sowie gezielte Informations- und Schulungsangebote für Neulinge in der Selbstverwaltung sind vonnöten, um Informations- und ein Stück weit auch Machtgefälle abzubauen.

Hochschuldemokratie braucht Unabhängigkeit: Der SDS monierte bereits 1961 eine Zwei-Klassen-Gesellschaft von Wissenschaftler*innen: Während auf der einen Seite die Ordinarien „mit der Verfügungsgewalt über die Betriebsmittel und mit Privilegien bei der Lehre und im Prüfungswesen“ (SDS 1961: 104) stehen, befindet sich auf der anderen Seite „eine ständig anwachsende Zahl von subalternen Wissenschaftlern

und Lehrkräften“ (ebd.). Im Grunde hat sich an dieser Spaltung bis heute wenig geändert. Das Befristungsunwesen im Mittelbau in Kombination mit multiplen Abhängigkeitsverhältnissen von Vorgesetzten, Betreuer*innen und Gutachter*innen – häufig vereint in einer Person – schränkt die Teilhabe eines wesentlichen Teils des Hochschulpersonals an demokratischer Mitbestimmung enorm ein. Wenn die eigene Vertragslaufzeit – bei Promovierenden beträgt sie im Schnitt 22 Monate – kürzer ist als die reguläre Amtszeit in Hochschulgremien und wöchentlich über zehn Stunden unbezahlte Mehrarbeit von Prä- wie Postdocs erbracht wird (vgl. BuWiN 2021: 108), dann bleiben am Ende kaum mehr Zeit und Energie für eine Mitarbeit in der Selbstverwaltung. Wer also die Demokratisierung von Hochschulen vorantreiben möchte, muss auf eine „Demokratisierung der Arbeitsverhältnisse“ (SDS 1961: 117) hinwirken, entfristete Beschäftigungsverhältnisse gewährleisten und professoral geprägte Abhängigkeitsverhältnisse abbauen, um auch nicht-professoralen Wissenschaftler*innen freie und eigenständige Forschung und Lehre zu ermöglichen. Eine unabhängige Selbstverwaltung setzt aber auch eine ausreichende Hochschulfinanzierung voraus: In Zeiten chronisch unterfinanzierter Hochschulen fällt der Selbstverwaltung häufig nur noch die Mangelverwaltung und inneruniversitäre Verteilung von Stellenabbau und Projektkürzungen zu.

Aber auch der Blick über die Hochschulmauern hinaus ist vonnöten. Denn wer über die Demokratisierung von Hochschulen nachdenkt, rührt auch am Kernverständnis von Wissenschaft und ihrem Verhältnis zur Gesellschaft: Das Ziel wahrlich emanzipatorisch-kritischer Wissenschaft bleibt es, „kritische Rationalität im Dienste des Menschen zu sein“ (SDS 1961: 8; Herv. i. O.).

Literatur

- Bloch, Roland et al. (2014):** Wer lehrt warum? Strukturen und Akteure der akademischen Lehre an deutschen Hochschulen, Leipzig.
- Bultmann, Torsten (2021):** Die halbierte Hochschulreform oder: Wie die Demokratisierung machtpolitisch verdrängt wurde, in: BdWi/fzs/GEW (Hg.): Hochschule in der Demokratie – Demokratie in der Hochschule. 60 Jahre SDS-Hochschuldenkschrift, Marburg.
- Bundesverfassungsgericht (BVerfG) (1973):** Urteil vom 29. Mai 1973, Aktenzeichen 1 BvR 424/71, RN. 156.
- Gundling, Lukas C. (2022):** Zur Entscheidungsmacht in den Hochschulen. Professorales Vorrecht oder Aufgabe der Wissenschaftler*innen, in: Forum Wissenschaft (3), S. 4–8.
- Hochschulrahmengesetz (HRG) i. d. F. v. 26.01.1976.** <https://doi.org/10.1055/s-1976-23943>
- Kehm, Barbara et al. (2010):** Hochschulprofessionelle?! Die unbekanntenen Wesen, in: Zeitschrift für Hochschulentwicklung (4), S. 23–39. <https://doi.org/10.3217/zfhe-5-04/03>
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) (2021):** Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021, Berlin.

- Merkator, Nadine et al. (2013):** Wer sind diese Hochschulprofessionellen, und was tun sie eigentlich?, in: Schneijderberg, Christian et al. (Hg.): Verwaltung war gestern? Neue Hochschulprofessionen und die Gestaltung von Studium und Lehre, Frankfurt/Main [u. a.], S. 91–119.
- Pasternack, Peer (2020):** Partizipation an Hochschulen. Zwischen Legitimität und Hochschulrecht, Halle-Wittenberg.
- Schneijderberg, Christian/Schneider, Nathalie (2013):** Rollen und berufliche Identitäten von Hochschulprofessionellen, in: Schneijderberg, Christian et al. (Hg.): Verwaltung war gestern? Neue Hochschulprofessionen und die Gestaltung von Studium und Lehre, Frankfurt/Main [u. a.], S. 245–283.
- Seipel, Christian/Holderberg, Per (2021):** Mitbestimmung des wissenschaftlichen Mittelbaus an der gemanagten Hochschule, in: Dies. (Hg.): Der wissenschaftliche Mittelbau – Arbeit, Hochschule, Demokratie, Weinheim.
- Sozialistischer Deutscher Studentenbund (SDS) (1961):** Hochschule in der Demokratie, Frankfurt/Main.
- Staack, Sonja (2021):** Hochschulen in Deutschland. Macht, Hierarchien und Abhängigkeiten, in: BdWi/fzs/GEW (Hg.): Hochschule in der Demokratie – Demokratie in der Hochschule. 60 Jahre SDS-Hochschuldenkschrift, Marburg, S. 18–21.
- Statistisches Bundesamt (2022):** 2,9 % mehr Beschäftigte an Hochschulen im Jahr 2021. Pressemitteilung Nr. 404 vom 22. September 2022, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/09/PD22_404_213.html (09.01.2023).
- Thüringer Hochschulgesetz (ThürHG) i. d. F. v. 07.12.2022.**
- Turner, George (2001):** Hochschule zwischen Vorstellung und Wirklichkeit, Berlin. <https://doi.org/10.3790/978-3-428-50332-2>

Was fehlt: ein Neustart für eine bedarfsdeckende und krisenfeste Studienfinanzierung

SONJA BOLENIUS

Bildungswünsche unabhängig vom Geldbeutel der Eltern zu ermöglichen und so Chancengleichheit und das Grundrecht der freien Berufswahl praktisch werden zu lassen, das ist eines der zentralen bildungspolitischen Versprechen des Sozialstaats. Ein wesentliches Instrument dazu ist das 1971 eingeführte Bundesausbildungsförderungsgesetz, kurz BAföG.

Anfangs wurde BAföG als Vollzuschuss geleistet. Niemand, der diese Hilfe brauchte, musste sich Sorgen wegen einer Verschuldung schon vor dem Start ins Berufsleben machen. Und BAföG war nichts Exotisches. 44,6 Prozent der Studierenden wurden 1972 gefördert. Zahlreiche Einschränkungen und Anpassungslücken haben das BAföG seitdem in seiner Substanz beschädigt. 2021 wurden gerade noch gut elf Prozent der Studierenden gefördert (DGB 2021: 2)¹.

Seit Beginn der 80er-Jahre vollziehen die Bedarfssätze die Preisentwicklung und die Steigerung der Lebenshaltungs- und Ausbildungskosten nicht adäquat nach. Der Stand der Debatte sowie die zentralen gewerkschaftlichen Forderungen zum BAföG sind mit Stand September 2018 in der Dokumentation der Beiträge zur 10. GEW Wissenschaftskonferenz skizziert (Bolenius 2019: 95 ff.).

Seither ist einiges passiert. Pünktlich zum 1. September 2021 hat der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) ein Konzept für eine Strukturreform des BAföG vorgelegt (DGB 2021). Im Vorfeld der Bundestagswahl haben sich SPD, Bündnis 90/DIE Grünen und auch die FDP in Bezug auf eine Weiterentwicklung des BAföG positioniert. Übereinstimmend knüpften diese Vorschläge an die Sockel- oder Baukastenmodelle an, die zuletzt um die Jahrtausendwende intensiv diskutiert wurden, und entwickelten sie weiter. Eine Abschaffung – oder zumindest Erhöhung – der Altersgrenzen und dass die Förderungshöchstdauer um zwei Semester steigen muss, ist den Ansätzen ebenfalls gemein. Der Ende November 2021 geschlossene Koalitionsvertrag zwischen SPD, Bündnis 90/DIE Grünen und FDP greift vieles davon auf. Einleitend heißt es im Abschnitt Ausbildungsförderung: „Das BAföG wollen wir reformieren und dabei elternunabhängiger machen. Der elternunabhängige Garantiebetrug im Rahmen der Kindergrundsicherung soll künftig direkt an volljährige Anspruchsberechtigte in Ausbildung und Studium ausgezahlt werden“ (Koalitionsvertrag 2021–2025: 97).

¹ Vgl. auch die Originaldaten hier: Statistisches Bundesamt: Zeitreihe zur Statistik der Bundesausbildungsförderung in der Datenbank GENESIS-Online (21411). BAföG – Geförderte Personen und finanzieller Aufwand: Deutschland, Jahre, Personenkreis.

Was im Koalitionsvertrag schmerzhaft fehlt, ist die Ausweitung der Schüler*innenförderung auf Schüler*innen, die noch zu Hause leben. Es geht dabei nicht nur um den Hochschulzugang, auch viele schulische und duale Berufsausbildungen setzen die (Fach-)Hochschulreife voraus. Aber auch der Hochschulzugang ist in Deutschland nach wie vor sozial selektiv. Haben die Eltern einen Hochschulabschluss, studieren 79 Prozent der Kinder; haben die Eltern eine berufliche Ausbildung (ohne Abitur), studieren nur 24 Prozent (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2018: 156 f.). Damit das BAföG den grundgesetzlichen Ansprüchen der Gleichheit in Verbindung mit dem Sozialstaatsprinzip Rechnung trägt und erst so wirklich die freie Berufswahl sichert, muss hier nachgesteuert werden.

Die Forderung nach einer grundlegenden Reform des BAföG ist seit Jahren, Jahrzehnten, immer wieder ein bildungspolitisches Kernthema auch der Gewerkschaften. Und sie wird inzwischen auch von Seiten der Justiz gestützt.

Das Bundesverwaltungsgericht hat 2021 in einer Vorlage an das Bundesverfassungsgericht festgestellt, dass die Festlegung des Bedarfssatzes schwerwiegende methodische Fehler aufweist. Das betrifft die Ermittlung des Bedarfssatzes selbst, die fehlende Abgrenzung von Lebenshaltungs- und Ausbildungskosten im Bedarfssatz sowie seine mangelnde zeitnahe Aktualisierung. Das Gericht kommt zu dem Schluss, dass diese Mängel aktuell fortbestehen². Dieser Einschätzung ist zuzustimmen.

Eine Studie der Paritätischen Forschungsstelle verdeutlicht die sozialpolitischen Folgen. Studierende sind im Vergleich zur Gesamtbevölkerung (16,8 Prozent) nicht nur besonders häufig, sondern auch besonders schwer von Armut betroffen. Insbesondere gilt das für Ein-Personen-Haushalte (79,2 Prozent) und Studierende im BAföG-Bezug (44,9 Prozent). Das BAföG schützt offenkundig nicht ausreichend vor Armut (Schabram/Aust/Rock, Abb. 1: 4).

Die neue Bundesregierung war nicht untätig, sondern hat die 27. BAföG-Novelle noch innerhalb der ersten 100 Tage auf den Weg gebracht. Mit Inkrafttreten des 27. BAföG-Änderungsgesetzes sind die Bedarfssätze zu zögerlich (+ 5,75 Prozent) und die Freibeträge deutlich (+ 20,75 Prozent) gestiegen. Seit dem Wintersemester 2022/23 können Studierende mit Vollförderung, die eigenständig sozialversichert sind und nicht mehr bei ihren Eltern wohnen, maximal 934 Euro BAföG bekommen. Wer familienversichert ist (in der Regel alle unter 25), aber eine eigene Wohnung hat, kann maximal 812 Euro erhalten. Studierende, die noch zu Hause wohnen und familienversichert sind, können max. 511 Euro (452 Euro Bedarfssatz + 59 Euro Wohnkostenpauschale) bekommen bzw. bei eigenständiger Versicherung max. 633 Euro. Unter dem Strich war die 27. BAföG-Novelle im Wesentlichen eine Anpassungsnovelle. Lediglich die deutliche Anhebung der Altersgrenze von 30 bzw. 35 Jahren beim Master auf 45 Jahre und die Implementierung eines Nothilfemechanismus (der leider auf Krisen auf dem studentischen Arbeitsmarkt begrenzt bleibt und damit zu kurz springt) im Zuge der 28. BAföG-Novelle haben strukturellen Charakter.

Die Studierendenbefragung im Rahmen der 21. Sozialerhebung des Deutschen Studierendenwerks (Middendorff 2017: 47 ff.) hat für 2016 durchschnittliche Ausgaben

2 Vgl. <https://www.bverwg.de/200521B5C11.18.0> (19.01.23).

Studierender in Höhe von 819 Euro ergeben.³ Mit der Standardinflation fortgerechnet, hätten sie im September 2022 bei rund 1012 Euro gelegen. Angesichts der zuletzt infolge des russischen Angriffskriegs auf die Ukraine drastisch gestiegenen Inflation sowie der überdurchschnittlich gewachsenen Wohnkosten dürften die durchschnittlichen Ausgaben in der Realität sogar noch deutlich höher sein. Deshalb braucht es dringend eine schnelle weitere Anpassung, insbesondere der Bedarfssätze und Freibeträge, um den aktuellen Entwicklungen Rechnung zu tragen.

Zudem muss die Bundesregierung die angekündigte strukturelle Reform der Studienfinanzierung zügig angehen und eine Methode für die Berechnung des Bedarfssatzes zugrunde legen, die den Anforderungen des Bundesverwaltungsgerichts standhält. Insbesondere muss deutlich werden, welche Anteile des Bedarfssatzes dem Lebensunterhalt und welche der Deckung der Ausbildungskosten dienen, sowie eine verbindliche zeitnahe Anpassung des Bedarfssatzes gesetzlich verankert werden.

Der DGB-Bundeskongress hat im Mai 2022 die Forderungen nach einer deutlichen Anhebung der Freibeträge und Bedarfssätze, der Abschaffung der Altersgrenzen sowie einer an der Studienrealität orientierten Förderungshöchstdauer, der Förderfähigkeit des berufs begleitenden Studiums und unter bestimmten Voraussetzungen eines Zweitstudiums beschlossen. Um das BAföG für die Zukunft verfassungskonform auszugestalten und das Vertrauen in die staatliche Studienfinanzierung wiederherzustellen, bedarf es zudem einer regelmäßigen Anpassung der Freibeträge und Bedarfssätze. Um Chancengleichheit im Zugang zur Hochschulreife zu fördern, fordert der DGB darüber hinaus, dass das Schüler*innen-BAföG ausgebaut und insbesondere davon unabhängig gemacht wird, ob die Schüler*innen bei ihren Eltern wohnen oder nicht. Außerdem soll ein Einstieg in eine eigenständige Förderung vollzogen werden.

D. h., alle jungen Menschen in einer schulischen oder beruflichen Ausbildung oder einem Studium sollen bis zum vollendeten 25. Lebensjahr eine Grundförderung bekommen. Sie soll ihnen elternunabhängig direkt ausbezahlt werden und der Kindergrundsicherung, die die Ampelkoalition in dieser Legislaturperiode einführen will, entsprechen. Die Grundförderung soll sich bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres aus dem Kindergeld und den steuerlichen Vergünstigungen des Familienleistungsausgleichs finanzieren. Mit Vollendung des 25. Lebensjahres soll sie für alle BAföG-Geförderten im BAföG kompensiert werden. Das reformierte BAföG soll in der Regel eltern- und bedarfsabhängig als Vollzuschuss auf der Grundförderung aufsetzen. Die Ausweitung einer darlehensbasierten Förderung lehnt der DGB ab (DGB 2022: Zeile 346 ff.). Besonderer Handlungsdruck besteht auch beim Thema Wohnen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften schlagen vor, die Übernahme der Mietkosten im BAföG an der Wohngeldtabelle zu orientieren. Damit würde auch regionalen Unterschieden Rechnung getragen (DGB 2021).

Der richtige Zeitpunkt für einen Neustart für eine bedarfsdeckende und krisen-feste Studienfinanzierung ist genau jetzt. Erst haben viele Studierende durch die Coronapandemie ihre studentischen Jobs und damit einen wesentlichen Teil ihrer

3 Aktuellere Daten liegen nicht vor. Die Ergebnisse der 22. Sozialerhebung sind für das erste Halbjahr 2023 angekündigt: <https://www.die-studierendenbefragung.de/die-studierendenbefragung> (19.01.23).

Existenzsicherung verloren, dann ist die ohnehin zu zögerliche Erhöhung der Bedarfsätze und Mietpauschalen der 27. BAföG-Novelle durch die geradezu sprunghaft auf teilweise über zehn Prozent gestiegene Inflation aufgefressen worden. Das immer mehr Studierende jobben müssen, um ihren Lebensunterhalt abzusichern, und viele trotzdem in Armut leben, muss ein Ende haben. Das BAföG gehört grundlegend reformiert und existenzsichernd ausgestaltet. Wir nehmen die Bundesregierung beim Wort, die in ihrem Koalitionsvertrag angekündigt hat, auch durch ein grundlegend reformiertes BAföG den Grundstein für ein Jahrzehnt der Bildungschancen zu legen.

Literatur

- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2018):** Bildung in Deutschland 2018, Bielefeld, <https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2018/pdf-bildungsbericht-2018/bildungsbericht-2018.pdf> (18.01.2023).
- Bolenius, Sonja (2019):** Ein leerer Magen studiert nicht gern – die Zukunft der Studienfinanzierung, in: Brockerhoff, Lisa/Keller, Andreas (Hg.): Lust oder Frust. Qualität von Lehre und Studium auf dem Prüfstand, Bielefeld, <https://www.wbv.de/shop/Lust-oder-Frust-6004686w> (19.01.2023).
- Deutscher Gewerkschaftsbund (2021):** DGB Position, BAföG von Grund auf reformieren und bedarfsgerecht ausgestalten, <https://www.dgb.de/-/bA8> (18.01.2023).
- Deutscher Gewerkschaftsbund (2022):** 22. Ordentlicher DGB-Bundeskongress, Antrag B005: Bildung neu gestalten – Forderungen für eine Bildungsoffensive, Berlin, <https://bundeskongress.dgb.de/antraege> (19.01.2023).
- Middendorff, Elke et al. (2017):** Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2016, 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt durch das Deutsche Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung, Bonn, https://www.studentenwerke.de/sites/default/files/se21_hauptbericht.pdf (19.01.2023).
- Schabram, Greta/Aust, Andreas/Rock, Joachim (2022):** Armut von Studierenden in Deutschland, Aktuelle empirische Befunde zu einer bedarfsorientierten Reform der Berufsausbildungsförderung in Deutschland, Berlin, https://www.der-paritaetische.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/doc/PaFo-2022-Armut_von_Studierenden.pdf (19.01.2023).
- Sozialdemokratische Partei Deutschlands (SPD)/BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN/Freie Demokraten (FDP) (2021):** Koalitionsvertrag 2021–2025, Mehr Fortschritt wagen, Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit, <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/koalitionsvertrag-2021-1990800> (19.01.2023).

Maßnahmen gegen Machtmissbrauch in Hochschule und Forschung

DANIEL LEISING, SUSANNE TÄUBER, JANA LASSER

Macht wird bestimmten Individuen in Organisationen verliehen, um diese im Sinne der Organisationsziele (z. B. Fortbestand, Funktionieren, Wachstum, Ansehen) zu nutzen. In wissenschaftlichen Institutionen betrifft dies z. B. die Einstellung, Förderung und Führung von Personal, das Verfügen über Ressourcen (z. B. Zugang zu Laboren) oder die Bewertung von wissenschaftlichen und Studienleistungen. Neben diesen formalisierten Machtquellen gibt es jedoch auch noch weitere: Insbesondere die Reputation, aber auch das Wissen über das System und persönliche Kontakte erlauben es manchen Personen mehr als anderen, Macht auszuüben und ggf. zu missbrauchen (Lasser et al. 2021).

Bei der Bewertung, ob es sich eher um einen legitimen Gebrauch oder einen illegitimen *Missbrauch* von Macht handelt, geht es letztendlich immer um eine Abwägung von Interessen: Welche Folgen hat das Handeln einer Person für diese Person selbst, für andere Personen (in derselben oder einer anderen Organisation) sowie für Dritte (z. B. die Öffentlichkeit)? Von Machtmissbrauch sprechen wir je eher, umso mehr eine handelnde Person durch Einsatz von Macht ihren Eigennutz mehrt und zugleich andere langfristig in illegitimer Weise (z. B. unter Vernachlässigung von Fürsorgepflichten) schädigt. Solches Verhalten kann legal und außerdem durchaus im Interesse von (Wissenschafts-)Organisationen sein – insbesondere, solange es unentdeckt bleibt.

Machtmissbrauch ist in der Wissenschaft durchaus verbreitet (Olsthoorn et al. 2020; Schraudner/Striebing/Hochfeld 2019). Eine gängige Form ist die Ausbeutung von abhängig Beschäftigten. Hier beginnt der Machtmissbrauch oft dort, wo die Interessen einer betreuenden Person (z. B. an Publikationen oder Förderanträgen) den Interessen von betreuten Personen (z. B. am Abschluss eines Doktorats) entgegenstehen. In einem konkreten Fall wurde einer Doktorandin damit gedroht, für eine schlechte Bewertung der Promotion zu sorgen, wenn nicht noch mehrere Artikel im Rahmen unbezahlter Mehrarbeit außerhalb des Anstellungsverhältnisses fertiggestellt würden.

Macht wird auch missbraucht, um abhängig Beschäftigte zu wissenschaftlichem Fehlverhalten zu verleiten. In einem konkreten Fall wurde die Verlängerung des Arbeitsvertrages an die Produktion von „positiven“ Ergebnissen geknüpft. Die dadurch aufgebaute Bedrohung kann dazu führen, dass abhängig beschäftigte Wissenschaftler*innen beginnen, unsauber zu arbeiten oder sogar Daten zu fälschen. Zugleich entsteht damit aufseiten der so instruierten Personen ein Vertuschungsmotiv.

Auch um sexuelle Gefälligkeiten zu erlangen, wird Macht im Wissenschaftssystem durchaus missbraucht. In einem konkreten Fall führte der Dekan einer Fakultät

mehrere Gespräche mit einer jungen Wissenschaftlerin über die mögliche Entfristung und Umwandlung ihrer Stelle von einer W2- in eine W3-Professur. In denselben Gesprächen thematisierte er regelmäßig sein Interesse an einer „Affäre“ mit eben dieser Wissenschaftlerin.

Auch für andere Formen unethischen oder illegalen Verhaltens (Korruption zum Zwecke der Selbstbereicherung, Sabotage von Konkurrent*innen, Bevorzugung von Günstlingen, Missachtung von Sicherheitsvorschriften, Mobbing/Bullying) mangelt es im Wissenschaftsbetrieb nicht an Fallbeispielen.

Person- und Umwelteinflüsse

Unethisches Verhalten in Organisationen kann auf verschiedene Faktoren zurückgehen. Erstens könnte es sein, dass manche der Personen im System eher zu solchem Verhalten neigen als andere Personen. Selbstverständlich sind auch diejenigen Menschen, die in der Wissenschaft arbeiten, nicht alle gleichermaßen integer. Und die Bereitschaft, andere konsequent zu hintergehen und auszunutzen, kann im Hinblick auf die eigene Karriere sehr vorteilhaft sein, insbesondere, wenn sie mit hoher Intelligenz und zwischenmenschlichem Geschick gepaart ist.

Zweitens könnte es sein, dass bestimmte Charakteristika des Wissenschaftssystems dazu führen, dass die meisten Personen im System mehr unethisches Verhalten zeigen, als sie dies unter anderen Bedingungen tun würden. Tatsächlich erleben viele Beteiligte den Wissenschaftsbetrieb so, dass er unethisches Verhalten nicht nur ermöglicht, sondern sogar fördert und erheblich belohnt (Chapman et al. 2019), während eine Entdeckung oder gar Sanktionierung solchen Verhaltens sehr unwahrscheinlich ist.

Zu den schlimmsten Exzessen kommt es aber wohl dann, wenn beide Faktoren zusammenkommen, wenn also relativ gewissenlose Menschen, die primär auf den eigenen Vorteil bedacht sind, auf ein vulnerables System treffen und dessen Schwächen für sich auszubeuten beginnen. Es ist sogar sehr plausibel, dass Systeme wie die Wissenschaft derart disponierte Personen besonders anziehen und dass diese sich innerhalb des Systems gezielt in die mächtigsten Positionen drängen (Forster/Lund 2018; Täuber/Mahmoudi 2022). Denn zum einen gibt es in diesem System viel zu gewinnen (Macht, Ansehen, Geld, berufliche Sicherheit) und zum anderen mangelt es bislang erheblich an wirksamer Kontrolle.

Warum ist es wichtig, sich dies vor Augen zu führen? Zunächst wird so deutlich, dass die Lage etwas komplexer ist, als es manchmal scheinen mag: sowohl das Narrativ vom „bösen“ Einzeltäter als auch das Narrativ vom System, in dem man quasi gezwungen ist, „mitzuspielen“, greift demnach zu kurz. Darüber hinaus legt die Analyse aber auch nahe, welche Maßnahmen gegen Machtmissbrauch eher erfolgreich sein könnten als andere.

Unsere Ausführungen dazu im Folgenden sind von der Überzeugung getragen, dass (a) es bis heute nicht gelingt, die persönliche Neigung zu unethischem Verhalten

mit ausreichender Zuverlässigkeit frühzeitig zu diagnostizieren, und dass (b) solche Neigungen kaum oder gar nicht veränderbar sind. Entsprechend müssen zielführende Interventionen am ehesten auf der Ebene der Strukturen und Systemregeln ansetzen. Ein robusteres System sollte nämlich dazu führen, dass unethisches Verhalten auch bei solchen Personen abnimmt, die eigentlich dazu neigen würden.

Im Folgenden besprechen wir einige strukturelle Maßnahmen gegen Machtmissbrauch. Da strukturelle Veränderungen in der Regel aber sehr lange dauern, diskutieren wir im Anschluss auch einige Selbsthilfemaßnahmen, die bereits jetzt in akuten Fällen hilfreich sein können, solange die Strukturen unverändert bleiben.

Strukturelle Maßnahmen

Bewusstsein schaffen

Akademische Institutionen sind in der Verantwortung, diejenigen Werte, nach denen ihre Angestellten sich richten sollen, zu explizieren. Analog zu den bereits vielerorts verwendeten Kodizes zur Guten Wissenschaftlichen Praxis (GWP) kann man auch wünschenswertes Führungsverhalten, Feedbackkultur sowie gute Formen der wissenschaftlichen Zusammenarbeit beschreiben. Papier ist jedoch geduldig. Wir empfehlen daher auch die regelmäßige Durchführung von Workshops, in denen diese Themen anhand von konkreten Fallbeispielen bearbeitet werden. Das übergeordnete Ziel besteht dabei in der Etablierung von stärker geteilten und als verbindlich erlebten Bewertungsmaßstäben. Entscheidend wird sein, sich hier stärker als bisher auch an Tabuthemen heranzuwagen (z. B. sexuelle Grenzverletzungen, antisoziale Führungspersönlichkeiten, Zielkonflikte infolge von Fehlanreizen in der Wissenschaftsevaluation).

Machtgefälle verringern

Macht ist an sich nichts Verwerfliches und die Ausübung von Macht ist im organisationalen Kontext oft notwendig, um Führungsaufgaben wahrzunehmen. Problematisch wird es, wenn zu viel Macht auf einzelne Personen konzentriert ist, wie dies bislang z. B. bei Betreuer*innen von Promotionen der Fall ist. Sie nehmen in der Regel die Funktion als Personalverantwortliche ebenso wahr wie die als primäre wissenschaftliche Kooperationspartner*innen, Coach*innen und Beurteiler*innen der Promovierenden. Diese Ballung von Verantwortlichkeiten stellt eine stetige Versuchung zum Machtmissbrauch dar, der manche Betreuer*innen nicht widerstehen können. Sie schadet zudem wahrscheinlich der Qualität des wissenschaftlichen Diskurses („W3 hat recht“) und muss daher dringend aufgelöst werden.

Eine regelmäßige Vergabe von Arbeitsverträgen für drei oder vier Jahre könnte bereits zu einer deutlichen Entspannung in diesem Bereich führen, da die Drohung mit der Nichtverlängerung kürzer befristeter Verträge derzeit noch ein ebenso beliebtes wie schwer sanktionierbares Mittel der Interessendurchsetzung von Vorgesetzten darstellt.

Eine weitere wichtige Frage ist die nach dem Vorhandensein institutioneller Notfallmechanismen, die von Machtmissbrauch Betroffene im Fall des Falles schützen. Solche Mechanismen müssen spezifiziert und allen Beteiligten vorab bekannt gemacht werden. Insbesondere betrifft dies das Vorgehen bei einer vorzeitigen Beendigung der wissenschaftlichen Zusammenarbeit („Betreuungswechsel“) inklusive der Weiterfinanzierung der betroffenen Stelle und des ungehinderten Zugangs zu benötigten Forschungsressourcen.

Auf keinen Fall dürfen zudem die seelischen Belastungen unterschätzt werden, denen diejenigen ausgesetzt sind, die von Machtmissbrauch betroffen sind. Akademische Institutionen müssen daher ihren Angestellten auch Zugang zu unabhängiger und kostenloser psychotherapeutischer und rechtlicher Beratung anbieten.

Transparenz herstellen

Die Einsicht, dass Transparenz über Arbeitsprozesse Fehlverhalten unwahrscheinlicher macht, ist nicht neu. Große Teile des Wissenschaftsbetriebes haben in dieser Hinsicht jedoch erheblichen Entwicklungsbedarf: Dies betrifft zunächst ganz basal die Offenlegung von Studienprotokollen, Daten und Auswertungsschritten. All das setzt sich erfreulicherweise in den letzten Jahren schon zunehmend als Standard durch (Stichwort: „Open Science“). Wo solche Offenheit weiterhin vermieden wird, ist Skepsis geboten.

Mehr Transparenz ist aber auch darüber hinaus notwendig: Um Vetternwirtschaft zu vermeiden, sollte (a) der Inhalt von Peer-Reviews zu Manuskripten und Drittmittelanträgen in der Regel offengelegt werden, ebenso wie (b) die Ergebnisberichte öffentlich geförderter Forschungsprojekte und (c) die jeweiligen inhaltlichen Beiträge aller (angeblich) beteiligten Personen zu Veröffentlichungen (McNutt et al. 2018).

Weiterhin muss dafür gesorgt werden, dass Wissenschaftsinstitutionen selbstverständlich Zugriff auf die Dokumente und Daten aller bei ihnen durchgeführten Forschungsprojekte erhalten und miteinander über die Ergebnisse interner Ermittlungsverfahren kommunizieren dürfen. Beides ist bisher nicht die Regel, was dazu führt, dass Ermittlungskommissionen in manchen Fällen Einsicht in Akten erst monatelang vor Gericht erstreiten müssen und dass problematisches Führungspersonal ungehindert von einer Institution zur nächsten wechselt („pass the harasser“).

Unabhängige Kontrolle stärken

Forschungseinrichtungen sind bisher weitgehend sich selbst überlassen, wenn es um die Überprüfung der Einhaltung ethischer Richtlinien geht. Dieser Ansatz wird jedoch zunehmend als problematisch angesehen, aus mindestens zwei Gründen.

Erstens mangelt es den zuständigen Stellen (z. B. Ombudspersonen) an Ressourcen sowie an Ermittlungs- und Sanktionsbefugnissen. Oft werden diese Tätigkeiten nebenberuflich und ehrenamtlich von einzelnen Personen versehen und es fehlen die nötige Professionalität und Kontinuität, um die manchmal hochkomplexen und rechtlich brisanten Fälle sachgerecht behandeln zu können. Ernsthafte Konsequenzen für

Täter*innen sind im Deutschen Wissenschaftsbetrieb daher eine absolute Seltenheit und werden häufig erst in Reaktion auf Berichterstattung in den Medien gesetzt.

Zweitens sind Interessenkonflikte ubiquitär. Nicht nur Kolleg*innen und Untergebene von unethisch handelnden Personen haben oft handfeste Gründe (s. o.), von entsprechenden Hinweisen an die zuständigen Stellen abzusehen. Auch für diese Stellen selbst besteht die naheliegendste Form des Umgangs mit Hinweisen oft im Kleinschweigen, Vertuschen und Ins-Leere-Laufen-Lassen. Im Ergebnis sind die bestehenden Mechanismen bislang schlicht zu zahnlos. Ihnen wird wenig Vertrauen entgegengebracht und ihre Inanspruchnahme führt selten zu befriedigenden Ergebnissen (z. B. Elson et al. 2021; Young Academy Groningen 2021), was auch mit der sehr starken Position der Professor*innenschaft zu tun hat.

Die Einsicht, dass mehr unabhängige und handlungsmächtige Kontrolle von außen benötigt wird, setzt sich daher zunehmend durch. Naheliegender wäre es, das unter dem Dach der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) angesiedelte Gremium „Ombudsman für die Wissenschaft“ personell entsprechend zu stärken und auch zur Verhängung erheblich schärferer Konsequenzen zu ermächtigen (Beispiele: lebenslange Antragssperren, Betreuungsverbote).

Selbsthilfemaßnahmen

Obwohl die erheblichen strukturellen Reformbedarfe im Wissenschaftssystem zunehmend anerkannt werden, lässt die Umsetzung weiter auf sich warten. Personen, die unter den noch geltenden Bedingungen mit Machtmissbrauch konfrontiert sind, müssen daher bis auf Weiteres die folgenden Selbsthilfemaßnahmen empfohlen werden:

- (1) Zeitnahe, detaillierte, schriftliche Dokumentation der beobachteten oder selbst erlebten Missstände und ggf. Bezeugen-Lassen dieser Beobachtungen durch vertrauenswürdige Dritte (mit Unterschrift und Datum).
- (2) Verlässliche Speicherung dieser Dokumentation an mehreren Stellen, die dem Zugriff der Gegenpartei entzogen sind.
- (3) Wenn möglich: Vernetzung und regelmäßiger Austausch mit anderen, die selbst etwas wissen oder (im selben oder in einem ähnlichen Fall) betroffen sind, sowie evtl. Diskussion eines gemeinsamen Vorgehens.
- (4) Verschaffung von Klarheit über die Rechtslage (Arbeitsrecht, Vorteilsannahme, sexuelle Selbstbestimmung, Hinweisgeberschutzgesetz, Rechte an Daten, Urheberrecht).
- (5) Frühzeitige Inanspruchnahme externer anwaltlicher Beratung – eine Mitgliedschaft bei einer Gewerkschaft beinhaltet häufig solche Angebote.
- (6) Vermeidung inhaltlich sensibler Kommunikation (insbesondere per E-Mail) über die institutionsinternen Kanäle.
- (7) Vermeidung emotional aufgeladener Kommunikation gegenüber Beschuldigten.
- (8) Möglichst nüchterne Reflexion der derzeit und in Zukunft bestehenden Abhängigkeiten zwischen der eigenen Person und der Gegenpartei.

- (9) Strategischer Umgang mit diesen Abhängigkeiten (z. B. erst die eigene Promotion abschließen, dann Fehlverhalten anzeigen).
- (10) Mitnahme von Zeug*innen zu wichtigen Gesprächen und anschließend gemeinsame Dokumentation von Gesprächsverlauf und -ergebnissen.
- (11) Vereinbarungen mit der Gegenseite und/oder der Institution nur schriftlich und am besten mit anwaltlicher Beratung treffen.
- (12) Inanspruchnahme unabhängiger Beratung: <https://www.netzwerk-mawi.de/>

Literatur

- Chapman, Colin A. et al. (2019):** Games academics play and their consequences: how authorship, h-index and journal impact factors are shaping the future of academia. Proceedings, in: *Biological Sciences* 286 (1916), 20192047. <https://doi.org/10.1098/rspb.2019.2047>
- Elson, Malte et al. (2021):** Wissenschaftliche Integrität in der deutschen akademischen Psychologie. <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/MK9ST>
- Forster, Nick/Lund, Daniel W. (2018):** Identifying and dealing with functional psychopathic behavior in higher education, in: *Global Business and Organizational Excellence* 38 (1), S. 22–31. <https://doi.org/10.1002/joe.21897>
- Lasser, Jana et al. (2021):** Power abuse and anonymous accusations in academia – the point of view of early career researchers and recommendations for improvements, in: *Beiträge zur Hochschulforschung* (1–2), S. 48–61.
- McNutt, Marcia et al. (2018):** Transparency in authors' contributions and responsibilities to promote integrity in scientific publication, in: *Proceedings of the National Academy of Sciences* 115 (11), S. 2557–2560. <https://doi.org/10.1073/pnas.1715374115>
- PhDnet Survey Group (2020):** PhDnet Report 2019, https://www.phdnet.mpg.de/145345/PhDnet_Survey_Report_2019.pdf (23.01.2023).
- Schraudner, Martina/Striebing, Clemens/Hochfeld, Katharina (2019):** Arbeitskultur und Arbeitsatmosphäre in der Max-Planck-Gesellschaft, Ergebnisbericht, Frauenhofer IAO, https://www.mpg.de/14275312/MPG-Arbeitskultur_Ergebnisbericht_deutsch.pdf (23.01.2023).
- Täuber, Susanne/Mahmoudi, Morteza (2022):** How bullying becomes a career tool, in: *Nature Human Behaviour* 6 (4), S. 475–475. <https://doi.org/10.1038/s41562-022-01311-z>
- Young Academy Groningen (2021):** Harassment at the University of Groningen, <https://www.rug.nl/about-ug/latest-news/news/archief2021/bijlagen/1007-yag-report-harassment-at-the-ug.pdf> (23.01.2023).

„Karrierewege“ im Wissenschaftsmanagement

THOMAS HOFFMANN, CLAUDIA KOEPERNIK

„Wissenschaftsmanager*innen sind Menschen mit wissenschaftlichem Hochschulabschluss, Lehr- oder Forschungserfahrung und Grundkenntnissen in Verwaltungsrecht, die an Schnittstellen von Wissenschaft und Verwaltung tätig sind und Abläufe erleichtern, ohne Kontrolle auszuüben. Sie arbeiten auf unbefristeten Vollzeitstellen mit der ECKEINGRUPPIERUNG E13 und finden in Personalentwicklungskonzepten besondere Berücksichtigung durch Weiterqualifizierung und Möglichkeiten der Job-Rotation.“¹

Dies auf den Punkt gebrachte Zitat aus der Vorstellung der Ergebnisse bringt auf den Punkt, was in dem Workshop „Karrierewege im Wissenschaftsmanagement“ auf der 11. GEW-Wissenschaftskonferenz 2022 in Dresden diskutiert wurde.

Nachdem bereits auf der 5. GEW Wissenschaftskonferenz 2011 am Weißenhäuser Strand ein Workshop dem Thema „Was ist gutes Wissenschaftsmanagement?“ gewidmet war, bei dem eine deutliche Mehrheit der Teilnehmenden geäußert hatte, dass sie dieses Berufsfeld für sich persönlich interessant finden, wurden elf Jahre später in Dresden die Karrierewege darin näher beleuchtet. Ehemals vorhandene Skepsis diesbezüglich scheint weitgehend gewichen zu sein. Ziel des Workshops war es, basierend auf Ergebnissen von Studien die Vielfältigkeit des Tätigkeitsbereichs aufzuzeigen und Empfehlungen für die GEW für dessen Ausgestaltung zu erarbeiten.

„Karriere“ und „Management“, zwei Begriffe, die vielen älteren Gewerkschaftsmitgliedern nur schwer über die Lippen gehen, sind sie doch konnotiert mit aufsteigenden „Humanressourcen“, die den „Marktwert von Unternehmen“ steigern, was mit Wissenschaft auch im Entferntesten nichts zu tun hat – es sei denn, Personen haben das Leitbild einer unternehmerischen Hochschule verinnerlicht. Und dennoch: Zunehmend mehr GEW-Kolleg*innen arbeiten im „Wissenschaftsmanagement“ bzw. definieren ihre Tätigkeit genau an dieser Schnittstelle, und noch mehr können sich eine Tätigkeit in diesem Bereich vorstellen. Das Wissenschaftsmanagement besteht in breit gefächerten Aufgaben mit interessanten Herausforderungen – und es kann im Vergleich zur Prekarisierung durch das Drittmittelunwesen verlässlichere Perspektiven bieten. Für Letzteres gibt es allerdings keine Garantie: Gerade „neue“ Tätigkeiten werden oft projektbezogen befristet, wenn auch oftmals mit der Option, dass diese in eine Dauerstelle überführt werden können. Meist dauert es jedoch einige Jahre, bis sich das Verständnis für eine neue Daueraufgabe, die aus Grundmitteln finanziert ist, an den Hochschulen durchsetzt.

Vor dem Hintergrund der zunehmenden Aufgabenbereiche von Hochschulen kam es auch zu einer stärkeren Ausdifferenzierung des Bereichs des Wissenschaftsmanagements, mit der auch eine zunehmende Professionalisierung der in diesem

¹ Thomas Hoffmann als Berichterstatter auf der 11. GEW-Wissenschaftskonferenz am 24.09.2022.

Bereich Beschäftigten einherging. So gründeten sich Netzwerke und Zentren wie das Netzwerk Wissenschaftsmanagement (NWM)², das Zentrum für Wissenschaftsmanagement (ZWM)³, das Netzwerk für Forschungs- und Transfermanagement (FORTRAMA)⁴ oder das Netzwerk für Personalentwicklung an Universitäten (Uni-NetzPE)⁵.

Ausgehend von dieser weiteren Ausdifferenzierung der Aufgabenbereiche sei beispielhaft auf die Studie des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Projekts „KaWuM – Karrierewege und Qualifikationsanforderungen im Wissenschafts- und Hochschul-Management“ (vgl. Janson et al. 2022) verwiesen. In dessen Rahmen wurde Ende 2019/Anfang 2020 eine Onlinebefragung von Wissenschaftsmanager*innen (vor allem Mitgliedern der oben genannten Netzwerke), Trainer*innen und Hochschulleitungen durchgeführt – 1.380 Personen haben teilgenommen. Neben der Erfassung der verschiedenen Tätigkeiten, Tätigkeitsmerkmale (wie Befristung, vereinbarte Sollarbeitszeit, Entgeltgruppe) und Qualifikationen stand die Diskussion der Ergebnisse mit Expert*innen und Praktiker*innen im Mittelpunkt der Studie.

Befragung und Diskussionen waren von folgenden Fragen geleitet. Welche Rolle spielt Wissenschaftsmanagement im Wissenschaftssystem? Wie lassen sich Positionen zwischen Wissenschaft und Verwaltung in den Statusgruppen von Hochschulen verorten? Wie beeinflussen prekäre/befristete Beschäftigungen die Karrierewege von Wissenschaftsmanager*innen? Was kann die Politik tun, damit sich Wissenschaftsmanagement zum Nutzen der Hochschulen entwickelt? Könnten Förderprogramme die Weiterqualifikation und Professionalisierung des Hochschul- und Wissenschaftsmanagements unterstützen?

Die Studie gibt Empfehlungen für die Ausdifferenzierung des Tätigkeitsfelds im Wissenschaftsmanagement und der damit eingehenden zunehmenden Professionalisierung der im Wissenschaftsmanagement Beschäftigten. Kernaussage ist, dass nicht nur weitere Aufgaben und Zielvorgaben definiert werden sollen, sondern dass diese auch entsprechend mit Dauerstellen ausgestattet werden müssen (vgl. Janson et al. 2022) – eine Forderung, für die sich auch die GEW starkmacht. Damit geht auch die Sichtbarmachung einer eigenen Personalstruktur bzw. die Anerkennung einer weiteren wissenschaftlichen Laufbahn an der Schnittstelle zwischen Hochschulmanagement und Forschung und Lehre einher.

Fazit

Wissenschafts- bzw. Hochschulmanagement besteht in Tätigkeiten an der Schnittstelle von Forschung und Lehre zur Hochschulverwaltung. Aufgabenfelder sind beispielsweise Qualitätsmanagement, Akkreditierung, Berufungsangelegenheiten,

2 <https://www.netzwerk-wissenschaftsmanagement.de> (16.04.23).

3 <https://www.zwm-speyer.de> (16.04.23).

4 <https://fortrama.net> (16.04.23).

5 <https://uninetzpe.de> (16.04.23).

Studiengangsplanung und -entwicklung, Berufsorientierung für Studierende (Career Service), Internationalisierung oder Forschungsförderung.⁶ Die Bezeichnungen reichen von Mitarbeiter*in, Koordinator*in, Referent*in, Leiter*in, Dezernent*in bis hin zur Prorektor*in oder Vizepräsident*in. Da es sich um Daueraufgaben handelt, müssen diese auch auf Dauerstellen und – mit Ausnahme der Wahlämter – in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen ausgeübt werden.

Da Wissenschaftsmanager*innen eine Schnittstellentätigkeit ausüben, können sie sowohl dem Verwaltungs- als auch dem Wissenschaftsbereich angehören, auch wenn sie keinem von beiden voll zuordenbar sind. Eine eigene Personalkategorie bzw. Statusgruppe ist nicht zielführend. Im Zweifelsfalle sollten sie dem akademischen Personal zugeordnet werden. Die Zuordnung zu zentralen Einheiten oder dezentralen Bereichen ist unerheblich, entscheidend sind die Aufgaben und wie sie erfüllt werden.

Bei der Aufgabenerfüllung ist eine Verwaltungslogik, deren oberstes Ziel die Regeleinhaltung ist, mit einer Wissenschaftslogik, die von ziel- und ergebnisorientiertem Arbeiten mit wissenschaftlichen Methoden geprägt ist, zusammenzuführen. Als notwendige Qualifikation ist daher ein wissenschaftlicher Hochschulabschluss erforderlich, Lehr- oder Forschungserfahrung an Hochschulen sind wünschenswert und sollten ergänzt werden um Grundkenntnisse im Verwaltungsrecht, ggf. durch ein Zusatzzertifikat. Für viele Tätigkeiten ist es unerheblich, in welcher Fachdisziplin der wissenschaftliche Hochschulabschluss erworben wurde, da vor allem Methodenkompetenz nachgewiesen werden muss.

Die vertikalen Karrieremöglichkeiten von Wissenschaftsmanager*innen sind begrenzt, abgesehen von Aufstiegsperspektiven zum Amt des Kanzlers bzw. der Kanzlerin oder innerhalb eines (Wissenschafts-)Ministeriums, allerdings gibt es zahlreiche horizontale Weiterentwicklungsmöglichkeiten, die durch Personalentwicklungsmaßnahmen und Jobrotation gefördert werden können. Das Wissenschaftsmanagement ist auch ein geeignetes Sprungbrett für Tätigkeiten außerhalb der Hochschule.

Das Wissenschaftsmanagement ist vollumfänglich ein gleichwertiges Berufsfeld in und neben der Wissenschaft.

Literatur

Janson, Kerstin et al. (2022): „Hochschulpolitik“, 3. Lessons Learnt Paper des KaWuM Projekts, Ergebniszusammenfassung des Transferworkshops „Hochschulpolitik“, <https://www.che.de/download/hochschulpolitik/?wpdmdl=22624&refresh=643c7c3a61bf61681685562> (16.04.2023).

6 Dies bildet nur die Tätigkeitsfelder ab, die an dem Workshop repräsentiert waren.

Dauerstellen und Tenure-Track für Postdocs

ANNE K. KRÜGER

Die Diskussion um langfristige und planbare Karrierewege in der Wissenschaft ist nicht neu. Die GEW hat diese Forderung bereits 2010 zum zentralen Gegenstand ihres Templiner Manifests gemacht (GEW 2010), aber auch die Hochschulrektorenkonferenz (2014) und der Wissenschaftsrat (2014) haben Papiere vorgelegt, wie eine Personalstruktur an Universitäten aussehen könnte, die Wissenschaftler*innen nach der Promotion neben der Professur eine Perspektive bietet.

In den letzten zehn bis 15 Jahren hat sich jedoch politisch nicht viel getan. Zwar wurde 2011 erstmals das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) evaluiert (Jongmanns 2011), was 2016 zu seiner Novellierung führte. Zudem wurde von Bund und Ländern 2017 und 2019 das Tenure-Track-Programm aufgelegt, um 1.000 neue Professuren zu schaffen. In Sachen Personalstruktur ist jedoch an den Universitäten und Forschungseinrichtungen bislang nichts passiert. Die Befristungsquoten sind weiterhin im Vergleich zu anderen akademischen Berufsfeldern (Statistisches Bundesamt 2023) exorbitant hoch und neben der Professur gibt es weiterhin keine alternativen Karrierewege innerhalb der Wissenschaft.

Dabei wurden immer wieder Überlegungen und Kalkulationen dafür vorgelegt, wie eine Personalstruktur aussehen könnte, die für eine frühzeitige Planbarkeit sorgen kann. 2017 hat die GEW einen Entwurf vorgelegt, in dem – vor dem Hintergrund einer Departmentstruktur, d. h. einer Institutsstruktur ohne Lehrstühle, in der die Mitarbeitenden eigenständig lehren und forschen – Dauerstellen neben der Professur und Tenure-Tracks für den Weg zur Professur vorgesehen sind (GEW 2017). Die Junge Akademie hat 2017 eine Berechnung vorgelegt, wie man aus den vorhandenen Mitteln Dauerstellen nach der Promotion einführen könnte. Ihr Vorschlag war es, ebenfalls im Kontext einer Departmentstruktur alle Postdoc-Stellen in Professuren umzuwandeln (Specht et al. 2017). 2020 hat auch das Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft (NGAWiss) verschiedene Modelle berechnet, wie man kostenneutral die aktuelle Personalstruktur auf Dauerstellen nach der Promotion umstellen könnte (NGAWiss 2020).

Aktuell hat die Debatte jedoch wieder deutlich an Fahrt aufgenommen. Die Reaktionen auf das WissZeitVG-Erklärvideo des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) unter dem Hashtag #IchBinHanna wie auch die aktuell laufenden Diskussionen um die erneute Reform des WissZeitVG haben die Diskussion um die Notwendigkeit einer entsprechenden Reform der Personalstruktur in der Wissenschaft befeuert. Grundlage für die aktuell geplante Reform war die erneute Evaluation des WissZeitVG, die eigentlich bereits 2020 fällig gewesen wäre. Doch wurde sie vom BMBF erst zu diesem Zeitpunkt in Auftrag gegeben. Deshalb legte die GEW eine eigene Evaluation vor (Gassmann 2020), die zeigte, dass es keine massiven Verbesse-

rungen hinsichtlich der Laufzeit durch die vorherige Novelle des Gesetzes gegeben hatte. Vielmehr wird die Konkretisierung des Befristungsgrundes, nämlich Qualifizierung, umgangen, indem Qualifizierung auf die unterschiedlichste Weise definiert wird, was durch das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 02.02.2022 (BAG 2022) noch einmal bestätigt wurde. Dieses hatte geurteilt, dass jegliche Arbeit an einer Wissenschaftseinrichtung der Qualifizierung dienen könne und damit einen Befristungsgrund darstelle.

2022 legten dann das BMBF und parallel dazu das NGAWiss eigene Evaluationen des WissZeitVG vor. Die Evaluation des BMBF zeigte ebenfalls, dass es zu keiner nachhaltigen Verbesserung in puncto Vertragslaufzeiten gekommen ist (Sommer et al. 2022). Im Gegensatz zur Evaluation des BMBF wurden für die Evaluation des NGAWiss nicht die Personaldezernate, sondern die Wissenschaftler*innen selbst zu ihren Arbeitsbedingungen befragt. Deutlich wurden hierdurch vor allem die hochproblematischen Auswirkungen von Befristung sowohl auf die Betroffenen als auch auf die Wissenschaft selbst (Kuhnt/Reitz/Wöhrle 2022).

Es existiert also bereits eine Vielzahl an Vorschlägen, wie eine Verbesserung der Planbarkeit von Karrierewegen in der Wissenschaft sowie eine entsprechende Personalstruktur aussehen könnten. Hinzu kommen zahlreiche Überlegungen, die aktuell im Kontext der Debatte um die erneute Reform des WissZeitVG von einer Vielzahl von Akteur*innen geäußert werden. Während die Vorstellungen hier teilweise weit auseinanderliegen, wird eines besonders deutlich: Die Gesetzesreform kann nicht ohne Überlegungen zur Veränderung der aktuellen Personalstruktur erfolgen, da die Frage, wie lange befristet werden darf, unmittelbar mit der Klärung verknüpft ist, erstens was Qualifizierung bedeutet (Was gehört dazu? Wie lange und bis zu welcher Phase geht sie?) und zweitens welche Stellenkategorien neben der Professur als alternative Karrierewege geschaffen werden sollen.

An der Diskussion wird vor diesem Hintergrund auch deutlich, dass es nicht allein das Gesetz ist, das einen Kulturwandel hin zu einer neuen Personalstruktur ermöglichen kann. Zentral ist vielmehr auch zu überlegen, wie man die Wissenschaftsorganisationen in Deutschland dazu bringen kann, tatsächlich auch Dauerstellen im Postdoc-Bereich neben der Professur einzurichten.

Im Rahmen der 11. GEW-Wissenschaftskonferenz wurde zum Thema Dauerstellen und Tenure-Track für Postdocs nach Argumenten, Personalstrukturideen und Berechnungen gesucht, die nicht allein an die Universitäten als gute und verantwortungsvolle Arbeitgeberinnen appellieren, sondern erstens deutlich machen, warum Universitäten Dauerstellen brauchen, und zweitens auch konkrete Umsetzungsmöglichkeiten aufzeigen, wie eine solche Personalstruktur aussehen könnte.

Ausgangspunkt der Überlegungen war, dass es zwar viel Diskussion um eine Reform von Karrierewegen und einer entsprechenden Personalstruktur gibt. Wie nicht zuletzt die Ereignisse um die Berliner Novelle des Landeshochschulgesetzes gezeigt haben, reicht es jedoch nicht aus, allein Gesetze zu verändern. Vielmehr muss man letztlich auch dafür sorgen, dass die Hochschulen tatsächlich Postdoc-Stellen vorsehen, die entweder entfristet sind oder zu einer Entfristung führen, da sich Hochschu-

len sonst auch dagegen sperren können, überhaupt noch Postdocs einzustellen. Die Fragestellung lautet also, wie man die Universitäten überzeugen kann, dass sie Dauerstellen in Forschung und Lehre brauchen, bzw. wie man sie notfalls auch dazu zwingen kann, planbare Karrierewege für promovierte Mitarbeitende jenseits einer Professur zu schaffen.

Die Argumente hinsichtlich der Notwendigkeit und Funktionalität von Dauerstellen – von der Erhöhung der Kontinuität und Qualität in Forschung und Lehre über die Entlastung der Verwaltung bis zum sich bereits ankündigenden Fachkräftemangel – sind alle hinlänglich bekannt, ohne dass sich bislang irgendetwas grundlegend geändert hat. Deshalb muss ganz grundsätzlich die Frage gestellt werden, wer die alltäglich zu bewältigenden Aufgaben, d. h. die konstant bestehenden Daueraufgaben in Forschung, Lehre und (Selbst-)Verwaltung (vom Praktikumsprogramm bis zur Studiengangskoordination) eigentlich erfüllen soll. Diese Aufgaben sind nur mit einer konkreten Personalplanung und Personalentwicklung zu bewältigen, die sich an den Aufgaben und Zielen einer Hochschule in Form von einer hochwertigen Ausbildung von Studierenden und hochkarätiger Forschung orientieren.

Grundlegend für Maßnahmen zur Entfristung auf der Ebene der promovierten Wissenschaftler*innen ist, dass Befristungen nur auf Promotionsstellen erfolgen dürfen. Damit dann jedoch die Promotionsstellen nicht dazu genutzt werden, hierauf alle anfallenden Daueraufgaben abzuladen, um dann keine Postdocs mehr einstellen zu müssen, ist es notwendig, die Stellen, auf denen promoviert wird, als Qualifizierungsstellen so auszugestalten, dass auf ihnen weitgehend auch nichts anderes gemacht werden darf, als für die eigene Promotion zu forschen und lediglich in einem sehr begrenzten Umfang zu lehren. Dann müssten notwendigerweise alle anderen Aufgaben, die in Lehre, Forschung und Selbstverwaltung anfallen, durch Dauerstellen abgedeckt werden, auf die man nach der Promotion entweder sofort oder über einen Tenure-Track kommt, d. h. durch eine Stelle mit einer Entfristungszusage bei Erreichen bestimmter Ziele.

Zusammengefasst ist es so simpel wie weitreichend: Es muss gesetzlich geregelt werden, dass der einzige Befristungsgrund die Arbeit an der Promotion ist. Alles andere sind Daueraufgaben in Lehre, Forschung und Selbstverwaltung, die auf Dauerstellen erfüllt werden müssen.

Doch es gibt noch offene Fragen. Wie kann beispielsweise dafür gesorgt werden, dass weiterhin Qualifikationsstellen angeboten werden, die zwar befristet werden können, aber nur in sehr begrenztem Maße für promotionsferne Tätigkeiten? Können den Hochschulen Qualifikationsstellenquoten vorgeschrieben werden? Und wenn ja, wie viele Promotionsstellen brauchen wir?

Und wie verhindern wir gleichzeitig, dass die eingerichteten Dauerstellen zu reinen Hochdeputatsstellen werden? Wo und wie können verpflichtend Stellenprofile festgeschrieben werden, die gleichberechtigt sowohl Lehre als auch Forschung ermöglichen? Und was machen wir mit der Drittmittelforschung: abschaffen, umwidmen oder in den Grundhaushalt überführen?

Es gibt also noch Klärungsbedarf. In der Debatte um eine Gesetzesreform und eine neue Personalstruktur ist deutlich zu machen, dass auch die Universitäten als „Betriebe“ und „Arbeitsorganisationen“ adressiert werden müssen. Denn es liegt in ihrer Verantwortung, die Vielzahl an anfallenden Aufgaben, für die sie zuständig sind, mit einer entsprechenden Personalplanung zu verbinden, um sie dann auch tatsächlich „exzellent“ erfüllen zu können.

Literatur

- Bundesarbeitsgericht (2022):** Befristung – wissenschaftliches Personal – Förderung wissenschaftlicher Qualifizierung, Aktenzeichen 7 AZR 573/20, Urteil vom 02.02.2022, <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/7-azr-573-20/> (Juni 2023).
- Gassmann, Freya (2020):** Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz, Eine erste Evaluation der Novellierung von 2016, <https://www.gew.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=95100&token=7913981201ce431a69b4b6cdb353b85c71a2636b&sdownload=&n=Evaluation-WissZeitVG-AV-final.pdf> (Juni 2023).
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2010):** Templiner Manifest, <https://www.gew.de/mein-arbeitsplatz/wissenschaft/templiner-manifest/templiner-manifest-text> (Juni 2023).
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2017):** Wissenschaft als Beruf. Personal- und Karrierestruktur an Universitäten – ein Reformvorschlag der Bildungsgewerkschaft GEW, <https://www.gew.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=62868&token=d3adee385a589922da1325f15a89b7cff465f35c&sdownload=&n=GEW-Personal-Karriere-148x148-2017-web.pdf> (Juni 2023).
- Hochschulrektorenkonferenz (2014):** Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur. Empfehlung der 16. Mitgliederversammlung der HRK am 13. Mai 2014 in Frankfurt am Main, https://www.hrk.de/fileadmin/_migrated/content_uploads/Empfehlung_Kernthesen_Orientierungsrahmen_12052015.pdf (Juni 2023).
- Jongmanns, Georg (2011):** Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, HIS: Forum Hochschule 4/2011, https://medien.his-he.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Forum_Hochschulentwicklung/fh-201104.pdf (Juni 2023).
- Kuhnt, Mathias/Reitz, Tilman/Wöhrle, Patrick (2022):** Arbeiten unter dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz, Eine Evaluation von Befristungsrecht und -realität an deutschen Universitäten, [https://tud.qucosa.de/landing-page/?tx_dlf\[id\]=https%3A%2F%2Ftud.qucosa.de%2Fapi%2Fqucosa%253A80511%2Fmets](https://tud.qucosa.de/landing-page/?tx_dlf[id]=https%3A%2F%2Ftud.qucosa.de%2Fapi%2Fqucosa%253A80511%2Fmets) (Juni 2023).
- Netzwerk Gute Arbeit in der Wissenschaft (NGAWiss) (2020):** Personalmodelle für Universitäten in Deutschland. Alternativen zur prekären Beschäftigung, https://mittelbau.net/wp-content/uploads/2020/11/Personalmodelle_final.pdf (Juni 2023).

- Sommer, Jörn et al. (2022):** Evaluation des novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, InterVal/HIS-HE, https://his-he.de/wp-content/uploads/2022/05/Bericht-WissZeitVG_220517.pdf (Juni 2023).
- Specht, Jule et al. (2017):** Departments statt Lehrstühle: Moderne Personalstruktur für eine zukunftsfähige Wissenschaft, Debattenbeitrag der AG Wissenschaftspolitik der Jungen Akademie, https://www.diejungeakademie.de/media/pages/publikationen/departments-statt-lehrstuhle-moderne-personalstruk/cbd130fd03-1670257365/ja_debattenbeitrag_department-struktur-5.pdf (Juni 2023).
- Statistisches Bundesamt (2023):** Qualität der Arbeit – Befristet Beschäftigte, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-4/befristet-beschaefigte.html> (Juni 2023).
- Wissenschaftsrat (2014):** Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten (Drs. 4009–14), https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4009-14.pdf?__blob=publicationFile&v=2 (Juni 2023).

**E Dauerstellen für Daueraufgaben:
Vom Wissenschaftszeitvertragsgesetz zum
Wissenschaftsentfristungsgesetz**

Dauerstellen für Daueraufgaben. Dresdner Gesetzentwurf für ein Wissenschaftsentfristungsgesetz: Vorschlag für eine Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG)

***Vorgelegt von der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
im September 2022***

Vorwort von Andreas Keller

Immer mehr Zeitverträge mit immer kürzeren Laufzeiten, lange und steinige Karrierewege. Das ist nicht nur unfair gegenüber den betroffenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern – auch die Kontinuität und damit die Qualität von Forschung und Lehre sind substanziell gefährdet. Mit dem 2007 in Kraft getretenen und 2016 sowie 2020 novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) gilt an Hochschulen und Forschungseinrichtungen ein weitreichendes Sonderarbeitsrecht, das die Befristungspraxis immer weiter verschärft hat.

84 Prozent aller wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Universitäten und 78 Prozent an Fachhochschulen und Hochschulen für Angewandte Wissenschaften sind befristet beschäftigt. Die durchschnittliche Laufzeit der Zeitverträge liegt an den Universitäten bei 18 Monaten, an den Fachhochschulen und Hochschulen für Angewandte Wissenschaften bei 15 Monaten. Das hat die im Mai 2022 veröffentlichte Evaluation der 2016er-Novelle des WissZeitVG ergeben, die das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) in Auftrag gegeben hatte.

Die Wissenschaftsarbeitgeber haben allen Appellen zum Trotz über Jahre nicht nachweisen können, dass sie mit ihren Freiräumen verantwortungsbewusst umgehen können. Es ist höchste Zeit, den Befristungsmissbrauch in der Wissenschaft gesetzlich zu unterbinden – Schluss mit Hire and Fire in der Wissenschaft! Der Gesetzgeber hat jetzt die Aufgabe, der Arbeitgeberwillkür arbeitsrechtliche Grenzen zu setzen.

Tatsächlich hat sich die Ampelkoalition aus SPD, Grünen und FDP schon in ihrem Koalitionsvertrag vom Dezember 2021 vorgenommen, das WissZeitVG nach seiner Evaluation zu reformieren und so dafür zu sorgen, „dass in der Wissenschaft Dauerstellen für Daueraufgaben geschaffen werden“ (Koalitionsvertrag 2021–2025: 19). Damit hat es der GEW-Slogan „Dauerstellen für Daueraufgaben“ in den Koalitionsvertrag geschafft und ist zur Richtschnur der Bundesregierung für die anstehende Gesetzesreform geworden.

Seit ihrem Templiner Manifest (2010) setzt sich die GEW für „Dauerstellen für Daueraufgaben“, berechenbare Karrierewege, stabile Beschäftigungsbedingungen und gleiche Chancen für alle in Hochschule und Forschung ein. Ihm folgten die Initiative der GEW für einen Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ (Herrschinger Kodex 2012), die GEW-Kampagne für den „Traumjob Wissenschaft“ (2015), die zur ersten Novellierung des WissZeitVG 2016 führte, die von GEW, ver.di und NGAWiss getragene Kampagne „Frist ist Frust“ (2019/2020), die Kampagne „Dauerstellen für Daueraufgaben“ der GEW (2020/21) und schließlich die Twitter-Bewegung #IchBinHanna (2021/22). Die #IchBinHanna-Bewegung zeigte, dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nicht nur unzufrieden mit ihren Beschäftigungsbedingungen und Berufsperspektiven in Hochschule und Forschung, mit Ausgrenzung, Familienfeindlichkeit und Paternalismus in der Wissenschaft sind, sondern auch willens und in der Lage sind, das Schweigen zu durchbrechen. Sie sind nicht mehr bereit, ihre von Kettenbefristungen, ungewollter Teilzeitarbeit und unbezahlter Mehrarbeit geprägten Beschäftigungsbedingungen als gegeben hinzunehmen.

Die Zeit ist reif für eine Reform von Beschäftigungsbedingungen und Karrierewege in Hochschule und Forschung. Einer der zentralen Hebel dafür ist das WissZeitVG. Ausgehend von ihrem im Juni 2022 vorgelegten Acht-Punkte-Programm präsentiert die GEW hiermit einen ausformulierten Gesetzentwurf, der nicht weniger leisten soll, als den Mitgliedern des Deutschen Bundestages eine Blaupause für die überfällige Ablösung des WissZeitVG durch ein Wissenschaftsentfristungsgesetz zu liefern.

Jetzt gibt es keine Ausreden mehr, Koalition und Opposition müssen Farbe bekennen. Wir wünschen uns, dass das Parlament den von der GEW vorgelegten Gesetzentwurf als Baukasten für die anstehende WissZeitVG-Reform nutzt. Dabei gilt anders als bei wissenschaftlichen Publikationen: Abschreiben ist ausdrücklich erbeten. Wir freuen uns über jede unserer Formulierungen, die im Bundesgesetzblatt abgedruckt wird, auch ohne Quellenangaben.

Als Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter wissen wir aber auch: Gute Argumente und ausgefeilte Formulierungsvorschläge allein helfen nicht. Wir müssen auch politischen Druck auf den Gesetzgeber aufbauen. Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler müssen nach #IchBinHanna nachlegen und nicht nur in den sozialen Medien, sondern auch in der parlamentarischen Lobby und auf der Straße deutlich machen, dass sie auf eine Reform pochen – im eigenen Interesse, aber auch im Interesse von mehr Kontinuität und damit Qualität in Forschung und Lehre. Wann, wenn nicht jetzt? Wer, wenn nicht wir?

Der vorliegende Gesetzentwurf wird zur 11. GEW-Wissenschaftskonferenz vom 21. bis 24. September 2022 in Dresden veröffentlicht, die unter dem Motto „Perspektiven für Hanna: Dauerstellen für Daueraufgaben – Gleiche Chancen für alle“ steht und trägt daher den Namen „Dresdner Gesetzentwurf“. Ich danke allen Kolleginnen und Kollegen, die ihren Beitrag zum Gelingen des vorliegenden Gesetzentwurfs beigetragen haben. In den Gesetzentwurf sind Expertisen und Erfahrungen von GEW-Aktiven, Beschäftigten an Hochschulen und Forschungseinrichtungen, Betriebs- und Per-

sonalräten eingeflossen. Mein besonderer Dank gilt den Teilnehmerinnen und Teilnehmern des Onlineworkshops zur Reform des WissZeitVG am 15. August 2022, den Mitgliedern der GEW-Projektgruppe „Wege zum Traumjob Wissenschaft“, des GEW-Bundesfachgruppenausschusses Hochschule und Forschung und des Bundesausschusses GEW Studierende, der Referentin in meinem Vorstandsbereich Stefani Sonntag sowie unserem verlässlichen Berater und Kollegen, dem Fachanwalt für Arbeitsrecht Dr. Peter Hauck-Scholz, der den Entwurf juristisch auf Herz und Nieren geprüft hat.

Frankfurt am Main, im September 2022

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

Artikel 1

Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

Das Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG) vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506) zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 25. Mai 2020 (BGBl. I S. 1073) wird wie folgt geändert:

1. In der Überschrift werden die Worte „Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG)“ durch die Worte „Gesetz zur Förderung der unbefristeten Beschäftigung in der Wissenschaft (Wissenschaftsentfristungsgesetz – WissEntfristG)“ geändert.

2. § 1 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 werden nach dem Wort „Hochschullehrer“ die Worte „sowie dem überwiegend mit Lehraufgaben oder überwiegend mit Aufgaben in der Wissenschaftsverwaltung oder im Wissenschaftsmanagement betrauten Personal“ eingefügt.

bb) Satz 1 wird um folgenden Halbsatz ergänzt:

„; die §§ 2 und 3 gelten aber nur für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit, sofern sie nicht ergänzend zu einem Stipendium, das der Qualifizierung im Sinne dieses Gesetzes dient, geschlossen werden.“

cc) Satz 2 und 3 werden gestrichen.

dd) Der bisherige Satz 4 wird wie folgt gefasst:

„Im Geltungsbereich eines Tarifvertrages, der die Befristung im Geltungsbereich dieses Gesetzes regelt, können nicht tarifgebundene Vertragsparteien die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren.“

b) In Absatz 2 wird nach Satz 1 folgender Satz eingefügt:

„Zur unbefristeten Beschäftigung sind die Hochschulen verpflichtet, wenn dem in Abs. 1 Satz 1 bezeichneten Personal überwiegend Daueraufgaben übertragen werden.“

2. § 2 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) Satz 1 wird wie folgt gefasst:

„Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Abs. 1 Satz 1 genannten Personals, das nicht promoviert ist, ist bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig, wenn die befristete Beschäftigung zum Zweck der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung mit dem Ziel der Promotion oder bei künstlerischem Personal zum Zweck der vereinbarten künstlerischen Qualifizierung erfolgt.“

bb) Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„Nach abgeschlossener Promotion ist eine Befristung bis zu einer Dauer von sechs Jahren, im Bereich der Medizin bis zu einer Dauer von neun Jahren zulässig, wenn mit dem in § 1 Absatz 1 Satz 1 genannten Personal vereinbart wird, dass die Befristungsabrede entfällt, wenn wissenschaftliche oder künstlerische Entwicklungsziele erreicht worden sind.“

cc) Nach Satz 2 werden folgende Sätze eingefügt:

„Die Entwicklungsziele nach Satz 2 werden mit dem in § 1 Absatz 1 Satz 1 genannten Personal als Gegenstand des Arbeitsvertrags vereinbart und sind nachvollziehbar und erreichbar auszugestalten. Die Entscheidung über die Zielerreichung nach Satz 1 erfolgt im Rahmen eines transparenten Verfahrens nach Maßgabe des Landesrechts. Dient der Arbeitsvertrag der Qualifizierung gemäß Satz 1 oder der Entwicklung nach den Sätzen 2 bis 4 muss der Arbeitsvertrag konkrete Aussagen über das Qualifizierungs- bzw. Entwicklungsziel, dessen Dauer sowie den Umfang der dafür verfügbaren Arbeitszeit, der nicht weniger als 50 vom Hundert der regelmäßigen Arbeitszeit betragen darf, enthalten. Die zulässige Befristungsdauer verlängert sich in dem Umfang, in dem Zeiten einer befristeten Beschäftigung nach Satz 1 und Promotionszeiten ohne Beschäftigung nach Satz 1 zusammen weniger als sechs Jahre betragen haben.“

dd) Der bisherige Satz 3 wird wie folgt gefasst:

„Die vereinbarte Befristungsdauer soll sechs Jahre betragen und darf vier Jahre nicht unterschreiten.“

ee) Nach dem bisherigen Satz 3 wird folgender Satz eingefügt:

„Bei Arbeitsverträgen mit einer Laufzeit unter sechs Jahren ist eine nachvollziehbare begründete Prognose, dass das Qualifizierungs- bzw. Entwicklungsziel innerhalb des Vertragszeitraums erreicht werden wird, Bestandteil des Arbeitsvertrages.“

- ff) Im bisherigen Satz 5 wird die Zahl „4“ durch „9“ ersetzt.
- b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
- aa) Im bisher einzigen Satz wird das Wort „soll“ durch „muss“ ersetzt.
- bb) Nach dem bisher einzigen Satz werden folgende Sätze eingefügt:
- „Der Arbeitsvertrag muss Aussagen über das zu bearbeitende Projekt, den von dem in § 1 Absatz 1 Satz 1 bezeichneten Personal zu bearbeitenden Anteil am Projekt, die Laufzeit des Projekts und den Umfang der für die Projektarbeit anzusetzenden Arbeitszeit enthalten. Dient der Arbeitsvertrag auch dem Zweck der wissenschaftlichen und künstlerischen Qualifizierung oder Entwicklung im Sinne dieses Gesetzes und wird er zugleich aus Mitteln Dritter finanziert, muss er konkrete Aussagen über das Qualifizierungs- bzw. Entwicklungsziel, die Qualifizierungs- bzw. Entwicklungsdauer und den Umfang der für Qualifizierungs- bzw. Entwicklungszwecke verfügbaren Arbeitszeit, die nicht weniger als 50 vom Hundert der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitstelle betragen darf, enthalten; in diesem Fall erfordert die Wirksamkeit der Befristung die Erfüllung der Voraussetzungen sowohl von Absatz 1 Satz 2 bis 5 als auch von Absatz 2 Satz 2.“
- c) Absatz 3 wird wie folgt geändert:
- aa) In Satz 1 werden die Worte „mit mehr als einem Viertel“ durch die Worte „mit mindestens der Hälfte“ ersetzt.
- bb) In Satz 1 werden nach der Angabe „§ 5“ die Worte „nach Maßgabe von Absatz 1 oder Absatz 2 Satz 3“ eingefügt.
- cc) Am Ende von Satz 1 wird folgender Halbsatz eingefügt:
- „, insofern sie zum Zweck der Qualifizierung oder Entwicklung im Sinne dieses Gesetzes geschlossen wurden.“
- dd) Satz 2 wird gestrichen.
- ee) Im bisherigen Satz 3 werden die Worte „Die Sätze 1 und 2 gelten“ durch die Worte „Satz 1 gilt“ ersetzt.
- ff) nach dem bisherigen Satz 3 wird folgender Satz eingefügt:
- „Ruhende Arbeitsverhältnisse, insbesondere in den Fällen des Absatzes 5 Satz 1, werden nicht auf die Höchstbefristungsdauer angerechnet.“
- d) Absatz 4 wird wie folgt geändert:
- aa) In Satz 1 werden die Worte „die Befristung auf den“ durch die Worte „und auf welchen“ ersetzt und nach dem Wort „Gesetzes“ die Worte „die Befristung“ eingefügt.
- bb) In Satz 2 werden die Worte „Fehlt diese Angabe“ durch die Worte „Fehlen diese Angaben“ ersetzt.

e) Absatz 5 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 werden die Worte „Absatz 1“ durch die Worte „den Absätzen 1, 2 oder § 6“ ersetzt.

bb) In Satz 1 wird nach Nr. 5 folgende Nr. 6 eingefügt, die bisherige Nr. 6 wird Nr. 7:
„6. um die Hälfte von Zeiten einer Mitgliedschaft in Gremien der betrieblichen Interessenvertretung und akademischen Selbstverwaltung und in Aufsichtsgremien der Hochschulen und Forschungseinrichtungen sowie Zeiten der Wahrnehmung von Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung, der Gleichstellungs- und weiterer rechtlich verankerter Beauftragter ohne Freistellung und“

cc) Nach Satz 1 wird folgender Satz eingefügt:

„Die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages nach den Absätzen 1 und 2 verlängert sich im Einverständnis mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter um

1. zwei Jahre bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren (davon unberührt bleiben die Regelungen in § 2 Absatz 1, Sätze 9 und 10),

2. zwei Jahre auf der Grundlage eines Nachweises einer Behinderung nach § 2 Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch oder einer chronischen Erkrankung;

3. ein Jahr zum Ausgleich von Nachteilen, die aufgrund der COVID-19-Pandemie im Zeitraum zwischen dem 1. März 2020 und dem 24. November 2021 entstanden sind.“

dd) Im bisherigen Satz 3 wird die Ziffer „6“ ersetzt durch „7“ und danach werden die Worte „und nach Satz 2 Nummer 1 bis 3“ eingefügt.

3. § 6 wird wie folgt geändert:

a) In Satz 1 werden die Worte „bis zur Dauer von insgesamt sechs Jahren“ gestrichen.

b) Nach Satz 1 werden folgende Sätze eingefügt:

„Die Vertragslaufzeit beträgt in der Regel zwei Jahre. Wird die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert, muss die vereinbarte Befristungsdauer mindestens dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen.“

c) Im bisherigen Satz 2 werden die Worte „Innerhalb der zulässigen Befristungsdauer sind auch“ gestrichen; nach dem Wort „Arbeitsvertrages“ wird das Wort „sind“ eingefügt.

4. § 7 wird wie folgt geändert:

a) Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 2a eingefügt:

„(2a) § 2 Absatz 1 Satz 2 bis 5 finden ein Jahr nach Inkrafttreten des geänderten Gesetzes Anwendung. Bis dahin findet § 2 Absatz 1 Satz 2 in der Fassung des Gesetzes vom

12. April 2007, zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 25. Mai 2020, Anwendung.“

b) Absatz 3 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 werden das Wort „sechs“ durch das Wort „zwölf“ und die Worte „30. September 2020“ durch die Worte „24. November 2021“ ersetzt; nach den Worten „§ 2 Absatz 1“ werden die Worte „oder Absatz 2 Satz 3“ eingefügt.

bb) Satz 2 wird gestrichen.

5. § 8 wird wie folgt geändert:

a) Satz 1 wird wie folgt gefasst:

„Die Auswirkungen dieses Gesetzes werden regelmäßig alle vier Jahre unter Beteiligung der Gewerkschaften, die das in § 1 Absatz 2 Satz 1 bezeichnete Personal organisieren, evaluiert.“

b) Nach Satz 2 wird folgender Satz eingefügt:

„Die Bundesregierung berichtet dem Deutschen Bundestag darüber hinaus alle zwei Jahre, wie sich die Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft entwickeln.“

Artikel 2

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tag nach seiner Verkündung in Kraft.

Dauerstellen für Daueraufgaben, Mindeststandards für Zeitverträge, gleiche Chancen für alle

Begründung des Dresdner Gesetzentwurfs der GEW für ein Wissenschaftsentfristungsgesetz

Die Ampelkoalition hat sich im Koalitionsvertrag vom November 2021 die Forderung der GEW nach „Dauerstellen für Daueraufgaben“ zu eigen gemacht und in diesem Zusammenhang eine Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) angekündigt, sobald die Ergebnisse der Evaluation der WissZeitVG-Novelle von 2016 vorliegen. Damit haben die Koalitionsparteien auf den massenhaften Protest von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern gegen prekäre Beschäftigungsbedingungen, insbesondere gegen den Befristungswildwuchs, reagiert. Die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) in Auftrag gegebene und seit dem 20. Mai 2022 vorliegende Evaluation des WissZeitVG hat eindrücklich gezeigt, dass es seit 2016 weder bei der Befristungsquote noch bei den Vertragslaufzeiten noch bei der Gestaltung von Nachteilsausgleichen substanzielle Verbesserungen für das an Hochschulen und Forschungseinrichtungen beschäftigte wissenschaftliche Personal gegeben hat.

84 Prozent aller wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Universitäten und 78 Prozent an Fachhochschulen (FH) und Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAW) sind befristet beschäftigt. Die durchschnittliche Laufzeit der Zeitverträge liegt an den Universitäten bei 18 Monaten, an den FH/HAW bei 15 Monaten. 42 Prozent der Verträge an Universitäten laufen nicht einmal ein Jahr, an den FH/HAW sind es sogar 45 Prozent.¹ 42 Prozent aller befragten Hochschulen und Forschungseinrichtungen schließen prinzipiell die Möglichkeit aus, die Verlängerungskomponenten zur Schaffung von Nachteilsausgleichen zu nutzen. In der Fläche liegt die Anwendung der Verlängerungskomponenten bei nur einem Prozent.² Die vom BMBF in Auftrag gegebene Evaluation bestätigt die grundlegenden Befunde, die wir aus den Untersuchungen der GEW³ und des DGB⁴ sowie aus dem Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN)⁵ kennen. Alle diese empirischen Daten lassen keinen anderen Schluss zu als diesen: Die erste Novelle des WissZeitVG vom März 2016 ist gescheitert.

Das befristete Arbeitsverhältnis ist in der Wissenschaft faktisch zum Normalfall geworden, obwohl im allgemeinen Arbeitsrecht in Übereinstimmung mit den Vorgaben der Europäischen Union die unbefristete Vollzeitstelle das Normalarbeitsverhältnis ist. Nach Maßgabe des Arbeitsrechts ist die Befristung die zu rechtfertigende Ausnahme, nicht die Dauerstelle. Nicht etwa eine „Verstopfung“ von Karrierewegen ist das drohende Problem der Wissenschaft, sondern der „Brain Drain“, die Abwanderung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die zuvor mit öffentlichen Mitteln in ihrer Qualifizierung und Weiterentwicklung gefördert worden sind, oft bereits viele Jahre selbstständig wissenschaftlich gearbeitet und gelehrt haben und nun mangels langfristiger Perspektive dem deutschen Wissenschaftssystem den Rücken kehren.

Am 3. Juni 2022 hat die GEW ihre grundlegenden Forderungen für eine WissZeitVG-Reform in einem Acht-Punkte-Programm öffentlich präsentiert und zur Diskussion gestellt.⁶ Wir danken für die konstruktive Diskussion, die zu einer Präzisierung und Weiterentwicklung unserer Forderungen geführt haben! Gestützt auf diese Debatte legt die GEW nun einen zu einem vollständigen Gesetzentwurf ausbuchstabierten Vorschlag für eine umfassende Reform des WissZeitVG vor. Ziel ist eine radikale

1 Jörn Sommer et al.: Evaluation des novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, Berlin/Hannover 2022, www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2022/abschlussbericht-evaluation-wisszeitvg.html, S. 64 ff.

2 Sommer et al., a. a. O., S. 129 ff.

3 Freya Gassmann unter der Mitwirkung von Jascha Groß und Cathrin Benkel: Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz, Eine erste Evaluation der Novellierung von 2016, gefördert von der Max-Traeger-Stiftung, Frankfurt am Main 2020, www.gew.de/aktuelles/detailseite/kritik-an-wisszeitvg-novelle.

4 Dietmar Hobler/Stefan Reuyß unter Mitarbeit von Esther Mader, Lisa Schubert, Julia Spitznagel: DGB-Hochschulreport, Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen in Deutschland, Eine Studie des Instituts für sozialwissenschaftlichen Transfer (SowiTra), im Auftrag des DGB Bundesvorstandes, Berlin 2020; Ulf Banscherus: Arbeit und Beschäftigung an Hochschulen und Forschungseinrichtungen, Expansion und Wettbewerb im Spiegel der amtlichen Statistik, DGB-Hochschulreport, herausgegeben vom Deutschen Gewerkschaftsbund, Bundesvorstand, Berlin 2020. Beide Berichte sind online verfügbar unter: www.dgb.de/themen/++co++701f435a-2589-11eb-b49a-001a4a160123.

5 Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs: Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021, Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland, Bielefeld 2021, www.buwin.de/dateien/buwin-2021.pdf.

6 Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Hauptvorstand: Dauerstellen für Daueraufgaben: Weg mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz, her mit dem Wissenschaftsentfristungsgesetz, Konsequenzen aus den Evaluationen von Befristungsrecht und Befristungspraxis ziehen, Ein Positionspapier der Bildungsgewerkschaft GEW, Frankfurt am Main 2021, www.gew.de/aktuelles/detailseite/acht-forderungen-fuer-ein-wissenschaftsentfristungsgesetz.

Abkehr vom bestehenden Befristungsmissbrauch: Dauerstellen für Daueraufgaben, Mindeststandards für Zeitverträge, gleiche Chancen für alle. Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz soll vom Kopf auf die Füße gestellt und zu einem Wissenschaftsentfristungsgesetz weiterentwickelt werden.

Vom Wissenschaftszeitvertragsgesetz zum Wissenschaftsentfristungsgesetz: Eckpunkte einer Reform:

1) Klare Abgrenzung des personellen Geltungsbereichs

Der GEW-Gesetzentwurf für ein Wissenschaftsentfristungsgesetz (WissEntfristG) verfolgt das Ziel, dem Grundsatz „Dauerstellen für Daueraufgaben“ zur Geltung zu verhelfen. Der Gesetzgeber muss die Entfristung von Personal, das überwiegend Daueraufgaben in der Lehre, in der Wissenschaftsverwaltung oder im Wissenschaftsmanagement wahrnimmt, sicherstellen. Diese Gruppe soll explizit aus dem personellen Geltungsbereich des Gesetzes ausgenommen werden (§ 1 Abs. 1 Satz 1). Noch immer ist über ein Drittel der Lehrkräfte für besondere Aufgaben befristet beschäftigt⁷, noch immer berufen sich Arbeitgeber in der Wissenschaft auf das WissZeitVG, wenn sie Personen mit Daueraufgaben in wissenschaftsunterstützenden Bereichen befristen, obwohl hierfür kein Sachgrund vorliegt.⁸ Der Gesetzgeber muss für Klarheit im Gesetz selbst sorgen, damit nicht länger die Gerichte mit Fällen von offensichtlichem Befristungsmissbrauch beschäftigt werden müssen.

Der Geltungsbereich des Gesetzes muss ferner auf Beschäftigungsverhältnisse mit einem Umfang von mindestens 50 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit begrenzt werden. Das folgt aus dem Zweck des Gesetzes, wissenschaftliche und künstlerische Qualifizierung bzw. Entwicklung zu fördern. Dem vorliegenden Gesetzentwurf liegt die Annahme zugrunde, dass eine erfolgreiche Qualifizierung bzw. Entwicklung innerhalb des Befristungsrahmens von grundsätzlich sechs Jahren mindestens 50 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit erfordert (vgl. § 2 Abs. 1 Satz 5⁹ – siehe unten Ziffer 4). Daraus ergibt sich eine entsprechende Begrenzung des Geltungsbereichs. Eine Ausnahme hiervon erscheint lediglich bei unterhältiger Beschäftigung begleitend zu einem Stipendium sinnvoll. Die GEW steht grundsätzlich für die Maxime „Stellen vor Stipendien“. Solange jedoch Stipendien zur wissenschaftlichen Qualifizierung vergeben werden, bietet eine stipendienbegleitende sozialversicherungspflichtige befristete Beschäftigung eine Statusverbesserung für die Betroffenen und soll nicht ausgeschlossen werden.

2) Engführung des Qualifizierungsbegriffs auf die Promotion

Das WissZeitVG als Sonderbefristungsrecht für die Wissenschaft „will Hochschulen befristungsrechtlich nur dafür privilegieren, dass sie für Wissenschaft und Praxis wis-

7 Banscherus, a. a. O., S. 36.

8 Vgl. www.gew.de/aktuelles/detailseite/juengste-urteile-staerken-forderungen-der-gew.

9 Sofern nicht anders angegeben, beziehen sich die Angaben in der allgemeinen Begründung auf die Nummerierung von Paragraphen, Absätzen und Sätzen nach Maßgabe des Dresdner Gesetzentwurfs der GEW (zweite Spalte in der nachfolgenden Synopse).

senschaftliches Personal (weiter)qualifizieren“,¹⁰ so heißt es im Kommentar zum WissZeitVG, dessen Koautor Ulrich Preis selbst die Grundidee des WissZeitVG in seiner ursprünglichen Fassung bzw. seinen Vorläuferbestimmungen im Hochschulrahmengesetz – den Verzicht auf eine sachliche Befristungsbegründung in einem bestimmten zeitlichen Rahmen – mit entworfen hat: Die Arbeitgeber konnten – solange es sich grundsätzlich um wissenschaftliche Dienstleistungen handelte – ohne Angabe sachlicher Gründe befristete Arbeitsverträge mit nicht promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in einem Zeitraum von sechs Jahren und mit promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern über weitere sechs und in der Medizin sogar neun Jahre abschließen.

Diese Logik hat der Gesetzgeber auch mit der WissZeitVG-Novelle von 2016 nicht vollständig aufgegeben. Zwar ist die Befristung seitdem nur noch zulässig, wenn sie „zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt“ (§ 2 Abs. 1 Satz 1), doch der Qualifizierungsbegriff ist nach wie vor maximal unbestimmt. So können in der Promotionsphase sowohl einzelne Arbeitsetappen in der Promotionsentwicklung als auch Vorhaben in der Lehre oder in der Projektdurchführung mögliche Qualifizierungsziele sein. In den Worten des Bundesarbeitsgerichts: „Es genügt, dass eine wissenschaftliche [...] Kompetenz angestrebt wird, die in irgendeiner Form zu einer beruflichen Karriere, auch außerhalb der Hochschule, befähigt [...]“.¹¹ Gleichzeitig verlangt das WissZeitVG jedoch – welche die Befristung rechtfertigenden Qualifizierungsziele auch immer zuvor vereinbart worden waren: Am Ende der sechs Jahre Höchstbefristungsdauer vor der Promotion muss die abgeschlossene Promotion stehen, damit im Rahmen des WissZeitVG eine weitere befristete Beschäftigung möglich ist.

Unbestritten ist die Promotion die entscheidende Voraussetzung für eine wissenschaftliche Laufbahn in Hochschulen und Forschung, sie ist zugleich auch die Eintrittskarte für viele verantwortungsvolle Stellen außerhalb der Wissenschaft. Um die Promotionsphase rechtlich zu schützen, ist daher in § 2 Absatz 1 Satz 1 eine Engführung des Qualifizierungsbegriffs auf den Begriff der Promotion erforderlich. Dies ist der notwendige Anker, um auch alle weiteren rechtlichen Rahmenbedingungen auf die Erfordernisse eines erfolgreichen Promotionsabschlusses abzustimmen, insbesondere die Verankerung von Mindestvertragslaufzeiten.

Allein in der Personalkategorie der künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist die Promotion weder innerhalb noch außerhalb der Hochschulen eine unabdingbare Bedingung für die Karriereentwicklung einschließlich der Übernahme einer Professur. Hier ist ein offenerer Qualifizierungsbegriff angemessen, um den künstlerischen Qualifizierungswegen angemessen Rechnung zu tragen – unter der Bedingung, dass auch hier gemäß § 2 Absatz 1 Satz 5 Qualifizierungsziel und -dauer konkret im Arbeitsvertrag enthalten sind.

¹⁰ Ulrich Preis/Daniel Ulber: Kommentar zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz, 2. Aufl., München 2017, S. 18.

¹¹ BAG 7 AZR 573/20 vom 02.02.2022.

3) Verankerung von Mindestvertragslaufzeiten für die Promotion: in der Regel sechs Jahre, mindestens aber vier Jahre

Die viel zu kurzen Vertragsfristen, die die WissZeitVG-Evaluation zutage befördert hat, tragen nachweislich zu Kettenbefristungen bei und verlängern den Promotionsprozess, da die Promovierenden sich regelmäßig mehrfach vor Projektabschluss individuell um eine Anschlussfinanzierung kümmern und um Anschlussverträge bangen müssen. Wir erwarten vom Gesetzgeber, dass er die in seinem Auftrag erhobenen empirischen Daten ernst nimmt und die verbindliche Absicherung angemessener Vertragslaufzeiten im Gesetz verankert.

Um den gesamten Promotionsprozess vertraglich abzusichern, fordert die GEW eine Festschreibung der Regellaufzeit für Promotionsverträge auf sechs Jahre und damit eine Ausschöpfung der bisherigen Höchstbefristungsdauer. Diese Laufzeit orientiert sich an den durchschnittlichen Promotionslaufzeiten, die der BuWiN 2021 über alle Fächer hinweg mit 5,7 Jahren (ohne Medizin) angibt. Um den Fächerdifferenzen Rechnung zu tragen, schlägt die GEW eine Regellaufzeit von sechs Jahren mit einer Mindestlaufzeit von vier Jahren vor (§ 2 Absatz 1 Satz 7). Eine Unterschreitung der Regellaufzeit von sechs Jahren soll nur noch zulässig sein, wenn eine begründete Prognose nachweist, dass das Qualifizierungsziel schneller erreicht werden kann (§ 2 Absatz 1 Satz 8). Ein früherer Promotionsabschluss ist für beide Vertragsparteien unschädlich, schafft ggf. Zeit, die Forschungsergebnisse zu publizieren und Übergänge und Übergaben zu sichern.

4) Absicherung der Promotion durch klare Trennung von Promotionsaufgaben, Drittmittelprojekten und Daueraufgaben

Die Promotionszeit von maximal sechs Jahren wird gegenwärtig häufig von anderen, qualifizierungsfremden Aufgaben und in erheblichem Umfang von unbezahlter Mehrarbeit belastet.¹² Promovierende werden regelmäßig in so hohem Maße für Daueraufgaben in Lehre und Administration sowie promotionsferne Forschungstätigkeiten in Anspruch genommen, dass die Promotion nicht oder nur durch unbezahlte Mehrarbeit in erheblichem Umfang erfolgreich abgeschlossen werden kann. Promovierende, die im Rahmen von Drittmittelprojekten beschäftigt sind, finden häufig keine nach Inhalt und Laufzeit angemessenen Bedingungen für einen erfolgreichen Abschluss ihrer Promotion vor. Hier sieht der Gesetzentwurf der GEW mehrere Maßnahmen vor, die die Promotion absichern sollen.

Zunächst soll im Gesetz der Grundsatz festgehalten werden, dass Hochschulen und Forschungseinrichtungen zur unbefristeten Beschäftigung verpflichtet sind, sofern überwiegend Daueraufgaben übertragen werden (§ 1 Abs. 2 Satz 2).

Damit die Promovierenden eine realistische Chance haben, ihr Qualifizierungsziel zu erreichen, sind für die Qualifizierung mindestens 50 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit vorzusehen (§ 2 Absatz 1 Satz 5): Das sind bei einer Vollzeitbeschäftigung

¹² Promovierende leisten durchschnittlich sieben Stunden unbezahlte Mehrarbeit wöchentlich auf Vollzeitstellen und über 17 Stunden unbezahlte Mehrarbeit wöchentlich auf Teilzeitstellen. Vgl. Jens Ambrasat: Bezahlte oder unbezahlt? Überstunden im akademischen Mittelbau. In: *Forschung & Lehre* 2/2019, S. 153. Vgl. dazu auch Sommer et al., a. a. O., S. 116.

50 Prozent der vereinbarten Arbeitszeit, bei einer Dreiviertelstelle 67 Prozent, bei einer Zweidrittelstelle 75 Prozent, bei einer halben Stelle 100 Prozent der vereinbarten Arbeitszeit.

Erfolgt die Beschäftigung zum Zweck der Qualifizierung, wird aber aus Mitteln Dritter finanziert, so müssen auch die Voraussetzungen einer Qualifizierungsbefristung erfüllt werden (§ 2 Absatz 2 Satz 3) und der Arbeitgeber muss im Vertrag den konkreten gesetzlichen Befristungsgrund benennen. Ein allgemeiner Bezug auf das Gesetz, wie bisher, darf nicht mehr ausreichen.

Eine befristete Beschäftigung soll ferner in Zukunft nur noch auf die Höchstbefristungsdauer angerechnet werden dürfen, wenn für die Promotion mindestens 50 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit vertraglich gesichert zur Verfügung stehen (§ 2 Absatz 3 Satz 1 in Verbindung mit § 2 Absatz 1 Satz 5).

5) Dauerperspektive nach der Promotion

Mit der Promotion ist die formale wissenschaftliche Qualifizierung abgeschlossen. Weder der Deutsche noch der Europäische Qualifikationsrahmen kennen ein über die Promotion hinausgehendes Qualifikationsniveau. Die Promotion berechtigt zur Übernahme einer Junior- oder Tenure-Track-Professur. Promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler lehren und forschen selbstständig, sie sind gegenüber der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) antragsberechtigt. Jenseits der Promotion ist es daher angemessen, wie in anderen Berufen statt von wissenschaftlicher Qualifizierung von weiterer beruflicher Entwicklung zu sprechen. Es gibt auch keine wissenschaftliche Qualifikation jenseits der Promotion, die im Besonderen für eine Tätigkeit außerhalb der Wissenschaft vorbereitet.

Eine Tätigkeit an Hochschulen und Forschungseinrichtungen, die sich an die Promotion anschließt, ist eine Entscheidung für die Wahrnehmung von Daueraufgaben in der Wissenschaft und muss entsprechend auf Dauerstellen erfolgen oder mindestens verbindlich auf eine Dauerstelle hinführen. Das neue Wissenschaftsentfristungsgesetz muss dafür die entscheidenden Weichen stellen. Selbst die Bundesministerin für Bildung und Forschung hat auf ihrer WissZeitVG-Konferenz am 27. Juni 2022 kritisiert, dass ein Befristungsanteil von 63 Prozent bei Postdoc-Beschäftigten zu hoch sei.¹³ Jetzt müssen den Worten Taten folgen.

Die GEW schlägt in ihrem Gesetzentwurf daher eine begriffliche Trennung von Promotion als wissenschaftliche Qualifizierung einerseits und Entwicklungszielen nach der Promotion, die auf Dauerstellen in der Wissenschaft hinführen, andererseits vor.

Entscheidend ist, dass eine befristete Beschäftigung nach der Promotion gemäß § 2 Absatz 1 Satz 2 zwingend mit einer verbindlichen Zusage für eine unbefristete Anschlussbeschäftigung verbunden und bei Erreichen der vereinbarten Entwicklungsziele eingelöst werden muss. Die Ziele müssen angemessen, nachvollziehbar und erreichbar sein und bei Vertragsschluss schriftlich festgehalten werden. Die Erreichung

¹³ Nachzuhören im Videomitschnitt der Veranstaltung, den das BMBF auf seinen Seiten online gestellt hat: www.bmbf.de/bmbf/sharedocs/veranstaltungen/2022/220627-konferenz-wisszeitvg.html.

der Ziele mit der Konsequenz der Überführung in eine Dauerstelle ist in einem transparenten Verfahren nach Maßgabe landesrechtlicher Vorgaben festzustellen (§ 2 Absatz 1 Sätze 2 bis 4). Die von der GEW für Promotionsstellen vorgeschlagenen Regelungen für Mindestlaufzeiten (in der Regel sechs, mindestens aber vier Jahre) sowie für die Festlegung des Mindestanteils der vertraglichen Arbeitszeit für die Qualifizierung gelten analog.

6) Verbindliche Verlängerungen zum Nachteilsausgleich für alle

Der Gesetzgeber hat im WissZeitVG Regelungen zum Nachteilsausgleich geschaffen, die in ihrer konkreten Ausgestaltung zum Teil zu erheblichen nicht zu rechtfertigenden Benachteiligungen führen oder aufgrund ihrer Unverbindlichkeit in der Praxis ungenutzt bleiben. Um dies zu korrigieren, setzt der Dresdner Gesetzentwurf der GEW auf zwei Ebenen an.

Verbindliche Ausgestaltung der Verlängerungskomponenten unter Einbeziehung der Drittmittelbeschäftigten

Die Hochschulen und Forschungseinrichtungen haben nach aktueller Gesetzeslage die Möglichkeit, über die Höchstbefristungsdauer hinaus Verträge zum Zweck des Nachteilsausgleichs auch über die Höchstbefristungsdauer von sechs plus sechs bzw. neun Jahren hinaus zu verlängern: um zwei Jahre pro betreutem Kind unter 18 Jahren (familienpolitische Komponente), um zwei Jahre im Fall einer Behinderung oder chronischen Krankheit (inklusionspolitische Komponente) und um ein Jahr im Falle von coronabedingten Verzögerungen (Coronakomponente). Dabei handelt es sich um Kann-Regelungen, die weitgehend ins Leere laufen. In der Praxis lehnen 42 Prozent aller in der Evaluation befragten Einrichtungen die Nutzung dieser Verlängerungsmöglichkeiten prinzipiell ab, insgesamt liegt die Nutzung dieser Verlängerungsmöglichkeiten bei gerade mal einem Prozent.¹⁴

Der GEW-Gesetzentwurf sieht eine verbindliche Ausgestaltung dieser Verlängerungsoptionen und ihre Ausweitung auf Drittmittelbefristete vor, sodass die Beschäftigten in Zukunft einen vollständigen und verbindlichen Anspruch auf Anwendung der inklusionspolitischen und Coronakomponente haben und dieser Anspruch im Fall der familienpolitischen Komponente für zwei Jahre bei Betreuung von Kindern besteht (§ 2 Absatz 5 Satz 2). Bei der familienpolitischen Komponente soll die weitergehende Verlängerungsoption um zwei Jahre je Kind wie bisher als Kann-Regelung und Ausweitung der Höchstbefristungsdauer zusätzlich bestehen bleiben.

Ausweitung der schon bestehenden Verlängerungsansprüche und Gleichstellung aller nach WissZeitVG befristeten Beschäftigten

Die Verlängerungsansprüche gemäß § 2 Absatz 5 werden im GEW-Gesetzentwurf ausgeweitet. Konkret geht es um die Verlängerung von befristeten Arbeitsverträgen um Zeiten der Beurlaubung zur Betreuung oder Pflege von Angehörigen, der Beurlaubung für wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeiten, des Mutterschutzes und

¹⁴ Sommer et al., a. a. O., S. 129 f.

der Elternzeit, des Grundwehr- und Zivildienstes, der Freistellung für die Wahrnehmung von Aufgaben in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung und als Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte oder um krankheitsbedingte Ausfallzeiten. Die hier verankerten Ansprüche auf Vertragsverlängerung sollen auf alle nach dem WissZeitVG bzw. künftig Wissenschaftsentfristungsgesetz befristet Beschäftigten, also auch die drittmittelbefristeten sowie die studentischen Beschäftigten, ausgedehnt werden.

Der Katalog der Verlängerungsansprüche ist außerdem im Sinne eines Anspruchs auf gleichberechtigte Partizipation aller befristet Beschäftigten um einen neuen Tatbestand zu erweitern. Zeiten einer Mitgliedschaft in Gremien der betrieblichen Interessensvertretung oder der akademischen Selbstverwaltung sowie Zeiten für Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung und als Gleichstellungsbeauftragte müssen auch dann zu einem Verlängerungsanspruch führen, wenn keine Freistellung erfolgt oder diese gar nicht möglich ist; darüber hinaus müssen auch Tätigkeiten in der akademischen Selbstverwaltung oder in Aufsichtsgremien Verlängerungstatbestände begründen. Die GEW schlägt für diese Zeiten einen Anrechnungsfaktor von 50 Prozent vor, damit demokratische Mitwirkung nicht zu einem Nachteil im Qualifizierungs- oder Forschungsprozess führt (§ 2 Absatz 5 Satz 1 Ziffer 6). Es geht hier um nicht weniger als um den Ausgleich eines Demokratiedefizits, denn die Interessen der größten Beschäftigtengruppen sind gegenwärtig in den Selbstverwaltungsgremien und betrieblichen Interessenvertretungen deutlich unterrepräsentiert. Dauerbefristungen schließen viele Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler faktisch von einer demokratischen Teilhabe aus.

7) Studentische Beschäftigung: Aufhebung der Höchstbefristungsdauer und Verankerung von Mindestlaufzeiten

Das WissZeitVG definiert die studienbegleitenden wissenschaftlichen Hilfstätigkeiten eigenständig und bundesweit einheitlich. Das ist gut so. Damit haben die Länder und Hochschulen einen verbindlichen Rahmen, in dem sie Studierende befristet beschäftigen können. Bibliotheks-, IT- und sonstige administrative Tätigkeiten gehören nicht dazu – für sie gelten die Befristungsregelungen des allgemeinen Arbeitsrechts sowie der einschlägigen Tarifverträge. Was der Gesetzgeber 2016 eindeutig geregelt hat, kommt nun dank erfolgreicher Klagen von studentischen Beschäftigten allmählich in der Praxis an.¹⁵

Dennoch gibt es Handlungsbedarf. Die Ergebnisse der WissZeitVG-Evaluation legen einen klaren Auftrag an den Gesetzgeber nahe, den extremen Kurzzeitbefristungen bei den studentischen Beschäftigten bundeseinheitlich einen Riegel vorzuschieben. Bei Kurzzeitbefristungen von maximal sechs Monaten in der überwiegenden Mehrheit aller Verträge (bis 90 Prozent)¹⁶ gilt auch für die Studierenden: Diese Art der unsicheren und prekären Beschäftigung ist im hohen Maße sozial exklusiv. Hinzu

15 BAG 7 AZR 245/20 vom 30.06.2021, vgl. www.gew.de/aktuelles/detailseite/urteil-bundesarbeitsgericht-studentin-ersttuet-dauerstelle.

16 Sommer u. a., a. a. O., S. 149.

kommt in der Regel eine niedrige Bezahlung in Höhe oder knapp oberhalb des Mindestlohnneaus. Damit studienbegleitende Beschäftigung nicht ein zusätzlicher Luxus derjenigen bleibt, die nicht auf einen verlässlichen Job angewiesen sind, besteht dringender Handlungsbedarf. Die GEW schlägt eine Regelvertragsdauer von zwei Jahren vor (§ 6 Satz 2). Es gibt keinen Grund, warum eine Vertragsdauer von in der Regel zwei Jahren, wie sie in Berlin nach Maßgabe des Hochschulgesetzes seit vielen Jahren praktiziert wird, nicht auch bundesweit umzusetzen wäre.¹⁷

Mit der WissZeitVG-Novelle von 2016 wurde klargestellt, dass studienbegleitende Beschäftigung nicht auf die Promotionszeit angerechnet wird. Allerdings wurde gleichzeitig eine Höchstbefristungsdauer von sechs Jahren für studentische Beschäftigte eingeführt, die nicht zu den tatsächlichen Studienzeiten passt. An diese Grenze können nicht zuletzt jene stoßen, die wegen Studienfachwechsels, Schwerbehinderung, ehrenamtlichen Engagements oder der Wahrnehmung von Care-Aufgaben länger studieren und zugleich auf einen verlässlichen Verdienst zur Studienfinanzierung angewiesen sind. Kontraproduktiv ist, wenn gerade in der Studienabschlussphase Verdienstmöglichkeiten wegfallen, weil die Höchstbefristungsdauer erreicht ist. Der GEW-Gesetzentwurf sieht daher die ersatzlose Streichung der Höchstbefristungsdauer vor (§ 6 Satz 1).

8) Aufhebung der Tarifsperre

Es ist skandalös, dass das WissZeitVG Gewerkschaften und Arbeitgebern nach wie vor untersagt, tarifvertragliche Regelungen für die befristete Beschäftigung in der Wissenschaft auszuhandeln, wie dies in allen anderen Branchen selbstverständlich möglich ist, um sozialpartnerschaftlich zu einem fairen Interessensausgleich zu kommen. Der Gesetzgeber ist der im Grundgesetz verankerten Tarifautonomie von Gewerkschaften und Arbeitgebern verpflichtet, die Ampelkoalition hat sich verpflichtet, die Tarifautonomie zu stärken. Die GEW zeigt, wie es geht: durch Streichung von § 1 Absatz 1 Satz 2 und 3 des geltenden WissZeitVG.

Über das WissZeitVG hinausgehender Reformbedarf

Auf der WissZeitVG-Konferenz, zu der das BMBF am 27. Juni 2022 Stakeholder eingeladen hatte, um die Evaluationsergebnisse des Gesetzes im Hinblick auf den anstehenden Reformbedarf auszuwerten, hatte Ministerin Bettina Stark-Watzinger mit großem Nachdruck betont, dass das WissZeitVG nur *eine* Stellschraube für die Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft sei. Das ist unbestreitbar. Eine grundlegende Reform des WissZeitVG im Sinne einer Weiterentwicklung zu einem Wissenschaftsentfristungsgesetz ist dringend notwendig, wenn auch nicht hinreichend für eine Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen und für eine nachhaltige Personalstrukturplanung und Personalsicherung in Forschung und Lehre. Wich-

¹⁷ So auch die Forderung der bundesweiten TVStud-Bewegung: „Planbarkeit durch Mindestlaufzeiten“, siehe tvstud.de/faq/#planbarkeit.

tig ist aber auch, umgekehrt zu betonen, dass viele Reformvorschläge für die Hochschulen und Forschungseinrichtungen ins Leere laufen, wenn sie nicht ihrerseits von einer grundlegenden Reform des WissZeitVG flankiert werden. Die folgenden Vorschläge sind insofern ergänzend, nicht alternativ zum Dresdner Gesetzentwurf der GEW für ein Wissenschaftsentfristungsgesetz zu lesen.¹⁸

Geänderte Finanzierungsstrukturen: deutliche Ausweitung der Grundfinanzierung

Um den gewünschten Aufwuchs an Dauerstellen zu erreichen, ist eine deutliche Ausweitung der verlässlich planbaren Grundfinanzierung – deutlich über den Ausgleich von Kosten- und Preissteigerungen hinaus – erforderlich, damit die Hochschulen und Forschungseinrichtungen ausreichend Planungssicherheit für den notwendigen Aufwuchs an unbefristeten Stellen haben. Eine Reform des WissZeitVG ohne diese Änderung in der Finanzstruktur birgt eine doppelte Gefahr: einen trotzigen Einstellungsstopp der Hochschulen und Forschungseinrichtungen und eine weitere Erhöhung des relativen Anteils an Drittmittelstellen.

Veränderung der Drittmittelvergabepraxis

Drittmittelgeber müssen ihre Förderbedingungen so anpassen, dass Promotionsförderung im Rahmen von Drittmittelprojekten im Einklang mit den Laufzeitregelungen, den Verlängerungsansprüchen und den Vorgaben zur Vertragsgestaltung für Promotionsstellen nach § 2 Absatz 1 WissZeitVG möglich sind. Solange und soweit dies nicht erfolgt ist, sind die Hochschulen und Forschungseinrichtungen gefordert, mit einer vorausschauenden und intelligenten Personal- und Haushaltsplanung (Drittmittelpooling und Überbrückungsfonds) gegenzusteuern: Beschäftigte müssen über die Laufzeit der Drittmittelfinanzierung hinaus oder unbefristet beschäftigt werden können. Die Weiterfinanzierung kann über andere Drittmittel oder Haushaltsmittel erfolgen. Drittmittelgeber dürfen daher nicht länger verhindern, dass in den Hochschulen und Forschungseinrichtungen unbefristete Beschäftigte im Rahmen von Drittmittelprojekten beschäftigt werden.

Der Überlast begegnen: Etablierung einer aufgabengerechten Personalstruktur an Hochschulen und Forschungseinrichtungen

Um die Vermischung von Daueraufgaben und Qualifizierung strukturell zu vermeiden, müssen die Arbeitgeber in der Wissenschaft für eine entsprechend differenzierte Struktur- und Entwicklungsplanung Sorge tragen. Der Rahmen dafür und die Kontrolle darüber sind für die Hochschulen in den Ländergesetzen festzuschreiben. Die GEW hat dafür unter dem Motto „Wissenschaft als Beruf“ bereits 2017 ein umfassendes Reformkonzept vorgelegt und 2021 weiterentwickelt.¹⁹

18 Vgl. dazu bereits Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Hauptvorstand: Wege zum Traumjob Wissenschaft, Aktionsprogramm zur Umsetzung des Templiner Manifests, Frankfurt am Main 2013, www.gew.de/wissenschaft/templiner-manifest/aktionsprogramm.

19 Der Überlast begegnen: Eine aufgabengerechte Personalstruktur für die Hochschulen, in: Beschlüsse des 29. Ordentlichen Gewerkschaftstages der GEW 2021, www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/GEW/GEW-Beschluesse/Beschluesse-GT-2021/202108-GEWTAG21-Beschlussdoku-web.pdf, S. 18 f.

Etablierung von Departmentstrukturen

Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind häufig für die strategische Personalstrukturplanung einer Fakultät nur begrenzt verfügbar, da sie in hohem Maße als Ausstattung für Lehrstühle bzw. Professuren gelten und so der kollektiven Planung entzogen sind. Dies ist den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern – wie auch den studentischen Beschäftigten – unwürdig und nicht aufgabenrecht für das Wissenschaftssystem. Die Einführung von Departmentstrukturen an den Hochschulen und analog in den Forschungseinrichtungen ist die notwendige Bedingung für eine aufgabengerechte Personalstrukturplanung, die systematisch nach Daueraufgaben und Qualifizierung unterscheidet und auf dieser Basis Personal entwickelt.²⁰

Streichung der sachgrundlosen Befristung aus dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

Gemeinsam mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) und den anderen im DGB zusammengeschlossenen Gewerkschaften fordert die GEW seit Langem, die sachgrundlose Befristung ersatzlos aus dem TzBfG zu streichen (§ 14 Abs. 2). Ursprünglich war die Einführung der sachgrundlosen Befristungsmöglichkeit dafür gedacht, Langzeiterwerbslose wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Mittlerweile wird diese Regelung insbesondere im öffentlichen Dienst als verlängerte Probezeit oder als Instrument der Flexibilisierung und Personalfluktuations missbraucht. Dieses mögliche Schlupfloch ist flankierend zur WissZeitVG-Reform zu schließen.

Synopse

Gegenüberstellung von geltendem Gesetzestext und Gesetzentwurf mit Begründungen der einzelnen Vorschriften

Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG) vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 25. Mai 2020 (BGBl. I S. 1073)	Gesetzentwurf der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) vom 23. September 2022: Gesetz zur Förderung der unbefristeten Beschäftigung in der Wissenschaft (Wissenschaftsentfristungsgesetz – WissEntfristG)	Begründung der einzelnen Vorschriften des Gesetzentwurfs
<p>§ 1 Befristung von Arbeitsverträgen</p> <p>(1) ¹Für den Abschluss von Arbeitsverträgen für eine bestimmte Zeit (befristete Arbeitsverträge) mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal mit Aus-</p>	<p>§ 1 Befristung von Arbeitsverträgen</p> <p>(1) ¹Für den Abschluss von Arbeitsverträgen für eine bestimmte Zeit (befristete Arbeitsverträge) mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal mit Aus-</p>	<p><i>Änderung von Satz 1:</i></p> <p>Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes waren 2018 noch 35 Prozent aller Lehrkräfte für be-</p>

²⁰ Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Hauptvorstand: Wissenschaft als Beruf. Personal- und Karrierestruktur an Universitäten. Ein Reformvorschlag der Bildungsgewerkschaft GEW, Frankfurt am Main 2017, www.gew.de/aktuelles/detailseite/wissenschaft-als-beruf.

Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG) vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 25. Mai 2020 (BGBl. I S. 1073)	Gesetzentwurf der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) vom 23. September 2022: Gesetz zur Förderung der unbefristeten Beschäftigung in der Wissenschaft (Wissenschaftsentfristungsgesetz – WissEntfristG)	Begründung der einzelnen Vorschriften des Gesetzentwurfs
<p>nahme der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer an Einrichtungen des Bildungswesens, die nach Landesrecht staatliche Hochschulen sind, gelten die §§ 2, 3 und 6.</p>	<p>nahme der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer <u>sowie des überwiegend mit Lehraufgaben oder überwiegend mit Aufgaben in der Wissenschaftsverwaltung oder im Wissenschaftsmanagement betrauten Personals</u> an Einrichtungen des Bildungswesens, die nach Landesrecht staatliche Hochschulen sind, gelten die §§ 2, 3 und 6; <u>die §§ 2 und 3 gelten aber nur für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit, sofern sie nicht ergänzend zu einem Stipendium, das der Qualifizierung im Sinne dieses Gesetzes dient, geschlossen werden.</u></p>	<p>sondere Aufgaben befristet beschäftigt, obwohl auf diesen Stellen unzweifelhaft Daueraufgaben in der Lehre erfüllt werden.</p> <p>Um weiterem Rechtsmissbrauch vorzubeugen, ist es erforderlich, wissenschaftliches Personal, das überwiegend mit Lehraufgaben oder Aufgaben im Wissenschaftsmanagement bzw. in der Wissenschaftsverwaltung betraut ist, explizit aus dem Geltungsbereich des WissEntfristG auszuschließen.</p> <p>Die Begrenzung des Geltungsbereichs auf Personal mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit knüpft an das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 20.01.2021 (7 AZR 193/20) an, das Arbeitsverträge mit weniger als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit für Qualifizierungszwecke bereits nach geltender Rechtslage für ungeeignet hält. Dem vorliegenden Gesetzentwurf liegt die Annahme zugrunde, dass eine erfolgreiche Qualifizierung innerhalb des Befristungsrahmens von grundsätzlich sechs Jahren mindestens 50 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit erfordert – so auch in § 2 Abs. 1 Satz 5 (neu). Eine Ausnahme hiervon ist notwendig für ergänzende Arbeitsverträge zu Stipendien, da im Falle einer Kombination von Teilzeitbeschäftigung unter 50 Prozent und Stipendium eine Qualifizierungszeit von mindestens 50 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit im Sinne von § 2 Abs. 1 Satz 4 dieses Gesetzesvorschlags unterstellt werden kann.</p>

Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG) vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 25. Mai 2020 (BGBl. I S. 1073)	Gesetzentwurf der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) vom 23. September 2022: Gesetz zur Förderung der unbefristeten Beschäftigung in der Wissenschaft (Wissenschaftsentfristungsgesetz – WissEntfristG)	Begründung der einzelnen Vorschriften des Gesetzentwurfs
<p>²Von diesen Vorschriften kann durch Vereinbarung nicht abgewichen werden.</p> <p>³Durch Tarifvertrag kann für bestimmte Fachrichtungen und Forschungsbereiche von den in § 2 Abs. 1 vorgesehenen Fristen abgewichen und die Anzahl der zulässigen Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge festgelegt werden.</p> <p>⁴Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Vertragsparteien die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren.</p> <p>⁵Die arbeitsrechtlichen Vorschriften und Grundsätze über befristete Arbeitsverträge und deren Kündigung sind anzuwenden, soweit sie den Vorschriften der §§ 2 bis 6 nicht widersprechen.</p>	<p>²Von diesen Vorschriften kann durch Vereinbarung nicht abgewichen werden.</p> <p>³Durch Tarifvertrag kann für bestimmte Fachrichtungen und Forschungsbereiche von den in § 2 Abs. 1 vorgesehenen Fristen abgewichen und die Anzahl der zulässigen Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge festgelegt werden.</p> <p>²Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages, <u>der die Befristung im Geltungsbereich dieses Gesetzes regelt</u>, können nicht tarifgebundene Vertragsparteien die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren.</p> <p>³Die arbeitsrechtlichen Vorschriften und Grundsätze über befristete Arbeitsverträge und deren Kündigung sind anzuwenden, soweit sie den Vorschriften der §§ 2 bis 6 nicht widersprechen.</p>	<p><i>Streichung der Sätze 2 (alt) und 3 (alt), Änderung von Satz 4 (alt)/ Satz 2 (neu):</i></p> <p>Die Ampelkoalition hat es sich im Koalitionsvertrag zur Aufgabe gemacht, die Tarifautonomie, die Tarifpartner und die Tarifbindung zu stärken. Die Aufhebung der Tarifsperre des WissZeitVG, die eine sachlich nicht gerechtfertigte Sonderregelung im Arbeitsrecht darstellt, wird die Tarifautonomie in den Wissenschaftsbetrieben stärken. Sie wird auch den Raum öffnen, in der Praxis sich ergebende notwendige Normkonkretisierungen tarifvertraglich einvernehmlich vorzunehmen, die jetzt der Rechtsprechung überlassen sind. Die Spezialregelung der bisherigen Sätze 2 (alt) und 3 (alt), die stark beschränkte Ausnahmen von der Tarifsperre vorsehen, kann dann entfallen. Aus der Streichung der Sätze 2 (alt) und 3 (alt) ergibt sich die logische Folgeänderung von Satz 4 (alt)/ Satz 2 (neu).</p>
<p>(2) Unberührt bleibt das Recht der Hochschulen, das in Absatz 1 Satz 1 bezeichnete Personal auch in unbefristeten oder nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes befristeten Arbeitsverhältnissen zu beschäftigen.</p>	<p>(2) ¹Unberührt bleibt das Recht der Hochschulen, das in Absatz 1 Satz 1 bezeichnete Personal auch in unbefristeten oder nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes befristeten Arbeitsverhältnissen zu beschäftigen.</p> <p>²<u>Zur unbefristeten Beschäftigung sind die Hochschulen verpflichtet, wenn dem in Abs. 1 Satz 1 bezeichneten Personal überwiegend Daueraufgaben übertragen werden.</u></p>	<p><i>Einfügung von Satz 2 (neu):</i></p> <p>Die Ergänzung um einen neuen Satz 2 zielt – ebenso wie bereits die Ergänzung in § 1 Abs. 1 – auf die Verankerung des Grundsatzes „Dauerstellen für Daueraufgaben“ im Gesetz ab.</p>

Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG) vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 25. Mai 2020 (BGBl. I S. 1073)	Gesetzentwurf der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) vom 23. September 2022: Gesetz zur Förderung der unbefristeten Beschäftigung in der Wissenschaft (Wissenschaftsentfristungsgesetz – WissEntfristG)	Begründung der einzelnen Vorschriften des Gesetzentwurfs
<p>§ 2 Befristungsdauer; Befristung wegen Drittmittelfinanzierung</p> <p>(1) ¹Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Abs. 1 Satz 1 genannten Personals, das nicht promoviert ist, ist bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig, wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt.</p>	<p>§ 2 Befristungsdauer; Befristung wegen Drittmittelfinanzierung</p> <p>(1) ¹Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Abs. 1 Satz 1 genannten Personals, das nicht promoviert ist, ist bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig, wenn die befristete Beschäftigung <u>zur Förderung zum Zweck</u> der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung <u>mit dem Ziel der Promotion oder bei künstlerischem Personal zum Zweck der vereinbarten</u> künstlerischen Qualifizierung erfolgt.</p>	<p><i>Änderung von Satz 1:</i></p> <p>Ermöglichte das WissZeitVG ursprünglich eine sachgrundlose Befristung von sechs Jahren vor und sechs (in der Medizin neun) Jahren nach der Promotion, muss die Befristung seit der Novelle von 2016 zur Qualifizierung erfolgen. Der Gesetzgeber hat den Begriff der Qualifizierung jedoch nicht definiert, was zu einem Flickenteppich von Befristungsbegründungen geführt hat. Als Qualifizierung gilt, so hat es jüngst das Bundesarbeitsgericht ausgelegt, die Erlangung jeder wissenschaftlichen Kompetenz, „die in irgendeiner Form zu einer beruflichen Karriere, auch außerhalb der Hochschule, befähigt“ (BAG 7 AZR 573/20 vom 02.02.2022). Damit können die Arbeitgeber jede noch so kleinteilig definierte wissenschaftliche Dienstleistung als Qualifizierung bezeichnen, Arbeitsverträge entsprechend befristen und in der Folge auch beliebig kurze Laufzeiten im Sinne der Rechtsprechung als „angemessen“ darstellen (siehe unten Satz 3 (alt)). Um diesen Trend umzukehren, ist eine Engführung des Qualifizierungsbegriffs im Sinne eines Sachgrunds für die Befristung unabdingbar. Dieser muss in der ersten Phase auf die Promotion und das Ziel des Promotionsabschlusses beschränkt werden.</p> <p>Für künstlerisches Personal sind der künstlerischen Qualifikation und Entwicklung angemessene Qualifizierungsziele zu vereinbaren. Künstlerische Qualifikationen können formale Abschlüsse enthalten (z. B. „Konzertexamen“), aber auch</p>

Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG) vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 25. Mai 2020 (BGBl. I S. 1073)	Gesetzentwurf der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) vom 23. September 2022: Gesetz zur Förderung der unbefristeten Beschäftigung in der Wissenschaft (Wissenschaftsentfristungsgesetz – WissEntfristG)	Begründung der einzelnen Vorschriften des Gesetzentwurfs
<p>²Nach abgeschlossener Promotion ist eine Befristung bis zu einer Dauer von sechs Jahren, im Bereich der Medizin bis zu einer Dauer von neun Jahren zulässig, wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt;</p>	<p>²Nach abgeschlossener Promotion ist eine Befristung bis zu einer Dauer von sechs Jahren, im Bereich der Medizin bis zu einer Dauer von neun Jahren zulässig, wenn <u>die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt mit dem in § 1 Absatz 1 Satz 1 genannten Personal vereinbart wird, dass die Befristungsabrede entfällt, wenn wissenschaftliche oder künstlerische Entwicklungsziele erreicht worden sind.</u></p> <p>³<u>Die Entwicklungsziele nach Satz 2 werden mit dem in § 1 Absatz 1 Satz 1 genannten Personal als Gegenstand des Arbeitsvertrags vereinbart und sind nachvollziehbar und erreichbar auszugestalten.</u></p> <p>⁴<u>Die Entscheidung über die Zielerreichung nach Satz 1 erfolgt im Rahmen eines transparenten Verfahrens nach Maßgabe des Landesrechts.</u></p>	<p>nicht-formal sein (z. B. „eigenständige Erstellung eines Drehbuchs“). Künstlerische Qualifikationsschritte entfalten für die weitere Qualifizierung in den Künsten im Hinblick auf eine mögliche Professur sowie auf eine Tätigkeit im Kulturbetrieb außerhalb der Hochschule eine ähnliche Relevanz wie die Promotion im wissenschaftlichen Bereich.</p> <p><i>Änderung von Satz 2, Einfügung der Sätze 3 (neu) und 4 (neu):</i></p> <p>Mit der Promotion ist die wissenschaftliche Qualifizierung abgeschlossen. Dem entspricht, dass auch der Deutsche und Europäische Qualifikationsrahmen kein über die Promotion hinausgehendes Qualifikationsniveau kennen. Nach der Promotion können Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aber einen wissenschaftlichen und künstlerischen Entwicklungsprozess durchlaufen, der sie etwa auf eine Professur oder eine andere Position zur eigenverantwortlichen Wahrnehmung wissenschaftlicher und künstlerischer Aufgaben vorbereitet. Diese Entwicklung verbessert die Arbeitsmarktposition außerhalb der Wissenschaft jedoch nicht. Eine Befristung von Arbeitsverträgen mit promoviertem wissenschaftlichem Personal ist daher nur dann gerechtfertigt, wenn damit zugleich eine verbindliche und berechenbare Dauerperspektive eröffnet wird: über eine Anschlusszusage, die zu einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis führt, wenn die vereinbarten wissenschaftlichen und künstlerischen Entwicklungsziele erreicht werden. Damit wird die Etablierung von Laufbahnen nach dem Vorbild eines „Tenure-</p>

Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG) vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 25. Mai 2020 (BGBl. I S. 1073)	Gesetzentwurf der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) vom 23. September 2022: Gesetz zur Förderung der unbefristeten Beschäftigung in der Wissenschaft (Wissenschaftsentfristungsgesetz – WissEntfristG)	Begründung der einzelnen Vorschriften des Gesetzentwurfs
<p>die zulässige Befristungsdauer verlängert sich in dem Umfang, in dem Zeiten einer befristeten Beschäftigung nach Satz 1 und Promotionszeiten ohne Beschäftigung nach Satz 1 zusammen weniger als sechs Jahre betragen haben.</p> <p>³Die vereinbarte Befristungsdauer ist so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist.</p>	<p>⁵<u>Dient der Arbeitsvertrag der Qualifizierung gemäß Satz 1 oder der Entwicklung nach den Sätzen 2 bis 4, muss der Arbeitsvertrag konkrete Aussagen über das Qualifizierungs- bzw. Entwicklungsziel, dessen Dauer sowie den Umfang der dafür verfügbaren Arbeitszeit, der nicht weniger als 50 vom Hundert der regelmäßigen Arbeitszeit betragen darf, enthalten.</u></p> <p>⁶<u>Die zulässige Befristungsdauer verlängert sich in dem Umfang, in dem Zeiten einer befristeten Beschäftigung nach Satz 1 und Promotionszeiten ohne Beschäftigung nach Satz 1 zusammen weniger als sechs Jahre betragen haben.</u></p> <p>⁷<u>Die vereinbarte Befristungsdauer ist so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist, soll sechs Jahre betragen und darf vier Jahre nicht unterschreiten.</u></p> <p>⁸<u>Bei Arbeitsverträgen mit einer Laufzeit unter sechs Jahren ist eine nachvollziehbare begründete Prognose, dass das Qualifizie-</u></p>	<p>Track“ in der Postdoc-Phase obligatorisch.</p> <p><i>Einfügung von Satz 5 (neu):</i></p> <p>Da die Qualifizierung die Voraussetzung für die Befristung eines Arbeitsvertrages nach Absatz 1 ist, muss die Qualifizierung im Mittelpunkt des Beschäftigungsverhältnisses stehen, also mindestens 50 Prozent der Arbeitszeit betragen. Um eine Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten auszuschließen, für die die gleichen Höchstbefristungsdauern und Regellaufzeiten gelten, wird dabei auf die regelmäßige Arbeitszeit einer Vollzeitstelle Bezug genommen. Das bedeutet, dass bei einer 75-Prozent-Stelle zwei Drittel und bei einer 50-Prozent-Stelle 100 Prozent der Arbeitszeit für die eigenständige Qualifizierung zur Verfügung stehen. Das gilt analog für die Befristung von Arbeitsverträgen nach der Promotion, die der Erreichung wissenschaftlicher und künstlerischer Entwicklungsziele dienen.</p> <p><i>Änderung von Satz 3 (alt) bzw. Satz 7 (neu), Einfügung von Satz 8 (neu):</i></p> <p>Das wesentliche Ziel des Gesetzgebers, mit der 2016er-Novelle des WissZeitVG die hohe Anzahl „unsachgemäßer“ Kurzzeitbefristungen einzudämmen, ist gescheitert: Der Trend zu massenhaften Kurzzeitbefristungen hat</p>

<p>Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG) vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 25. Mai 2020 (BGBl. I S. 1073)</p>	<p>Gesetzentwurf der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) vom 23. September 2022: Gesetz zur Förderung der unbefristeten Beschäftigung in der Wissenschaft (Wissenschaftsentfristungsgesetz – WissEntfristG)</p>	<p>Begründung der einzelnen Vorschriften des Gesetzentwurfs</p>
<p><u>rungs- bzw. Entwicklungsziel innerhalb des Vertragszeitraums erreicht werden wird, Bestandteil des Arbeitsvertrages.</u></p> <p>⁴Die nach den Sätzen 1 und 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind.</p> <p>⁵Satz 4 gilt auch, wenn hinsichtlich des Kindes die Voraussetzungen des § 15 Abs. 1 Satz 1 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes vorliegen.</p> <p>⁶Die nach den Sätzen 1 und 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich bei Vorliegen einer Behinderung nach § 2 Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch oder einer schwer-</p>	<p><u>rungs- bzw. Entwicklungsziel innerhalb des Vertragszeitraums erreicht werden wird, Bestandteil des Arbeitsvertrages.</u></p> <p>⁹Die nach den Sätzen 1 und 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind.</p> <p>¹⁰Satz 4 <u>9</u> gilt auch, wenn hinsichtlich des Kindes die Voraussetzungen des § 15 Abs. 1 Satz 1 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes vorliegen.</p> <p>¹¹Die nach den Sätzen 1 und 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich beim Nachweis des Vorliegens einer Behinderung nach § 2 Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetz-</p>	<p>sich grundsätzlich auch nach 2016 fortgesetzt. Die mittlere Vertragslaufzeit von Verträgen mit nicht-promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler*innen liegt nach den Befunden der vom BMBF in Auftrag gegebenen Evaluation der Auswirkungen der WissZeitVG-Novelle im Jahr 2020 bei etwa 20 Monaten und deckt damit gerade etwa ein Drittel der im Durchschnitt für eine Promotion erforderliche Zeitdauer ab (laut Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021 sind es 4,7 Jahre, ohne die Medizin 5,7 Jahre), über 40 Prozent der Arbeitsverträge laufen nicht einmal ein Jahr. Erforderlich ist daher eine klare gesetzliche Vorgabe im Sinne einer Orientierung der Vertragslaufzeiten an der zulässigen Höchstbefristungsdauer von sechs Jahren für die Qualifizierungsbefristung. Bei kürzeren Laufzeiten, die vier Jahre nicht unterschreiten dürfen, muss eine entsprechende Prognose zur Erreichung des Qualifizierungsziels vorgelegt werden.</p> <p><i>Zu den Sätzen 4 bis 7 (alt) bzw. 9 bis 12 (neu):</i></p> <p>Eine verbindliche Ausgestaltung der hier geregelte familien- sowie behinderten- bzw. inklusionspolitischen Komponente sieht der vorliegende Gesetzentwurf in § 2 Abs. 5 Satz 2 (neu) vor. Die Regelungen hier sollten fortgeschrieben werden, damit auch Beschäftigte von einer Erweiterung der Höchstbefristungsdauer profitieren, die nicht oder nicht vollständig von dem in § 2 Abs. 5 Satz 2 (neu) vorgesehenen Verlängerungsanspruch Gebrauch machen.</p>

Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG) vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 25. Mai 2020 (BGBl. I S. 1073)	Gesetzentwurf der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) vom 23. September 2022: Gesetz zur Förderung der unbefristeten Beschäftigung in der Wissenschaft (Wissenschaftsentfristungsgesetz – WissEntfristG)	Begründung der einzelnen Vorschriften des Gesetzentwurfs
<p>wiegenden chronischen Erkrankung um zwei Jahre.</p> <p>⁷Innerhalb der jeweils zulässigen Befristungsdauer sind auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages möglich.</p>	<p>buch oder einer chronischen Erkrankung um zwei Jahre.</p> <p>¹²Innerhalb der jeweils zulässigen Befristungsdauer sind auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages möglich.</p>	
<p>(2) Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Abs. 1 Satz 1 genannten Personals ist auch zulässig, wenn die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird, die Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt ist und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter überwiegend der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt wird; die vereinbarte Befristungsdauer soll dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen.</p>	<p>(2) ¹Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Abs. 1 Satz 1 genannten Personals ist auch zulässig, wenn die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird, die Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt ist und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter überwiegend der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt wird; die vereinbarte Befristungsdauer soll <u>mus</u> dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen.</p> <p>²<u>Der Arbeitsvertrag muss Aussagen über das zu bearbeitende Projekt, den von dem in § 1 Absatz 1 Satz 1 bezeichneten Personal zu bearbeitenden Anteil am Projekt, die Laufzeit des Projekts und den Umfang der für die Projektarbeit anzusetzenden Arbeitszeit enthalten.</u></p> <p>³<u>Dient der Arbeitsvertrag auch dem Zweck der wissenschaftlichen und künstlerischen Qualifizierung oder Entwicklung im Sinne dieses Gesetzes und wird er zugleich aus Mitteln Dritter finanziert, muss er konkrete Aussagen über das Qualifizierungs- bzw. Entwicklungsziel, die Qualifizierungs- bzw. Entwicklungsdauer und den Umfang der für Qualifizierungs- bzw. Entwicklungszwecke verfügbaren Arbeitszeit, die nicht weniger als 50 vom Hundert der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitstelle betra-</u></p>	<p><i>Änderung von Satz 1 und Einfügung von Satz 2 (neu):</i></p> <p>Ein wesentliche Befund der Evaluation des WissZeitVG ist, dass nur bei 70 Prozent der befristeten Arbeitsverträge nach § 2 Abs. 2 (Drittmittelbefristungen) die Vertragslaufzeit der Projektlaufzeit entspricht. Zwischen dem Anspruch des Gesetzes und der Wirklichkeit klafft eine erhebliche Lücke. Um diese zu schließen, ist die Vorgabe der Übereinstimmung von Projekt- und Vertragslaufzeit schärfer zu fassen, die Soll- durch eine Muss-Bestimmung zu ersetzen. Um den Befristungsgrund für beide Vertragsparteien transparent und rechtssicher zu gestalten, muss der Projektbezug im Arbeitsvertrag eindeutig erkennbar sein.</p> <p><i>Einfügung von Satz 3 (neu):</i></p> <p>Da das Gesetz die Hochschulen und Forschungseinrichtungen befristungsrechtlich im Kern deshalb privilegiert, da sie für Wissenschaft und Praxis wissenschaftliches Personal qualifizieren, muss der Grundsatz gelten: Qualifizierungs- bzw. Entwicklungsbefristung geht der Drittmittelbefristung vor. In ähnlicher Weise hat sich die Bundesministerin für Bildung und Forschung bei der Eröffnung der Konferenz des Ministeriums zum WissZeitVG am 27.06.2022 geäußert.</p>

<p>Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG) vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 25. Mai 2020 (BGBl. I S. 1073)</p>	<p>Gesetzentwurf der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) vom 23. September 2022: Gesetz zur Förderung der unbefristeten Beschäftigung in der Wissenschaft (Wissenschaftsentfristungsgesetz – WissEntfristG)</p>	<p>Begründung der einzelnen Vorschriften des Gesetzentwurfs</p>
	<p><u>gen darf, enthalten; in diesem Fall erfordert die Wirksamkeit der Befristung die Erfüllung der Voraussetzungen sowohl von Absatz 1 Satz 2 bis 5 als auch von Absatz 2 Satz 2.</u></p>	<p>Erfolgt über ein drittmittelfinanziertes befristetes Beschäftigungsverhältnis eine wissenschaftliche oder künstlerische Qualifizierung oder Entwicklung, müssen die gleichen Anforderungen an die Ausgestaltung des Arbeitsvertrags gelten wie bei einer Qualifizierungs- bzw. Entwicklungsbefristung.</p>
<p>(3) ¹Auf die in Absatz 1 geregelte zulässige Befristungsdauer sind alle befristeten Arbeitsverhältnisse mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit, die mit einer deutschen Hochschule oder einer Forschungseinrichtung im Sinne des § 5 abgeschlossen wurden, sowie entsprechende Beamtenverhältnisse auf Zeit und Privatdienstverträge nach § 3 anzurechnen.</p> <p>²Angerechnet werden auch befristete Arbeitsverhältnisse, die nach anderen Rechtsvorschriften abgeschlossen wurden.</p>	<p>(3) ¹Auf die in Absatz 1 geregelte zulässige Befristungsdauer sind alle befristeten Arbeitsverhältnisse <u>mit mehr als einem Viertel mit mindestens der Hälfte</u> der regelmäßigen Arbeitszeit, die mit einer deutschen Hochschule oder einer Forschungseinrichtung im Sinne des § 5 <u>nach Maßgabe von Absatz 1 oder Absatz 2 Satz 3</u> abgeschlossen wurden, sowie entsprechende Beamtenverhältnisse auf Zeit und Privatdienstverträge nach § 3 anzurechnen, <u>insofern sie zum Zweck der Qualifizierung oder Entwicklung im Sinne dieses Gesetzes geschlossen wurden.</u></p> <p>Angerechnet werden auch befristete Arbeitsverhältnisse, die nach anderen Rechtsvorschriften abgeschlossen wurden.</p>	<p><i>Änderung und Ergänzung von Satz 1:</i></p> <p>Befristete Beschäftigungsverhältnissen werden nur noch dann auf die Höchstbefristungsdauer für Qualifizierungsbefristungen gemäß Absatz 1 im Umfang von sechs Jahren vor der Promotion und sechs – in der Medizin neun – Jahren nach der Promotion angerechnet, wenn diese der Qualifizierung dienen und die entsprechenden arbeitsvertraglichen Regelungen bestehen. Damit wird sichergestellt, dass die gesetzliche Höchstbefristungsdauer in vollem Umfang zur Förderung der wissenschaftlichen Qualifizierung genutzt werden kann und nicht für andere Zwecke „verbraucht“ wird. Gemäß § 2 Absatz 1 Satz 5 ist die hierfür anzusetzende Untergrenze neu mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit anzusetzen und hier entsprechend zu ändern.</p> <p><i>Streichung von Satz 2</i></p> <p>Auch befristete Beschäftigungsverhältnisse, die nach Maßgabe anderer Rechtsvorschriften als WissZeitVG bzw. WissEntfristG abgeschlossen wurden, werden nicht mehr auf die Höchstbefristungsdauer für Qualifizierungsbefristungen angerechnet, da diese in der Regel keine Gelegenheit zur Qualifizierung bieten.</p>

Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG) vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 25. Mai 2020 (BGBl. I S. 1073)	Gesetzentwurf der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) vom 23. September 2022: Gesetz zur Förderung der unbefristeten Beschäftigung in der Wissenschaft (Wissenschaftsentfristungsgesetz – WissEntfristG)	Begründung der einzelnen Vorschriften des Gesetzentwurfs
<p>³Die Sätze 1 und 2 gelten nicht für Arbeitsverhältnisse nach § 6 sowie vergleichbare studienbegleitende Beschäftigungen, die auf anderen Rechtsvorschriften beruhen.</p>	<p>²Die <u>Sätze Satz 1 und 2</u> gelten nicht für Arbeitsverhältnisse nach § 6 sowie vergleichbare studienbegleitende Beschäftigungen, die auf anderen Rechtsvorschriften beruhen.</p> <p>³<u>Ruhende Arbeitsverhältnisse, insbesondere in den Fällen des Absatzes 5 Satz 1, werden nicht auf die Höchstbefristungsdauer angerechnet.</u></p>	<p><i>Änderung von Satz 3 (alt) bzw. Satz 2 (neu):</i></p> <p>Redaktionelle Folgeänderung aus der Streichung von Satz 2 (alt).</p> <p><i>Ergänzung von Satz 3 (neu)</i></p> <p>Nach geltendem Gesetz werden beispielsweise Mutterschutz- und Elternzeiten, die im Rahmen von drittmittelbefristeten Arbeitsverträgen nach § 2 Abs. 2 genommen werden, auf die Höchstbefristungsdauer für Qualifizierungsverträge nach § 2 Abs. 1 angerechnet, obwohl diese Zeiten für Qualifizierung nicht zur Verfügung stehen (vgl. Simon Pschorr, Ordnung der Wissenschaft 2/2022, S. 115–120). Der vorliegende Gesetzentwurf sieht zwar eine Anrechnung von befristeten Drittmittelverträgen, die nicht der Qualifizierung dienen und die entsprechenden Voraussetzungen erfüllen, nicht mehr vor (Abs. 3), gleichwohl ist klarzustellen, dass die bisherige grundgesetzwidrige Ungleichbehandlung von Drittmittelbefristungen gegenüber Qualifizierungsbefristungen ausgeräumt wird.</p>
<p>(4) ¹Im Arbeitsvertrag ist anzugeben, ob die Befristung auf den Vorschriften dieses Gesetzes beruht.</p> <p>²Fehlt diese Angabe, kann die Befristung nicht auf Vorschriften dieses Gesetzes gestützt werden.</p> <p>³Die Dauer der Befristung muss bei Arbeitsverträgen nach Absatz 1 kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein.</p>	<p>(4) ¹Im Arbeitsvertrag ist anzugeben, ob <u>die Befristung auf den und auf welchen</u> Vorschriften dieses Gesetzes <u>die Befristung</u> beruht.</p> <p>²<u>Fehlten diese Angaben</u>, kann die Befristung nicht auf Vorschriften dieses Gesetzes gestützt werden.</p> <p>³Die Dauer der Befristung muss bei Arbeitsverträgen nach Absatz 1 kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein.</p>	<p><i>Änderung von Satz 1</i></p> <p>Die Engführung des Zitiergebotes auf den konkreten Befristungsgrund dient dem Schutz der Qualifizierung.</p>

Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG) vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 25. Mai 2020 (BGBl. I S. 1073)	Gesetzentwurf der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) vom 23. September 2022: Gesetz zur Förderung der unbefristeten Beschäftigung in der Wissenschaft (Wissenschafts-entfristungsgesetz – WissEnt-fristG)	Begründung der einzelnen Vorschriften des Gesetzentwurfs
<p>(5) ¹Die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages nach Absatz 1 verlängert sich im Einverständnis mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter um</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Zeiten einer Beurlaubung oder einer Ermäßigung der Arbeitszeit um mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit, die für die Betreuung oder Pflege eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren, auch wenn hinsichtlich des Kindes die Voraussetzungen des § 15 Abs. 1 Satz 1 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes vorliegen, oder pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger gewährt worden sind, 2. Zeiten einer Beurlaubung für eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit oder eine außerhalb des Hochschulbereichs oder im Ausland durchgeführte wissenschaftliche, künstlerische oder berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung, 3. Zeiten einer Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz und Zeiten eines Beschäftigungsverbots nach den §§ 3, 4, 6 und 8 des Mutterschutzgesetzes in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist, 4. Zeiten des Grundwehr- und Zivildienstes, 5. Zeiten einer Freistellung im Umfang von mindestens einem Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit zur Wahrnehmung von Aufgaben in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung, von Aufgaben eines oder einer Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten oder zur Ausübung eines mit dem Arbeitsverhältnis zu vereinbarenden Mandats und 	<p>(5) ¹Die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages nach <u>den Absatz Absätzen 1, 2 oder nach § 6</u> verlängert sich im Einverständnis mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter um</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Zeiten einer Beurlaubung oder einer Ermäßigung der Arbeitszeit um mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit, die für die Betreuung oder Pflege eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren, auch wenn hinsichtlich des Kindes die Voraussetzungen des § 15 Abs. 1 Satz 1 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes vorliegen, oder pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger gewährt worden sind, 2. Zeiten einer Beurlaubung für eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit oder eine außerhalb des Hochschulbereichs oder im Ausland durchgeführte wissenschaftliche, künstlerische oder berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung, 3. Zeiten einer Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz und Zeiten eines Beschäftigungsverbots nach den §§ 3, 4, 6 und 8 des Mutterschutzgesetzes in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist, 4. Zeiten des Grundwehr- und Zivildienstes, 5. Zeiten einer Freistellung im Umfang von mindestens einem Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit zur Wahrnehmung von Aufgaben in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung, von Aufgaben eines oder einer Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten oder zur Ausübung eines mit dem Arbeitsverhältnis zu vereinbarenden Mandats, 	<p><i>Änderung von Satz 1:</i></p> <p>Die in Absatz 5 geregelte automatische Verlängerung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen bei Beurlaubungen wird auf Drittmittelbefristungen gemäß Absatz 2 sowie auf befristete Arbeitsverträge mit studentischen Beschäftigten gemäß § 6 ausgedehnt. Diese Regelung gilt bisher nur für Qualifizierungsbefristungen gemäß Absatz 1. Damit bekommen auch Drittmittelbeschäftigte, die sich entsprechend der Regelungen der Nummern 1 bis 6 zum Zwecke der Pflege von Angehörigen beurlauben lassen oder ihre Arbeitszeit reduzieren, die sich für wissenschaftliche und berufliche Zwecke beurlauben lassen, die Elternzeit in Anspruch nehmen oder unter Mutterschutz stehen, die ihren Wehr- oder Zivildienst antreten oder die sich als Mitglied einer Personalvertretung oder Schwerbehindertenvertretung oder als Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte oder zur Ausübung eines Mandats freistellen lassen, Anspruch auf automatische Verlängerung ihrer befristeten Arbeitsverträge um die unterbrochenen bzw. reduzierten Zeiten.</p>

Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG) vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 25. Mai 2020 (BGBl. I S. 1073)	Gesetzentwurf der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) vom 23. September 2022: Gesetz zur Förderung der unbefristeten Beschäftigung in der Wissenschaft (Wissenschaftsentfristungsgesetz – WissEntfristG)	Begründung der einzelnen Vorschriften des Gesetzentwurfs
<p>6. Zeiten einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit, in denen ein gesetzlicher oder tarifvertraglicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht besteht.</p> <p>²In den Fällen des Satzes 1 Nr. 1, 2 und 5 soll die Verlängerung die Dauer von jeweils zwei Jahren nicht überschreiten.</p>	<p>6. um die Hälfte von Zeiten einer Mitgliedschaft in Gremien der betrieblichen Interessenvertretung und akademischen Selbstverwaltung und in Aufsichtsgremien der Hochschulen und Forschungseinrichtungen sowie Zeiten der Wahrnehmung von Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung, der Gleichstellungs- und weiterer rechtlich verankerter Beauftragter ohne Freistellung und</p> <p>67. Zeiten einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit, in denen ein gesetzlicher oder tarifvertraglicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht besteht.</p> <p>²Die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages nach den Absätzen 1 und 2 verlängert sich im Einverständnis mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter um</p> <p>1. zwei Jahre bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahre (davon unberührt bleiben die Regelungen in § 2 Absatz 1, Sätze 9 und 10),</p> <p>2. zwei Jahre auf der Grundlage eines Nachweises einer Behinderung nach § 2 Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch oder einer chronischen Erkrankung;</p> <p>3. ein Jahr zum Ausgleich von Nachteilen, die aufgrund der COVID-19-Pandemie im Zeitraum zwischen dem 1. März 2020 und dem 24. November 2021 entstanden sind.</p>	<p><i>Einfügung von Satz 1 Ziffer 6 (neu):</i></p> <p>Für befristete Beschäftigte ist die Vertretung ihrer Interessen in den Gremien der akademischen und betrieblichen Interessensvertretung derzeit erschwert, das zusätzliche Engagement geht zu Lasten der Qualifizierungs- und Forschungszeit, sie genießen aufgrund der Befristung keinen vollständig vergleichbaren Kündigungsschutz. Sie sind folglich in vielen Gremien unterrepräsentiert. Nachteilsausgleich ist im WissZeitVG derzeit nur für die Minderheit derjenigen geregelt, die von Freistellungsregelungen profitieren. Hier besteht dringender Handlungsbedarf auf Bundesebene. Die Länder haben hier keine Regelungskompetenz wie das Beispiel des alten Berliner Hochschulgesetzes (§ 44) gezeigt hat (vgl. BAG 7 AZR 494/05 vom 26.07.2006).</p> <p><i>Einfügung von Satz 2 (neu):</i></p> <p>Als neue Tatbestände, die einen Rechtsanspruch auf Verlängerung von nach Absatz 1 befristeten Qualifizierungsverträgen oder – neu – nach Absatz 2 befristeten Drittmittelverträgen begründen, sieht der neue Satz 2 die Betreuung eines oder mehrerer Kinder vor – auch dann, wenn keine Beurlaubung oder Arbeitszeitreduzierung für die Kinderbetreuung erfolgt. Damit wird die bisherige familienpolitische Komponente gemäß § 2 Abs. 1 Satz 4 bis 7 (alt)/Satz 9 bis 12 (neu), die lediglich eine Ausdehnung der Höchstbefristungsdauer ohne Anspruch auf Verlängerung des Arbeitsvertrages beinhaltet, verbindlich ausgestaltet. Somit erhalten die Beschäftigten, die Kin-</p>

Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG) vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 25. Mai 2020 (BGBl. I S. 1073)	Gesetzentwurf der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) vom 23. September 2022: Gesetz zur Förderung der unbefristeten Beschäftigung in der Wissenschaft (Wissenschaftsentsfristungsgesetz – WissEntfristG)	Begründung der einzelnen Vorschriften des Gesetzentwurfs
<p>³Zeiten nach Satz 1 Nummer 1 bis 6 werden in dem Umfang, in dem sie zu einer Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages führen können, nicht auf die zulässige Befristungsdauer angerechnet.</p>	<p>³In den Fällen des Satzes 1 Nr. 1, 2 und 5 soll die Verlängerung die Dauer von jeweils zwei Jahren nicht überschreiten.</p> <p>⁴Zeiten nach Satz 1 Nummer 1 bis 7 und nach Satz 2 Nummer 1 bis 3 werden in dem Umfang, in dem sie zu einer Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages führen können, nicht auf die zulässige Befristungsdauer angerechnet.</p>	<p>der betreuen, einen Nachteilsausgleich für die zeitlichen Belastungen, die mit der Kinderbetreuung verbunden sind und die Dauer der Qualifizierung verlängern bzw. die volle Leistungserbringung im Drittmittelprojekt ausschließen. Einen analogen Nachteilsausgleich erhalten Beschäftigte mit einer Behinderung oder chronischen Erkrankung sowie Beschäftigte, für die aufgrund ihrer Beschäftigung während der Coronapandemie – vom 1. März 2020 bis zum Ende der epidemischen Lage von nationaler Tragweite am 24. November 2021 – Verzögerungen und Beeinträchtigungen ihrer Qualifizierungs- und Forschungsarbeit unterstellt werden.</p> <p><i>Änderung von Satz 4 (neu):</i> Folgeänderung aus Einfügung von Satz 2 (neu).</p>
<p>§ 3 Privatdienstvertrag</p> <p>Für einen befristeten Arbeitsvertrag, den ein Mitglied einer Hochschule, das Aufgaben seiner Hochschule selbständig wahrnimmt, zur Unterstützung bei der Erfüllung dieser Aufgaben mit überwiegend aus Mitteln Dritter vergütetem Personal im Sinne von § 1 Abs. 1 Satz 1 abschließt, gelten die Vorschriften der §§ 1, 2 und 6 entsprechend.</p>	<p>§ 3 Privatdienstvertrag</p> <p>Für einen befristeten Arbeitsvertrag, den ein Mitglied einer Hochschule, das Aufgaben seiner Hochschule selbständig wahrnimmt, zur Unterstützung bei der Erfüllung dieser Aufgaben mit überwiegend aus Mitteln Dritter vergütetem Personal im Sinne von § 1 Abs. 1 Satz 1 abschließt, gelten die Vorschriften der §§ 1, 2 und 6 entsprechend.</p>	
<p>§ 4 Wissenschaftliches Personal an staatlich anerkannten Hochschulen</p> <p>Für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem und künstlerischem Per-</p>	<p>§ 4 Wissenschaftliches Personal an staatlich anerkannten Hochschulen</p> <p>Für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem und künstlerischem Per-</p>	

Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG) vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 25. Mai 2020 (BGBl. I S. 1073)	Gesetzentwurf der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) vom 23. September 2022: Gesetz zur Förderung der unbefristeten Beschäftigung in der Wissenschaft (Wissenschaftsentfristungsgesetz – WissEntfristG)	Begründung der einzelnen Vorschriften des Gesetzentwurfs
sonal an nach Landesrecht staatlich anerkannten Hochschulen gelten die Vorschriften der §§ 1 bis 3 und 6 entsprechend.	sonal an nach Landesrecht staatlich anerkannten Hochschulen gelten die Vorschriften der §§ 1 bis 3 und 6 entsprechend.	
<p>§ 5 Wissenschaftliches Personal an Forschungseinrichtungen</p> <p>Für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an staatlichen Forschungseinrichtungen sowie an überwiegend staatlich, an institutionell überwiegend staatlich oder auf der Grundlage von Artikel 91b des Grundgesetzes finanzierten Forschungseinrichtungen gelten die Vorschriften der §§ 1 bis 3 und 6 entsprechend.</p>	<p>§ 5 Wissenschaftliches Personal an Forschungseinrichtungen</p> <p>Für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an staatlichen Forschungseinrichtungen sowie an überwiegend staatlich, an institutionell überwiegend staatlich oder auf der Grundlage von Artikel 91b des Grundgesetzes finanzierten Forschungseinrichtungen gelten die Vorschriften der §§ 1 bis 3 und 6 entsprechend.</p>	
<p>§ 6 Wissenschaftliche und künstlerische Hilfstätigkeiten</p> <p>¹Befristete Arbeitsverträge zur Erbringung wissenschaftlicher oder künstlerischer Hilfstätigkeiten mit Studierenden, die an einer deutschen Hochschule für ein Studium, das zu einem ersten oder einem weiteren berufsqualifizierenden Abschluss führt, eingeschrieben sind, sind bis zur Dauer von insgesamt sechs Jahren zulässig.</p>	<p>§ 6 Wissenschaftliche und künstlerische Hilfstätigkeiten</p> <p>¹Befristete Arbeitsverträge zur Erbringung wissenschaftlicher oder künstlerischer Hilfstätigkeiten mit Studierenden, die an einer deutschen Hochschule für ein Studium, das zu einem ersten oder einem weiteren berufsqualifizierenden Abschluss führt, eingeschrieben sind, sind bis zur Dauer von insgesamt sechs Jahren zulässig.</p> <p>²Die Vertragslaufzeit beträgt in der Regel zwei Jahre.</p>	<p><i>Änderung von Satz 1:</i></p> <p>Die Höchstbefristungsdauer für studentische Beschäftigte, die wissenschaftliche und künstlerische Hilfstätigkeiten wahrnehmen, ist vor dem Hintergrund der verschiedenen Verlängerungsoptionen während des Studiums, vor dem Hintergrund der Zunahme von Teilzeitstudienmodellen sowie vor dem Hintergrund der Forderung nach lebensbegleitendem Lernen ersatzlos zu streichen. Die Höchstbefristungsdauer ist auch vor dem Hintergrund der durchschnittlichen Studiendauer über die gesamte Studienzeit sachlich nicht zu begründen.</p> <p><i>Einfügung von Satz 2 (neu):</i></p> <p>Die im Auftrag des BMBF durchgeführte Evaluation der Auswirkungen der WissZeitVG-Novelle hat ein Ausmaß an Kurzzeitbefristungen von studentischen Beschäftigungsverhältnissen aufgezeigt, das sachlich nicht ge-</p>

<p>Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG) vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 25. Mai 2020 (BGBl. I S. 1073)</p>	<p>Gesetzentwurf der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) vom 23. September 2022: Gesetz zur Förderung der unbefristeten Beschäftigung in der Wissenschaft (Wissenschaftsentfristungsgesetz – WissEntfristG)</p>	<p>Begründung der einzelnen Vorschriften des Gesetzentwurfs</p>
<p>²Innerhalb der zulässigen Befristungsdauer sind auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages möglich.</p>	<p>³<u>Wird die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert, muss die vereinbarte Befristungsdauer mindestens dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen.</u></p> <p>⁴Innerhalb der zulässigen Befristungsdauer sind auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages <u>sind</u> möglich.</p>	<p>rechtfertigt ist. Ein Drittel aller Verträge hat eine Laufzeit von maximal drei Monaten, zwischen 70 und 90 Prozent aller Verträge haben eine Laufzeit von maximal sechs Monaten. Um ein Mindestmaß an Kontinuität und finanzieller Absicherung zu gewährleisten, ist daher eine Vorschrift zur Regelvertragslaufzeit ins Gesetz aufzunehmen.</p> <p><i>Einfügung von Satz 3 (neu):</i> Analog zur neuen Regelung für drittmittelbefristete Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sollte auch für studentische Beschäftigte in Drittmittelprojekten gelten, dass die Projektlaufzeit auszuschöpfen ist.</p> <p><i>Änderung von Satz 2 (alt)/Satz 4 (neu):</i> Die Änderung folgt aus der Änderung in Satz 1.</p>
<p>§ 7 Rechtsgrundlage für bereits abgeschlossene Verträge; Übergangsregelung; Verordnungsermächtigung</p> <p>(1) ¹Für die seit dem 23. Februar 2002 bis zum 17. April 2007 an staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen sowie an Forschungseinrichtungen im Sinne des § 5 abgeschlossenen Arbeitsverträge gelten die §§ 57a bis 57f des Hochschulrahmengesetzes in der ab 31. Dezember 2004 geltenden Fassung fort. ²Für vor dem 23. Februar 2002 an staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen sowie an Forschungseinrichtungen im Sinne des § 5 abgeschlossene Arbeitsverträge gelten die §§ 57a bis 57e des Hochschulrahmengesetzes in der vor dem 23. Februar 2002 geltenden Fassung fort. ³Satz 2 gilt entsprechend für Ar-</p>	<p>§ 7 Rechtsgrundlage für bereits abgeschlossene Verträge; Übergangsregelung; Verordnungsermächtigung</p> <p>(1) Für die seit dem 23. Februar 2002 bis zum 17. April 2007 an staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen sowie an Forschungseinrichtungen im Sinne des § 5 abgeschlossenen Arbeitsverträge gelten die §§ 57a bis 57f des Hochschulrahmengesetzes in der ab 31. Dezember 2004 geltenden Fassung fort. ²Für vor dem 23. Februar 2002 an staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen sowie an Forschungseinrichtungen im Sinne des § 5 abgeschlossene Arbeitsverträge gelten die §§ 57a bis 57e des Hochschulrahmengesetzes in der vor dem 23. Februar 2002 geltenden Fassung fort. ³Satz 2 gilt entsprechend für Ar-</p>	

Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG) vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 25. Mai 2020 (BGBl. I S. 1073)	Gesetzentwurf der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) vom 23. September 2022: Gesetz zur Förderung der unbefristeten Beschäftigung in der Wissenschaft (Wissenschaftsentfristungsgesetz – WissEntfristG)	Begründung der einzelnen Vorschriften des Gesetzentwurfs
beitsverträge, die zwischen dem 27. Juli 2004 und dem 31. Dezember 2004 abgeschlossen wurden.	beitsverträge, die zwischen dem 27. Juli 2004 und dem 31. Dezember 2004 abgeschlossen wurden.	
(2) ¹ Der Abschluss befristeter Arbeitsverträge nach § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 mit Personen, die bereits vor dem 23. Februar 2002 in einem befristeten Arbeitsverhältnis zu einer Hochschule, einem Hochschulmitglied im Sinne von § 3 oder einer Forschungseinrichtung im Sinne von § 5 standen, ist auch nach Ablauf der in § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 geregelten jeweils zulässigen Befristungsdauer mit einer Laufzeit bis zum 29. Februar 2008 zulässig. ² Satz 1 gilt entsprechend für Personen, die vor dem 23. Februar 2002 in einem Dienstverhältnis als wissenschaftlicher oder künstlerischer Assistent standen. § 2 Abs. 5 gilt entsprechend.	(2) ¹ Der Abschluss befristeter Arbeitsverträge nach § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 mit Personen, die bereits vor dem 23. Februar 2002 in einem befristeten Arbeitsverhältnis zu einer Hochschule, einem Hochschulmitglied im Sinne von § 3 oder einer Forschungseinrichtung im Sinne von § 5 standen, ist auch nach Ablauf der in § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 geregelten jeweils zulässigen Befristungsdauer mit einer Laufzeit bis zum 29. Februar 2008 zulässig. ² Satz 1 gilt entsprechend für Personen, die vor dem 23. Februar 2002 in einem Dienstverhältnis als wissenschaftlicher oder künstlerischer Assistent standen. § 2 Abs. 5 gilt entsprechend.	
	<u>(2a) § 2 Absatz 1 Satz 2 bis 5 finden ein Jahr nach Inkrafttreten des geänderten Gesetzes Anwendung. Bis dahin findet § 2 Absatz 1 Satz 2 in der Fassung des Gesetzes vom 12. April 2007, zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 25. Mai 2020 Anwendung.</u>	Um den Hochschulen und Forschungseinrichtungen die Gelegenheit zu geben, sich in der Personalstrukturplanung an die Erfordernisse der Neufassung des Gesetzes anzupassen, erscheint eine Übergangsfrist für die Neuregelung der Befristung von Arbeitsverträgen mit promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern angemessen.
(3) ¹ Die nach § 2 Absatz 1 Satz 1 und 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich um sechs Monate, wenn ein Arbeitsverhältnis nach § 2 Absatz 1 zwischen dem 1. März 2020 und dem 30. September 2020 besteht.	(3) Die nach § 2 Absatz 1 Satz 1 und 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich um <u>sechs zwölf</u> Monate, wenn ein Arbeitsverhältnis nach § 2 Absatz 1 <u>oder Absatz 2 Satz 3</u> zwischen dem 1. März 2020 und dem <u>30. September 2020 24. November 2021</u> besteht.	<i>Änderung von Satz 1:</i> Die GEW hat bereits in ihrer Stellungnahme zur zweiten Coronanovelle des WissZeitVG 2020 einen gleichberechtigten Verlängerungsanspruch aller während der Pandemiebeschäftigten gefordert. Aktuell bestehende Ungerechtigkeiten durch willkürlich unterschiedliche Verlängerungsoptionen für vergleichbar von den Pandemiefolgen in ihrer Qualifi-

<p>Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG) vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 25. Mai 2020 (BGBl. I S. 1073)</p>	<p>Gesetzentwurf der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) vom 23. September 2022: Gesetz zur Förderung der unbefristeten Beschäftigung in der Wissenschaft (Wissenschaftsentfristungsgesetz – WissEntfristG)</p>	<p>Begründung der einzelnen Vorschriften des Gesetzentwurfs</p>
<p>²Das Bundesministerium für Bildung und Forschung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates die zulässige Befristungsdauer höchstens um weitere sechs Monate zu verlängern, soweit dies aufgrund fortbestehender Auswirkungen der COVID-19-Pandemie in der Bundesrepublik Deutschland geboten erscheint; die Verlängerung ist auch auf Arbeitsverhältnisse zu erstrecken, die nach dem 30. September 2020 und vor Ablauf des in der Rechtsverordnung genannten Verlängerungszeitraums begründet werden.</p>	<p>Das Bundesministerium für Bildung und Forschung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates die zulässige Befristungsdauer höchstens um weitere sechs Monate zu verlängern, soweit dies aufgrund fortbestehender Auswirkungen der COVID-19-Pandemie in der Bundesrepublik Deutschland geboten erscheint; die Verlängerung ist auch auf Arbeitsverhältnisse zu erstrecken, die nach dem 30. September 2020 und vor Ablauf des in der Rechtsverordnung genannten Verlängerungszeitraums begründet werden.</p>	<p>zierung beeinträchtigte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind auszuräumen.</p> <p>Dabei müssen auch befristete Drittmittelverträge nach § 2 Absatz 2 mitberücksichtigt werden, soweit diese nach dem vorliegenden Gesetzentwurf überhaupt noch auf die Höchstbefristungsdauer angerechnet werden. Das ist der Fall, wenn diese zugleich der Qualifizierung oder wissenschaftlichen Entwicklung dienen und die Voraussetzungen dafür erfüllen, insbesondere dass 50 Prozent der Regelarbeitszeit für Qualifizierung bzw. Entwicklung zur Verfügung stehen (§ 2 Abs. 2 Satz 3 (neu)). Befristete Drittmittelverträge, die weder Qualifizierung noch Entwicklung dienen, werden nach Maßgabe des vorliegenden Gesetzentwurfs ohnehin nicht mehr auf die Höchstbefristungsdauer angerechnet (§ 2 Abs. 2 (neu)).</p> <p><i>Streichung von Satz 2:</i></p> <p>Die Verordnungsermächtigung wird durch die weitgehende Nachteilsausgleichsregelung im geänderten Satz 1 obsolet.</p>
<p>§ 8 Evaluation</p> <p>¹Die Auswirkungen dieses Gesetzes werden im Jahr 2020 evaluiert.</p>	<p>§ 8 Evaluation</p> <p>¹Die Auswirkungen dieses Gesetzes werden <u>im Jahr 2020 regelmäßig alle vier Jahre unter Beteiligung der Gewerkschaften, die das</u></p>	<p><i>Änderung von Satz 1 und Einfügung von Satz 2 (neu)</i></p> <p>Ein regelmäßiges Monitoring und regelmäßige Evaluationen sind</p>

Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG) vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 25. Mai 2020 (BGBl. I S. 1073)	Gesetzentwurf der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) vom 23. September 2022: Gesetz zur Förderung der unbefristeten Beschäftigung in der Wissenschaft (Wissenschaftsentfristungsgesetz – WissEntfristG)	Begründung der einzelnen Vorschriften des Gesetzentwurfs
<p>²Dieses Gesetz tritt am Tag nach seiner Verkündung in Kraft.</p>	<p><u>in § 1 Absatz 1 Satz 1 bezeichnete Personal organisieren, evaluiert.</u></p> <p><u>²Die Bundesregierung berichtet dem Deutschen Bundestag darüber hinaus alle zwei Jahre, wie sich die Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft entwickeln.</u></p> <p>³Dieses Gesetz tritt am Tag nach seiner Verkündung in Kraft.</p>	<p>erforderlich, um die Auswirkungen des Gesetzes regelmäßig zu kontrollieren und zu reflektieren, inwiefern dieses Sonderbefristungsrecht für die Wissenschaft gerechtfertigt ist.</p>

Befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft – ein Rückblick

PETER HAUCK-SCHOLZ

1 Die alte Personalstruktur

In den Sechzigerjahren des vorigen Jahrhunderts war die Personalstruktur an den Hochschulen (noch vor den durch die Studierendenbewegung ausgelösten Reformbemühungen) recht einfach: Neben den Hochschullehrern (und vereinzelt Hochschullehrerinnen) gab es nur die Wissenschaftlichen Assistentinnen und Assistenten bzw. die Verwalterinnen und Verwalter einer solchen Assistentenstelle. Die wissenschaftlichen Assistentinnen und Assistenten waren Beamtinnen und Beamte auf Widerruf. Das Widerrufsbeamtenverhältnis zeichnet sich dadurch aus, dass es so lange fortbesteht, bis der Dienstherr von seinem Widerrufsrecht Gebrauch macht. Bei den Wissenschaftlichen Assistenten war durch Rechtsverordnungen der Länder, die vielfach auf der alten Reichsassistentenordnung beruhten, festgelegt, wann der Dienstherr von seinem Widerrufsrecht frühestens Gebrauch machen sollte. Es folgten dann in Abschnitten von zwei Jahren festgelegte Verlängerungen für die Ausübung des Widerrufsrechts. Die Fristen orientierten sich an Erfahrungswerten für die Dauer einer Habilitation. Im Unterschied hierzu standen die Verwalterinnen und Verwalter einer Assistentenstelle in einem Arbeitsverhältnis, bei dem bei Vertragsschluss bereits festgelegt wurde, bis wann es dauern sollte (Befristung). Auf Verwaltungsstellen wurden in der Regel unpromovierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingestellt. Obwohl Verwalterinnen und Verwalter von Assistentenstellen „Angestellte im öffentlichen Dienst“ waren, waren sie vom Geltungsbereich des Bundesangestelltentarifvertrages (BAT) ausgenommen.

Die Wissenschaftlichen Assistentinnen und Assistenten alter Art wurden – modifiziert – in die Personalstruktur des 1976 in Kraft getretenen Hochschulrahmengesetzes (HRG) übernommen (siehe § 47 HRG), jedoch mit dem bedeutsamen Unterschied, dass ihre Dienstverhältnisse von vornherein auf Zeit waren und nach drei Jahren enden sollten, es sei denn, sie wurden aufgrund einer positiven Zwischenevaluierung um weitere drei Jahre verlängert (§ 48 HRG).

Als die „Öffnung der Hochschulen“ politisches Programm wurde, ging damit ein erheblicher quantitativer Ausbau des sogenannten Mittelbaus einher, dessen Status durch die sogenannten Mittelbaugrundsätze der Kultusministerkonferenz aus dem Jahr 1965 festgelegt wurde. In dieser Zeit wurde neben Beamtenstellen (Akademische Rätinnen und Räte, Kustodinnen und Kustoden) auch die wissenschaftlichen Angestellten etabliert. Deren Beschäftigung erfolgte zunächst in der Regel unbefristet, weil ihnen Daueraufgaben, z. B. Leitung einer Bibliothek, übertragen wurden (sogenannte

Funktionsstellen). Bald aber erzwang der quantitative Ausbau des Personals an den Hochschulen einen Abschied von den traditionellen Wissenschaftlichen Assistentinnen und Assistenten und zur Einführung vielfältiger Stellenkategorien, deren Hauptmerkmal darin bestand, dass die Stellen nur befristet besetzt werden sollten.

2 Befristungsrecht als Rechtsprechungsrecht

Auch wenn das Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit die Regelform des Arbeitsverhältnisses darstellt, hat § 620 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) in seiner ursprünglichen Fassung mit der knappen Formulierung „*Das Dienstverhältnis endigt mit dem Ablauf der Zeit, für die es eingegangen ist*“ die Möglichkeit der Befristung von Arbeitsverhältnissen anerkannt. Der Wissenschaftsbereich macht dabei keine Ausnahme.

Es war die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG), die, beginnend mit der Entscheidung des Großen Senats vom 12.10.1960, sich bemühte, der Befristung von Arbeitsverhältnissen Grenzen zu setzen.¹ Damals standen die sogenannten Kettenarbeitsverträge im Vordergrund der Diskussion. Das Gericht verlangte für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses einen sachlichen Grund. Zusätzlich entwickelte es den Maßstab für den sachlichen Grund: Da Fristverträge das geltende Kündigungsschutzrecht und weiteres Arbeitnehmerschutzrecht (z. B. das Mutterschutzgesetz) unanwendbar machen, muss sich der sachliche Grund vor dieser Rechtsfolge legitimieren lassen, mit anderen Worten: Wenn für das Arbeitsverhältnis das Kündigungsschutzrecht aufgrund der Befristung nicht gelten soll, muss der Arbeitgeber hierfür hinreichende (sachliche) Gründe vortragen können.

Seit der Entscheidung des Großen Senats des BAG vom 12.10.1960 ergingen ca. 100 Entscheidungen des Gerichts zur Frage, was ein sachlicher Grund sei. Die Rechtsprechung hat dabei Typen von Befristungsgründen entwickelt, wie z. B. Beschäftigung zur Erprobung, zur Vertretung, zur Qualifizierung oder zur Durchführung eines Projektes. Dabei hat das BAG aber stets betont, dass diese Typenbildung nicht abschließend sei.

3 Entwicklung eines Sonderbefristungsrechts für den Wissenschaftsbereich

Entsprechend der hohen Zahl einschlägiger Entscheidungen des BAG gab es zahlreiche Entfristungsklagen, die in den meisten Fällen mit einem Erfolg der klagenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer endeten. Dies veranlasste die öffentlichen Arbeitgeber, nach Wegen für eine Abhilfe zu suchen. So erstellte das Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft einen Referentenentwurf über ein „Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes und über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Forschungseinrichtungen“ mit dem ein Sonderbefristungsrecht in das HRG eingefügt werden sollte, und verschickte diesen an den Deutschen Gewerk-

1 BAG, Beschluss vom 12.10.1960 - Gr. Senat 1/59 -, Neue Juristische Wochenschrift (NJW) 1961: 798.

schaftsbund (DGB), die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) und die damalige Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV). Diese meldeten in ihren Stellungnahmen vor allem erhebliche verfassungsrechtliche Bedenken an, die sie aus Art. 9 Abs. 3 des Grundgesetzes (GG) ableiteten (August 1984). Denn durch die gesetzgeberische Lösung würde die tarifliche Sonderregelung des BAT für Zeitangestellte der Anlage 2y zum BAT (SR 2y) durch den Arbeitgeber als Tarifpartner mithilfe seiner Gesetzgebungskompetenz einseitig außer Kraft gesetzt und der hierfür gesetzlich vorgesehene Weg einer Kündigung des Tarifvertrages umgangen.

Dem waren – gescheiterte – Bemühungen der öffentlichen Arbeitgeber im Jahr 1979 vorausgegangen, eine tarifliche Regelung der Befristungsmöglichkeiten im Hochschul- und Forschungsbereich durch Novellierung der SR 2y zu erreichen. Die Bemühungen der öffentlichen Arbeitgeber wurden durch Äußerungen der führenden Wissenschaftsorganisationen Westdeutsche Rektorenkonferenz (WRK) und Wissenschaftsrat im Januar und Mai 1982 unterstützt, die ebenfalls für eine tarifliche Ausweitung der Befristungsmöglichkeiten im Hochschul- und Forschungsbereich plädierten. Im Dezember 1982 forderte der Bundestag die Bundesregierung auf, einen Bericht zur Drittmittelforschung vorzulegen und sich auch mit den Möglichkeiten für arbeitsrechtliche Änderungen zu erleichterten Befristungsmöglichkeiten zu befassen. In dem Bericht wurde ein Gesetzentwurf zur Ausweitung der Befristungsmöglichkeiten für wissenschaftliches Personal für den Fall angekündigt, dass eine tarifvertragliche Regelung der Problematik nicht erfolgen würde. Diese Position wurde durch den Bundestagsausschuss für Bildung und Wissenschaft nach einer mündlichen Sachverständigenanhörung im Dezember 1984 dahingehend verschärft, dass das Gesetzgebungsverfahren nach Abschluss der laufenden Tarifrunde einzuleiten sei, falls eine Einigung der Tarifpartner zur Einführung erweiterter Befristungsmöglichkeiten im Tarifvertrag nicht erzielt werden könne.²

Mit dem „Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen“ (Hochschulfristvertragsgesetz – HFVG) vom 14.06.1985³ machte der Bundestag „Nägel mit Köpfen“ und erließ erstmals in seiner Geschichte ein Sonderbefristungsrecht für einen beschränkten Personenkreis durch Einfügung der §§ 57a bis 57f in das HRG. Der Gesetzgeber hielt gemäß § 57b Abs. 1 HRG an der Notwendigkeit eines sachlichen Grundes für die Befristung von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Personal mit ärztlichen Aufgaben, Lehrkräften für besondere Aufgaben und wissenschaftlichen Hilfskräften fest. Er schuf sodann jedoch in § 57b Abs. 2 und 3 HRG gesetzlich definierte Sachgründe, zu denen die an den Status anknüpfende Sonderregelung für Lektorinnen und Lektoren gehörte. Die Neuregelung löste in der Praxis zahlreiche Rechtsstreitigkeiten aus, zu denen weitere 165 Entscheidungen des BAG ergingen. Zu den bekanntesten und meist umstrittenen Sachgründen gehörte die Beschäftigung wissenschaftlicher oder künstlerischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wenn diese auch ihrer Weiterbildung als wissenschaftlicher oder künstlerischer

2 Weitere Einzelheiten bei Nagel, 1986: 6 ff.

3 Bundesgesetzblatt (BGBl.) I, 1065.

Nachwuchs oder ihrer beruflichen Aus-, Fort- oder Weiterbildung dient (§ 57b Abs. 2 Nr. 1 HRG).

Es wundert nicht, dass diese unscharfe gesetzliche Regelung in Verbindung mit der Bestimmung des § 57c Abs. 2 HRG zu einer starken Ausweitung befristeter Beschäftigungsverhältnisse an Hochschulen und Forschungseinrichtungen führte. Denn nach § 57c Abs. 2 HRG wurde zwar die Dauer einer befristeten Beschäftigung, die auf einem oder mehreren Befristungsgründen nach § 57b Abs. 2 HRG beruhte, auf fünf Jahre begrenzt; dies sollte aber nur für dieselbe Hochschule oder Forschungseinrichtung gelten. Dies führte in der Praxis zu einem lebhaften „Wissenschaftstourismus“, dahingehend, dass eine Addition fünfjähriger Fristverträge an mehreren Hochschulen unbegrenzt möglich war. Die sogenannte Tarifsperre, die in § 57a S. 2 HRG enthalten war, tat ihr Übriges, um alle gewerkschaftlichen Bemühungen zu einer tariflichen Lösung der Befristungsproblematik im Wissenschaftsbereich im Keime zu ersticken.

Gegen das HFVG erhoben die Gewerkschaften ÖTV und GEW im Juni 1986 Verfassungsbeschwerde wegen Verletzung der durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Tarifvertragsfreiheit. Ein wesentlicher Teil der Verfassungsbeschwerde bestand in einer Darstellung der zahllosen Missbrauchsfälle bei der Befristung von Arbeitsverträgen von Hochschulbediensteten. Dies änderte jedoch nichts an der Tatsache, dass die Verfassungsbeschwerde durch Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 24.04.1996⁴, also nach zehn Jahren, zurückgewiesen wurde. Die Verfahrensbevollmächtigten (für die ÖTV: Prof. Dr. Hans Peter Bull, später Prof. Dr. Harro Plander; für die GEW: Rechtsanwalt Dr. Peter Hauck-Scholz) erfuhren von der Entscheidung erst aus der Presse. Auch die überlange Verfahrensdauer wäre nach der inzwischen ergangenen Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte heute nicht mehr möglich.

4 Auf dem Weg zum Paradigmenwechsel im Befristungsrecht

Ungeachtet dessen wurde die Unzufriedenheit über das Sonderbefristungsrecht für wissenschaftliche Hochschulen und außerhochschulische Forschungseinrichtungen immer größer. Denn mit der wachsenden Größe des Hochschulpersonals nahm die Befristung der Arbeitsverhältnisse von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern immer mehr zu. Die gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beklagten insbesondere den Missbrauch des Befristungsrechts durch die öffentlichen Arbeitgeber. Demzufolge ließ die Flut von Entfristungsprozessen, die überwiegend von den Hochschulen verloren wurden, nicht nach.

Im Januar 1998 begann die Tarifarbeit der GEW für den Hochschulbereich durch Einsetzung der ersten Projektgruppe Tarifvertrag Hochschule nach Vorarbeiten durch eine umfangreiche Monografie von Harro Plander (1986). Die Arbeit dieser Projektgruppe blieb jedoch ohne bemerkenswerte innergewerkschaftliche Resonanz. Gleich-

4 1 BvR 712/86, BVerfGE 94: 268.

wohl stehen die Bemühungen um eine Verstetigung von Beschäftigungsverhältnissen für wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter seit dieser Zeit bis zur Gegenwart im Fokus gewerkschaftlicher Politik.

Die weiterhin hohe Zahl verlorener Prozesse und die damit einhergehende Beschränkung der Hochschulen bei der Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Befristung nach Maßgabe der §§ 57a HRG sowie die generelle Unzufriedenheit mit dem Sonderbefristungsrecht des HRG veranlassten das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Juli 1999 zur Einsetzung einer Expertenkommission zur „Reform des Hochschuldienstrechtes“.

In ihrer Empfehlung vom April 2000⁵ bezeichnete die Expertenkommission die bestehenden tarifvertraglichen Regelungen, insbesondere die SR 2y BAT, als nicht ausreichend, um den spezifischen Anforderungen im Wissenschafts- und Forschungsbereich zu genügen. Sie empfahl eine „eigenständige wissenschaftsadäquate Tarifgestaltung [...], die auch das wissenschaftsakkessorische Personal einbezieht“⁶. Nicht zuletzt dadurch wurde eine umfangreiche und grundlegende Reform zur Modernisierung des Tarifrechts eingeleitet, die im Ergebnis dazu führte, dass der BAT durch den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD, Geltungsbereich im Bundesbereich und auf kommunaler Ebene, im September 2005) und durch den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L, Geltungsbereich im Länderbereich, im Jahr 2006) abgelöst wurde.

Parallel hierzu wurde auch eine grundlegende Reform der Befristungsregelungen des HRG in Angriff genommen. Dem lag ein für die Expertenkommission erstelltes Gutachten von Prof. Dr. Thomas Dieterich und Prof. Dr. Ulrich Preis zugrunde, das unter dem Titel „Befristete Arbeitsverhältnisse in Wissenschaft und Forschung“ im Jahr 2001 veröffentlicht wurde (Dieterich/Preis 2001). In diesem Gutachten wurden die eingetretenen Missstände unter den bisherigen Regelungen des HRG ausführlich dargestellt (z. B. die Möglichkeit, nach altem Recht durch Ausschöpfung aller Befristungsmöglichkeiten eine befristete Beschäftigung bis zum Eintritt in den Ruhestand zu ermöglichen). Das Gutachten mündete in einen ausformulierten Novellierungsvorschlag einschließlich detaillierter Gesetzesbegründung, der nahezu wortwörtlich in das anschließende Gesetzgebungsverfahren im Deutschen Bundestag übernommen wurde.

Der Paradigmenwechsel in dem vom Gesetzgeber übernommenen Vorschlag von Dieterich und Preis bestand darin, dass die Befristungsmöglichkeit, die sich bisher an Sachgründen orientierte, nur noch durch die Festlegung von Höchstgrenzen für befristete Arbeitsverhältnisse vor bzw. nach der Promotion bestimmt wurde. Sie griffen damit eine Regelungsmöglichkeit auf, die die Richtlinie 1999/70/EG des Rates der Europäischen Union vom 28.06.1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge⁷ vorgegeben hatte.

5 Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bericht der Expertenkommission „Reform des Hochschuldienstrechtes“, 2000, zugänglich über <https://www.fachportal-paedagogik.de/literatur/vollanzeige.html?FId=791985>.

6 Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bericht der Expertenkommission „Reform des Hochschuldienstrechtes“, 2000: 19, zugänglich über <https://www.fachportal-paedagogik.de/literatur/vollanzeige.html?FId=791985>.

7 Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften L 175/43.

Mit der Richtlinie sollte die Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge vom 18.03.1999 umgesetzt werden. Europarechtlich hatte dies zur Konsequenz, dass die Mitgliedstaaten der EU angehalten waren, ihr nationales Recht nach den Vorgaben der Rahmenvereinbarung anzupassen. Die Bundesrepublik tat dies durch das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG) vom 21.12.2000⁸, das am 01.01.2001 in Kraft getreten ist. Nach § 5 der Rahmenvereinbarung sollte der Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge dadurch vermieden werden, dass eine oder mehrere der dort aufgeführten Maßnahmen ergriffen werden, nämlich die Rechtfertigung einer Befristung durch sachliche Gründe oder ihre Begrenzung durch Festlegung der maximal zulässigen Dauer aufeinanderfolgender Arbeitsverträge bzw. durch Festlegung einer zulässigen Zahl von Verlängerungen solcher Verträge. Das Konzept der Höchstbefristung wurde im TzBfG in § 14 Abs. 2 dahingehend aufgegriffen, dass die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig ist; bis zu dieser Gesamtdauer ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Demgegenüber sah der Reformvorschlag von Dieterich und Preis, der später Gesetz wurde, eine Höchstbefristungsdauer von sechs Jahren für nicht promovierte Wissenschaftler und von weiteren sechs Jahren (im Bereich der Medizin von neun Jahren) nach abgeschlossener Promotion vor.

Mit dem 5. Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes vom 16.02.2002, das am 23.02.2002 in Kraft trat (BGBl. I S. 693), wurde der Reformvorschlag von Dieterich und Preis durch eine Neufassung der §§ 57a ff. HRG gesetzlich umgesetzt. Zielsetzung des Gesetzes war zum einen, in Hochschulen und Forschungseinrichtungen weiterhin eine ausreichende personelle Fluktuationsmöglichkeit zu eröffnen, andererseits aber durch das Konzept der Höchstbefristungsdauer dafür zu sorgen, dass die Hochschulen zum Ende eines befristeten Arbeitsverhältnisses eine Verstetigung der Beschäftigung für diejenigen Personen herbeiführten, die für geeignet gehalten wurden, auf Dauer an der Hochschule zu verbleiben. Bei Ablauf eines Arbeitsvertrages mit Höchstbefristung standen die Hochschulen somit vor der Wahl, den Beschäftigten eine Dauerbeschäftigung anzubieten oder weitere befristete Beschäftigungsverhältnisse, allerdings beschränkt auf die Möglichkeiten des TzBfG.⁹ Diese Beschränkung wurde ausdrücklich in § 57b Abs. 2 S. 3 HRG normiert. Da das TzBfG in § 14 Abs. 1 S. 2 eine Kodifizierung der bisher vom BAG entwickelten Rechtsprechung zum „sachlichen Grund“ für die Zulässigkeit eines befristeten Arbeitsverhältnisses enthält und dieses Rechtsprechungsrecht zu den zahllosen verlorenen Prozessen auf der Arbeitgeberseite geführt hatte, war dies eine ausreichende Sperre gegen den Versuch der Hochschulen und Forschungseinrichtungen, wie bisher Befristungsketten aneinanderzureihen. Die Erinnerungen an die zahlreichen verlorenen Prozesse waren noch frisch.

Die Zuspitzung durch das beschriebene eingeschränkte Wahlrecht der Hochschulen bei Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrages bewirkte eine Aufweichung des

8 BGBl. I, 2854.

9 Siehe hierzu Preis/Hausch, NJW 2002: 927.

Konzepts durch das mehrfach verlängerte Übergangsrecht, das entgegen der Intention des Gesetzes weitere Verlängerungsmöglichkeiten für befristete Arbeitsverträge ermöglichte. Außerdem gab es starke Proteste von Mitarbeitenden, deren Arbeitsvertrag durch selbstbeschaffte Drittmittel finanziert wurde. Denn diese Mitarbeiter*innen wurden wie alle anderen wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen einschränkungslos dem Höchstbefristungskonzept unterworfen. Für diese Gruppe war das alte Recht „besser“, weil es im Ergebnis Kettenfristverträge bis zum Erreichen des Ruhestandes zuließ. Die Tarifsperre blieb auch bei der Neukonzeption, wenn auch etwas abgeschwächt, erhalten.

5 Die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 27.07.2004

Mitten in die Auseinandersetzung um das Für und Wider des neu konzipierten Befristungsrechts platzte die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts¹⁰, mit der die 5. HRG-Novelle wegen eines Verstoßes gegen die Kompetenzordnung des Grundgesetzes für verfassungswidrig erklärt wurde.

Das Bundesverfassungsgericht war der Auffassung, dass die Einfügung der von der Expertenkommission vorgeschlagenen Personalkategorie der Juniorprofessur in das HRG mit der Rahmenkompetenz des Bundes nicht vereinbar sei. Obwohl das Sonderbefristungsrecht des HRG kompetenzmäßig durch die konkurrierende Gesetzgebungskompetenz des Bundes für das Arbeitsrecht gedeckt war, wurde auch dieses für verfassungswidrig erklärt. Die durch die Einführung der Juniorprofessur vorgenommene Veränderung der Personalstruktur stehe mit weiteren Regelungskompetenzen des Gesetzes in engem Zusammenhang, so auch mit der Neuordnung befristeter Beschäftigungsverhältnisse in den §§ 57a ff. HRG¹¹. Denn diese Bestimmungen bildeten mit der Neuregelung der Personalstruktur durch Einführung der Juniorprofessur eine „teleologische Sinneinheit“, die isoliert keinen Bestand haben könne. Diese wenig überzeugende Begründung war auch im Zweiten Senat des Bundesverfassungsgerichts, der die Entscheidung getroffen hat, umstritten. Jedenfalls gab es gegen die Entscheidung drei Sondervoten¹². Auch der Gesetzgeber hat sich von dieser Entscheidung bezüglich des Sonderbefristungsrechts des HRG nicht überzeugen lassen, sondern nach der temperamentvollen Urteilskritik von Preis (NJW 2004, 2782) stattdessen mit dem Gesetz zur Änderung dienst- und arbeitsrechtlicher Vorschriften im Hochschulbereich vom 27.12.2004¹³ die für nichtig erklärten Bestimmungen der §§ 57a-57e HRG wieder in Kraft gesetzt, da es sich um eine arbeitsrechtliche Regelung handelte, für die der Bund die konkurrierende Gesetzgebungskompetenz besitzt.

10 Urteil vom 27.07.2004–2 BvF 2/02, BVerfGE 111: 226.

11 BVerfGE 111: 226, 272.

12 BVerfGE 111: 226, 274 ff.

13 BGBl. I: 3835.

6 Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)

Das WissZeitVG, das durch das Gesetz zur Änderung arbeitsrechtlicher Vorschriften in der Wissenschaft vom 12.04.2007 neu geschaffen wurde und am 18.04.2007 in Kraft trat (BGBl. I, 506), hatte vor allem zwei Entstehungsgründe. Zum einen war durch die Föderalismusreform die Rahmenkompetenz des Bundes für das Hochschulwesen abgeschafft worden, sodass das HRG als Ort für befristungsrechtliche Regelungen im Wissenschaftsbereich und für künftige Änderungen dieser Regelungen nicht mehr geeignet war.

Zum anderen gab es bis zum Inkrafttreten des WissZeitVG keine spezielle Regelung für die Befristung von Arbeitsverhältnissen, die aus sogenannten Drittmitteln finanziert wurden. Wenn die Hochschulen solche Arbeitsverhältnisse befristen wollten, mussten sie auf den Tatbestand des § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG zurückgreifen. Die Sorge, dass dieser Tatbestand nicht ausreichend tragfähig sei und die hohe Zahl in der Vergangenheit verlorener Entfristungsverfahren ließen den Ruf nach einer Sonderregelung für die Drittmittelbeschäftigung im Sonderbefristungsrecht für den Wissenschaftsbereich laut werden. Dies führte zur Einführung des § 2 Abs. 2 WissZeitVG. Danach ist die Befristung von Arbeitsverträgen auch zulässig, wenn die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird, die Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt ist und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter überwiegend der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt wird. Diese Regelung für die Beschäftigung aus Drittmitteln wurde auch auf das nicht-wissenschaftliche und nicht-künstlerische Personal erstreckt, obwohl es bei ihnen nicht um eine Qualifizierung für eine Tätigkeit im Wissenschaftsbereich geht.

Durch das WissZeitVG wurde auch eine familienpolitische Komponente in § 2 Absatz 1 S. 3 WissZeitVG eingeführt, nach der die Höchstbefristung für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die Kinder betreuen, um zwei Jahre pro Kind erweitert wurde. Ein Anspruch für betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, von dieser Regelung Gebrauch zu machen, ergab sich hierdurch jedoch nicht, weil die Regelung nur den Befristungsrahmen, nicht aber den individuellen Fristvertrag betrifft. Dagegen führten die in § 2 Abs. 5 WissZeitVG aufgeführten Tatbestände (z. B. Beurlaubung wegen Kinderbetreuung, Inanspruchnahme von Mutterschutz oder Elternzeit, Freistellungen für die Tätigkeit in der Personalvertretung oder als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte) zu einer gesetzlichen Verlängerung eines bestehenden Fristvertrages, sofern die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter damit einverstanden war.

7 Die erste Novellierung des WissZeitVG

Die Eindämmung eines Übermaßes von befristeten Arbeitsverhältnissen im Wissenschaftsbereich war schon eines der erklärten Ziele des Systemwechsels von einer Sachgrundbefristung zu einer Befristung mit Höchstbefristungsdauer. Dieser Gesetzeszweck scheiterte an der „Kreativität“ der Arbeitgeber im Wissenschaftsbereich. Denn

die Befristungsquote nahm nicht ab, sondern zu. Die Eindämmung des Befristungsunwesens war daher erneut der erklärte Wille des Gesetzgebers bei der WissZeitVG-Novelle vom 16.03.2016.

Durch das erste Änderungsgesetz zum WissZeitVG vom 11.03.2016¹⁴ wurde § 2 Abs. 1 WissZeitVG dahingehend geändert, dass die Befristung nur zulässig ist, wenn sie zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt. Außerdem wurde festgelegt, dass die vereinbarte Befristungsdauer so zu bemessen ist, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist. Mit dieser Regelung versprach sich der Gesetzgeber eine wirksame Sperre gegen die ausufernde Befristungspraxis im Wissenschaftsbereich. Erwähnenswert ist auch, dass die Erstreckung der Regelungen über die Drittmittelbefristung auf das nicht-wissenschaftliche und nicht-künstlerische Personal durch die Novelle rückgängig gemacht wurde.

Aus Erfahrung klug geworden, bestimmte der Gesetzgeber eine Evaluation des Gesetzes im Jahr 2020 in § 8 WissZeitVG. Das dafür zuständige Bundesministerium missachtete jedoch die Auflage des Gesetzgebers und verschob den Evaluierungszeitpunkt um mehr als ein Jahr. Der Respekt vor dem Gesetzgeber hätte eine Gesetzesinitiative zur Änderung des § 8 WissZeitVG erfordert; auch diese unterblieb. Stattdessen ergab sich aus dem Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021¹⁵, dass nunmehr 92 Prozent des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Hochschulen unter 45 Jahren ohne Professur befristet und dass von diesem Personenkreis 37 Prozent in Teilzeit beschäftigt sind. Betrachtet man die Gruppe unter 35 Jahre, die sich häufig in der Zeit der Familiengründung befindet, beträgt die Befristungsquote sogar 98 Prozent.

Eine Evaluation des novellierten WissZeitVG hat schließlich Dr. Freya Gassmann – quasi als Ersatzvornahme für das untätige Bundesministerium – im Auftrag der Max-Traeger-Stiftung der GEW vorgenommen (Gassmann 2020) und damit unter Beweis gestellt, dass es keine objektiven Hindernisse zur Erfüllung von § 8 WissZeitVG gab. Insbesondere die Ausführungen in Kapitel 5 der Studie belegen erneut die „Kreativität“, mit der die Hochschulen durch die Einführung bürokratischer Routinen (z. B. Fragebögen, die die Einstellungsbewerberinnen und -bewerber ausfüllen und bei dieser Gelegenheit den Befristungsgrund für ihre Beschäftigung selbst angeben mussten) die zur Eindämmung von befristeten Arbeitsverträgen gedachten Regelungen der §§ 2 Abs. 1 S. 1, 2 und 4 WissZeitVG zur Aufrechterhaltung des Befristungsniveaus umfunktionieren. Das WissZeitVG war vor seiner Novellierung im Jahr 2016 schon einmal evaluiert worden (Jongmanns 2011) – mit ähnlich alarmierenden Zahlen zur Befristungs- und zur Teilzeitquote. Die endlich im Mai 2022 veröffentlichte Evaluation durch die Forschungsinstitute INTERVAL und HIS-HE im Auftrag des BMBF kam zu ähnlichen Ergebnissen wie die Studie von Gassmann: Die Befristungsquote für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Universitäten liegt bei 84 Prozent, an Fachhochschulen und Hochschulen für Angewandte Wissenschaften bei 78 Prozent. Die durchschnittliche Laufzeit eines Fristvertrages liegt an Universitäten bei 18 Mo-

14 BGBl. I: 442.

15 www.buwin.de.

naten, an Fachhochschulen und Hochschulen für Angewandte Wissenschaften bei 15 Monaten.

Diese alarmierenden Tatsache, wonach alle gesetzgeberischen Bemühungen um eine Eindämmung des Befristungsunwesens im Wissenschaftsbereich erfolglos geblieben sind, hatte die aktuelle Regierungskoalition aus SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP veranlasst, in ihren Koalitionsvertrag das Vorhaben aufzunehmen, das WissZeitVG nach seiner Evaluation zu reformieren und so dafür zu sorgen, „dass in der Wissenschaft Dauerstellen für Daueraufgaben geschaffen werden“ (Koalitionsvertrag 2021–2025: 19). Dieses Vorhaben steht noch aus.

8 Bewertung der gesetzgeberischen Aktivitäten

Das WissZeitVG bzw. seine Vorgängerregelung im HRG haben die mit ihm verbundenen Erwartungen und Zwecke nur teilweise erfüllt. Insbesondere die Novelle von 2016 ist gescheitert. Zum Zeitpunkt der 5. HRG-Novelle befanden sich die Hochschulverwaltungen in großer Unsicherheit, wenn es um die Befristung eines Arbeitsverhältnisses ging. Allzu ungenau waren die Formulierungen der sachlichen Gründe im alten Gesetz, mit der Folge, dass zahlreiche Entfristungsprozesse für die Hochschulverwaltungen verloren gingen. Nach Inkraftsetzung der 5. HRG-Novelle trat die von den Wissenschaftsverwaltungen gewünschte Rechtssicherheit – von gewissen Ausnahmen abgesehen – ein. Dagegen konnte eine Reduzierung von befristeten bzw. kurzzeitigen Arbeitsverhältnissen nicht festgestellt werden. Die Zahl befristeter Arbeitsverhältnisse im Wissenschaftsbereich stieg kontinuierlich an, begleitet von einer zunehmenden Zahl kurzzeitiger Fristverträge.

Wie ein roter Faden durchziehen das Befristungsrecht im Wissenschaftsbereich die arbeitgeberseitigen Bemühungen, Fristverträge nach eigenem Gutdünken abzuschließen und die durch Rechtsprechung und Gesetzgebung vorgegebenen Grenzen zu umgehen. Allzu sehr hat der Gesetzgeber darauf gesetzt, dass die von den Stakeholdern im Arbeitgeberbereich entwickelte Befristungspraxis schon ihre Richtigkeit habe, zumal sich diese regelmäßig auf das Grundrecht der Wissenschaftsfreiheit berufen haben. Den Ausgleich zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen hat der Gesetzgeber nicht geleistet. Allzu schnell hat er sich seinerzeit verleiten lassen, von einer tariflichen auf eine gesetzgeberische Lösung umzuschwenken. Dass die Arbeitgeber seinerzeit Entfristungsverfahren in erheblicher Größenordnung verloren haben, hat den Gesetzgeber nicht veranlasst, solide nach den Ursachen zu forschen. Denn die vor Inkraftsetzung das Sonderbefristungsrechts im HRG bestehende Rechtslage (SR 2y BAT und die hierzu ergangene umfangreiche Rechtsprechung des BAG) hätten eigentlich die Erkenntnis gewinnen lassen müssen, dass der Verlust der Prozesse nicht auf einer unbefriedigenden Rechtslage beruhte, sondern auf der missbräuchlichen Befristungspraxis durch die Arbeitgeber. Auch nach Einfügung des Sonderbefristungsrechts in das HRG wurden von der Arbeitgeberseite zahllose Entfristungsprozesse verloren. Auch hier hätte der Gesetzgeber stutzig werden müssen. Er hat sich jedoch der Er-

kenntnis verschlossen, dass auch diese Prozessverluste auf Umgehungsstrategien der Arbeitgeberseite beruhen könnten.

Eine neue Qualität erreichte die Befristungspraxis der Arbeitgeber nach Inkrafttreten der 5. HRG-Novelle. Denn diese nutzten das neue Höchstbefristungskonzept in einer Weise aus, dass die Zahl der befristeten und kurzzeitigen Arbeitsverhältnisse sogar noch zunahm, statt abzunehmen. Mit der Novelle von 2016 hat der Gesetzgeber erstmalig reagiert, indem er die abstrakte Grundlage für befristete Arbeitsverhältnisse, nämlich Qualifizierung, zu einer konkreten umzuformulieren versuchte. Jetzt wurde die Qualifizierung explizit zum Befristungsgrund. Allerdings war auch diese Lösung wieder halbherzig, wie man unschwer dem Urteil des BAG vom 02.02.2022¹⁶ entnehmen kann. Denn das BAG begründet seine Entscheidung im Wesentlichen mit dem unbestimmten Wortlaut des Gesetzes. § 2 Abs. 1 S. 1 und 2 enthalte sich näherer Vorgaben und Anforderungen an die formulierte Bedingung, hebe aber buchstäblich in einem eher weiten Sinn auf eine „Qualifizierung“ – und nicht auf ein „Qualifizierungsziel“ – ab. Außerdem werde ausgedrückt, dass eine „Beschäftigung zur Förderung“ der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung vorausgesetzt werde. Das deute darauf, dass der funktionale Zusammenhang zwischen der (befristeten) Beschäftigung und einer „durch sie“ bewirkten Förderung der Erlangung und Entwicklung eigener wissenschaftlicher oder künstlerischer Befähigungen genüge¹⁷. Man kann nur wünschen, dass der Gesetzgeber bei seiner anstehenden weiteren Novellierung des WissZeitVG hieraus die notwendigen Konsequenzen zieht, z. B. die nachfolgend dargestellten gewerkschaftlichen Vorschläge übernimmt.

9 Gewerkschaftliche Aktivitäten in Bezug auf Novellierungen des WissZeitVG

Insbesondere die GEW hat mit Aktionen, Veröffentlichungen und ausgearbeiteten Vorschlägen zur Gesetzesnovellierung versucht, der Befristungsmisere im Wissenschaftsbereich zu begegnen. In der Anfangszeit, als es vor allem um die Entwicklung tariflicher Regelungen für Beschäftigte im Wissenschaftsbereich ging, stießen die Vorschläge der GEW auf wenig Gegenliebe bei der ÖTV (später ver.di), die die Verhandlungsführerschaft in Tarifangelegenheiten aufgrund entsprechender Vereinbarung mit der GEW besaß. Als es um eine Beeinflussung des Gesetzgebers ging, war die GEW aktiver. Vor der Novellierung aus dem Jahr 2016 legte sie einen ausformulierten und ausführlich begründeten Gesetzesvorschlag vor.

In dessen Mittelpunkt stand der Vorschlag, die Zulässigkeit einer Befristungsabrede von der Vereinbarung einer Tenure-Track-Option abhängig zu machen. Danach soll das befristete Arbeitsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit umgewandelt werden, wenn aufgrund rechtzeitig durch Gutachten festzustellender fach-

16 Urteil vom 02.02.2022–7 AZR 573/20, NJW 2022: 2354.

17 Urteil vom 02.02.2022–7 AZR 573/20, NJW 2022: 2354, 2357, Rn. 48.

licher, pädagogischer und persönlicher Eignung das Qualifizierungsziel erreicht worden ist. Zusätzlich wurde vorgeschlagen, dass im Fristvertrag geregelt wird, dass dieser der Qualifizierung diene und dass der Arbeitsvertrag Aussagen über das Qualifizierungsziel, die Qualifizierungsdauer und den Umfang der für Qualifizierungszwecke verfügbaren Arbeitszeit enthält. Die öffentliche Diskussion über diesen Vorschlag machte deutlich, dass die Bemühungen um eine Verstetigung der Arbeitsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals auf Hochschulseite auch an der zu knappen Grundfinanzierung der Hochschulen scheiterten und dass diese aufgrund ihrer Finanzlage bei gleichzeitig wachsenden Aufgaben durch die zunehmenden Studierendenzahlen auf die Befristung von Arbeitsverhältnissen angewiesen waren.

Auch für die jetzt anstehende Novellierung hat die GEW einen eigenen Gesetzesvorschlag vorgelegt, nämlich ihren Dresdner Gesetzentwurf für ein Wissenschaftsentfristungsgesetz, und ihn im September 2022 vorgestellt. Darin wird die Befristung von nicht-promoviertem Personal nur zugelassen, wenn die Beschäftigung zum Zweck der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung mit dem Ziel der Promotion oder bei künstlerischem Personal zum Zweck der vereinbarten künstlerischen Qualifizierung erfolgt. Beim promovierten Personal wird an der Tenure-Track-Lösung aus dem früheren Entwurf in modifizierter Form festgehalten.

Was aus diesen Vorschlägen wird und ob ein ernsthafter Wille besteht, das Befristungsunwesen im Wissenschaftsbereich zu bekämpfen, ist keine Frage der Vernunft, sondern eine Frage der politischen Willensbildung. In der Vergangenheit hat sich das BMBF dadurch „ausgezeichnet“, die Vorstellungen der HRK und der ihr nahestehenden Standesorganisationen der Professorenschaft umzusetzen. Nach dieser „Erfolgsbilanz“ ist es an der Zeit, dass die notwendige Novellierung des WissZeitVG nicht mehr dem BMBF allein überlassen wird, sondern der Bundeskanzler von seiner Richtlinienkompetenz Gebrauch macht, damit die im Koalitionsvertrag formulierte Zielsetzung der Bekämpfung des Befristungsunwesens im Wissenschaftsbereich erreicht werden kann.

Literatur

- Dieterich, Thomas/Preis, Ulrich (2001):** Befristete Arbeitsverhältnisse in Wissenschaft und Forschung, Köln.
- Gassmann, Freya et al. (2020):** Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz, eine erste Evaluation der Novellierung von 2016, April 2020, herausgegeben von der GEW, Frankfurt a. M., <https://www.gew.de/evaluationwisszeitvg>.
- Jongmanns, Georg (2011):** Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG). Gesetzesevaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Forum Hochschule 4/2011, Hannover: HIS.
- Nagel, Bernhard (1986):** Fristverträge an Hochschulen und Forschungseinrichtungen, München.
- Plander, Harro (1986):** Arbeitsplatz Hochschule, GEW-Beiträge zum Wissenschaftsrecht, Bd. 4, Freiburg im Breisgau.

WissZeitVG-Reform: Stellschraube zur Korrektur von Fehlentwicklungen

MARTIN SCHRADER

Um zu wissen, wo man Änderungen anstoßen sollte, muss man zunächst einmal die Realität betrachten. Und nicht die Realität der Arbeitgeber, sondern derer, die im System Wissenschaft besonders gefährdet sind – nämlich der Wissenschaftler*innen selbst. Die Wissenschaft in Deutschland leidet unter einer Vielzahl massiver Probleme, für deren Lösung dringend systematische Veränderungen notwendig sind. Kurz laufende, und meist nur sehr kurzfristig verlängerte, („Ketten-“)Verträge werden durch den Spielraum des derzeitigen Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) so lange und häufig verwendet, dass sie in einer Dauerbefristung ohne langfristig planbare Perspektive resultieren.

Die wenigen Ausnahmen, z. B. Tenure-Tracks, bei welchen man immerhin bis zu fünf Jahre lang Planungssicherheit erhält, können mit insgesamt etwa 1.000 Stellen im Jahr angesichts der etwa 200.000 Promovierten (und der jährlich etwa 36.000 nachrückenden Promovierenden) allenfalls als Tropfen auf den heißen Stein angesehen werden (BMBF 2019; Statistisches Bundesamt 2022). Davon abgesehen lösen auch zusätzliche Tenure-Track-Stellen nicht das Problem der Dauerbefristung promovierten Personals, welches keine Professur anstrebt, jedoch weiter in der Wissenschaft und/oder Lehre arbeiten möchte. Diese Menschen sind ebenfalls hoch qualifiziert und systemrelevant, etwa als Senior Researcher*innen, Lecturer*innen oder Lab Manager*innen. In ihrem Fall ergibt eine Befristung noch weniger Sinn, da sie für den Betrieb des universitären und außeruniversitären Lehr- und Forschungsapparates unabdingbar sind.

Diese mangelnde langfristige Perspektive für Forschende in Deutschland sorgt dafür, dass viele Talente den Weg ins Ausland (Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung 2019) oder in die Industrie gehen – obwohl sie sich eine Karriere in der deutschen akademischen Welt wünschen (N²-Survey 2019). So sind bereits jetzt 76 Prozent der deutschen Auswanderer*innen Hochschulabsolvent*innen (BIB 2019).

Dies scheint auch gewollt, denn oftmals werden die mindestens sechs Jahre der Postdoc-Phase von einigen noch immer als Wanderjahre romantisiert. Alle ein bis zwei Jahre gezwungen zu sein, den Arbeitgeber, den Arbeitsort oder gar das Arbeitsland zu wechseln, ist für viele Betroffene jedoch alles andere als romantisch. Auf der Strecke bleibt dabei auch das Streben nach wissenschaftlicher Exzellenz und einem tiefgreifenden Verständnis eines Themas. Dies fördert auch keineswegs die Innovation, wie das Bundesministerium für Bildung und Forschung in seinem kontrovers diskutierten Erklärvideo zum WissZeitVG behauptet hat, sondern bremst sie klar aus. Bei durchschnittlich weniger als drei Jahren Laufzeit für Verträge für Promovierende

bleiben, nach Einarbeitung, maximal ein bis anderthalb Jahre Zeit dafür, genau diese Innovation zu entwickeln – denn in den drei Jahren soll man auch seine eigentliche Dissertation schreiben. Es sei denn, man übt die gängige Praxis aus, die Promovierenden nach getaner Arbeit ihre Dissertation in der Arbeitslosigkeit schreiben zu lassen. Und dies, obwohl diese in der Regel über Jahre weit mehr gearbeitet haben als ihre Arbeitsverträge vorsahen. So gaben 2021 76 Prozent an, regelmäßig unbezahlte und vor allem meist nicht erfasste Mehrarbeit zu leisten. Mehr als 15 Prozent der Befragten gaben sogar an, durchschnittlich mehr als 50 Stunden pro Woche zu arbeiten, obwohl sie durchschnittlich nur für etwa 26 Stunden bezahlt werden. Oftmals wird dies auch durch die Umgehung von rechtlichen Vorgaben wie Zeiterfassung systematisch unterstützt (N²-Survey 2019).

All dies fügt der bereits extrem anspruchsvollen und stressreichen Arbeit nur weitere Belastungskomponenten hinzu. Dies wirkt sich häufig auch sehr negativ auf die psychische Gesundheit der Betroffenen aus (z. B. Nicholls et al. 2022). So berichteten im Jahr 2019 etwa 15 bis 18 Prozent der Promovierenden von Symptomen, die auf ein moderates bis schweres depressives Syndrom hinweisen (N²-Survey 2019). Bisherige Studien zeigen, dass diese berichteten Symptome im Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen der Promovierenden stehen (vgl. N²-Survey 2019; Lasser et al. 2022; Naumann et al. 2022).¹ Wenn diese Promovierenden trotz der genannten Widrigkeiten schließlich zu Postdocs werden, tragen sie ihre psychische Vorbelastung oft mit sich, wodurch die neuen Belastungen der Postdoc-Phase umso problematischer sind – insbesondere, wenn sie sich nach ihrer Arbeit zeitgleich eigenständig um ihre persönliche Arbeitsstelle in Form von Projekten kümmern müssen. So braucht man sich aber auch nicht wundern, dass die meisten klugen Köpfe der akademischen Welt – und nicht der Wissenschaft – dieser nach ihrer Promotion endgültig den Rücken zukehren.

Diese Realität haben nicht nur die Promovierendenvertreter*innen, sondern auch die GEW erkannt und mehrfach angemahnt. Um die oben genannten Probleme nachhaltig zu lösen, bedarf es einer weitsichtigen Änderung der gesetzlichen Grundlage und damit des WissZeitVG. Hierbei sind die Forderungen der GEW sinnvoll und zielführend und sollten in der geplanten Novelle auch entsprechend umgesetzt werden. So führt die Definition der Qualifizierung zu einer klareren Struktur der Qualifizierungsphase und stellt deutlich hervor, dass die Promotion – und nicht die Abarbeitung einzelner Projekte oder Publikationen – das eigentliche Ziel des Arbeitsvertrages sein muss. Auch definiert es damit, dass für das eigentliche Schreiben der Dissertation ausreichend Zeit eingeplant werden muss – und dies nicht, wie es immer noch oftmals gängige Praxis ist, in der erzwungenen Arbeitslosigkeit erfolgen sollte.

Auch verbindliche Nachteilsausgleiche unterstützen insbesondere junge Familien bei der Planbarkeit ebendieser. Gerade bei Projektstellen ist eine verbindliche Ausgestaltung der Verlängerungskomponente unabdingbar, da sonst, wie bisher, insbesondere junge Mütter eklatant der Willkür und dem Machtgefüge des Wissen-

¹ Speziell sprechen wir hier von z. B. fehlenden Ruhezeiten, finanzieller Unsicherheit und Zukunftssorgen, multiplen Abhängigkeiten von oft unzureichend geschulten Führungskräften, fehlendem strukturellen Support, fehlender Karriereentwicklung, unzureichenden Systemen zur Konfliktmeldung und -lösung.

schaftssystemen ausgesetzt sind. Zu ebenjener Planbarkeit gehören auch Mindestvertragslaufzeiten von vier Jahren. Dies bedingt jedoch auch einer klaren Struktur des Promotionsprojektes, denn nur so kann man unterdurchschnittliche Promotionsdauern erwarten. Denn der Durchschnitt liegt bei sechs Jahren (BUWIN 2021). All diese Forderungen werden im weitesten Sinne auch von anderen Organisationen wie ver.di, DGB, NGAWiss, bukof und Promovierendennetzwerken unterstützt.

Doch all diese Änderungen am gesetzlichen Rahmen helfen nur bedingt, wenn nicht auch über das System und seine Akteure selbst nachgedacht wird und zukünftiger Missbrauch des rechtlichen Rahmens weitgehend unterbunden wird. Im Falle des deutschen Wissenschaftssystems bedeutet das, promovierende und promovierte Forschende nicht länger als „Nachwuchs“ zu bezeichnen, sondern als hoch ausgebildete Fachkräfte, denen auch das Recht zusteht, für ihre Interessen im Rahmen von Tarifverhandlungen einzutreten. Und auch, dass man ihnen faire Chancen und Arbeitsbedingungen bietet.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass das deutsche Wissenschaftssystem in den vergangenen Jahrzehnten eine deutliche Fehlentwicklung hingelegt hat, die Personalmissmanagement, Machtmissbrauch und gravierende Gesundheitsgefährdungen für die Beschäftigten zur Folge hatte. Eine Stellschraube zur Korrektur ist hierbei die Novelle des WissZeitVG. Verfehlt die Bundesregierung dieses Ziel, ist ein anhaltender massiver Verlust an promoviertem Fachpersonal zu befürchten, was dramatische Auswirkungen für den Wissenschafts- und Innovationsstandort Deutschland hätte.

Literatur

- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2019):** Das Tenure-Track-Programm 2019, https://www.bmbf.de/bmbf/de/forschung/wissenschaftlicher-nachwuchs/das-tenure-track-programm/das-tenure-track-programm_node.html (01.02.2023).
- BIB (2019):** Neue BIB Studie, Gewinner der Globalisierung, <https://www.bib.bund.de/DE/Presse/Konferenzen/2019-12-04-Gewinner-der-Globalisierung.html> (01.02.2023).
- Konsortium Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs (2021):** Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs: Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland, Bielefeld, <https://www.buwin.de/dateien/buwin-2021.pdf> (01.02.2023)
- Lasser, Jana et al. (2021):** Power abuse and anonymous accusations in academia – Perspectives from early career researchers and recommendations for improvement, https://www.bzh.bayern.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Beitraege_zur_Hochschulforschung/2021/2021-1-2-Lasser-Bultema-Jahn-Loeffler.pdf#m3=Article (02.01.2024).
- N²-Survey (2019):** Institutionsübergreifende Präsentation der N²-Survey-Ergebnisse: <https://www.youtube.com/watch?v=Wikjx6x9bxI&t=1488s> (01.02.2023).

- Naumann, Sandra et al. (2022):** Update on the Mental Health, Crisis in Academia: Effects of the COVID-19 Pandemic on Early Career Researchers' Mental Health and Satisfaction with PhD training [Preprint]. PsyArXiv. <https://doi.org/10.31234/osf.io/nv4ut>
- Nicholls, Helen et al. (2022):** The impact of working in academia on researchers' mental health and well-being: A systematic review and qualitative meta-synthesis. PLOS ONE, 17 (5), e0268890. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0268890>
- Statistisches Bundesamt (2022):** 200 300 Promovierende an deutschen Hochschulen im Jahr 2021, Pressemitteilung Nr. 347 vom 16. August 2022, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/08/PD22_347_213.html (01.02.2023).

Survey Reports der einzelnen Institutionen

- Helmholtz-Gesellschaft: https://www.helmholtz.de/fileadmin/user_upload/06_jobs_talente/Helmholtz-Juniors/Survey_Report2019.pdf (01.02.2023)
- Max-Planck-Gesellschaft: https://www.phdnet.mpg.de/145345/3_PhDnet_Survey_Report_2019.pdf (01.02.2023)
- Leibniz-Gemeinschaft: <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/69403> (01.02.2023)

Brauchen wir ein Sonderbefristungsrecht für die Wissenschaft und wie lassen sich Fehlentwicklungen damit korrigieren?

MATHIAS KUHNT

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) konstituiert ein Sonderbefristungsrecht in der Wissenschaft. Der institutionelle Bedarf dafür war historisch aus einer Reihe von erfolgreichen Befristungskontrollklagen entstanden, die darauf beruhten, dass die Hochschulen wissenschaftliches Personal anders als vorgegeben eben nicht mit dem zentralen Ziel der Ausbildung von Wissenschaftler*innen und damit unter Vorlage legaler Sachgründe befristet beschäftigten. Stattdessen versuchten die Hochschulen offensichtlich, das geltende Befristungsrecht maximal auszureizen oder zu missbrauchen, um Flexibilitätsspielräume zu erlangen.

Das WissZeitVG diene nun neben der rechtlichen Rahmung von Drittmittelbefristungen dazu, das Vorliegen konkreter Sachgründe als Bedingung für eine Befristung zu entfernen und die sachgrundlose Befristung während der „Qualifizierungsphase“ zu ermöglichen. Insofern war die letzte Novellierung des WissZeitVG im Jahr 2016 der Versuch einiger Akteure, das Rad ein wenig zurückzudrehen und die Relevanz tatsächlicher Qualifizierung zu schärfen. Diese Absicht ist im Gesetzgebungsverfahren gescheitert, was spätestens durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG), das im Prinzip jegliches „lebenslange Lernen“ als Qualifizierungsziel zulässt, offen zutage getreten ist.

Aus Sicht der Arbeitnehmer*innen wäre angesichts solcher Zustände eine Wiedereingliederung akademischer Arbeitsverhältnisse in das allgemeine Befristungsrecht anzustreben. Tatsächlich teilen 74 Prozent der Befragten in unserer repräsentativen Umfrage (Kuhnt et al. 2022) die Auffassung, dass die Abschaffung des Sonderbefristungsrechts in der Wissenschaft die Situation des wissenschaftlichen Personals (sehr) verbessern würde. 84 Prozent sind der Meinung, dass dies für die Schaffung von unbefristeten Stellen spätestens nach der Promotion zuträfe. Dass eine entsprechende Umgestaltung der Personalstruktur an Hochschulen weder zu höheren Finanzbedarfen führen muss noch auf Kosten des Lehrangebotes gehen würde, haben wir mit unserer Berechnung von Personalmodellen gezeigt (Koordinationskreis NGAWiss 2020).

Jedes Gesetz, das eine Sonderbefristung in der Wissenschaft regelt, ist dagegen bereits ein politischer Kompromiss. Dies macht es umso wichtiger, den im Gesetz definierten Geltungsbereich so eng wie möglich zu fassen. Folgerichtig schließt der vorliegende Gesetzentwurf der GEW Personal vom Geltungsbereich aus, für das eine wissenschaftliche (Weiter-)Qualifikation höchstens nebenbei infrage kommt, nachdem dies für das technische Personal bereits in der ersten Novelle geschehen ist. Unsere

Evaluation des WissZeitVG (Kuhnt et al. 2022) hat jedoch auch festgestellt, dass 44 Prozent der mit Haushaltsmitteln befristet beschäftigten Wissenschaftler*innen an Universitäten, die de facto kein Qualifikationsziel verfolgen, dennoch mit dem Ziel einer Promotion oder Habilitation beschäftigt sind.¹ Bezogen auf das gesamte befristete Personal sind dies immerhin noch sechs Prozent. Um diesem Missbrauch vorzubeugen, ist eine Festlegung einer ausreichenden Zeit zur wissenschaftlichen Qualifikation, wie sie im Gesetzentwurf zu finden ist, umso wichtiger.

Aber auch für Drittmittelbeschäftigte lässt sich ein Sonderbefristungsrecht nicht gut begründen. Für sie ergeben sich aus dem allgemeinen Befristungsrecht des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzbfG) mehr als ausreichende Befristungsmöglichkeiten bei gleichzeitig etwas höherem Schutz vor Rechtsmissbrauch, etwa in Fällen, in denen Drittmittelbeschäftigte teilweise bis zur Rente befristet angestellt bleiben und immer wieder ähnliche Aufgaben erfüllen. Hochschulen müssen hier in die Pflicht genommen werden, über Poolinglösungen dauerhafte Beschäftigung auch für drittmittelfinanziertes Personal zu gewährleisten.

Doch neben der Frage des Geltungsbereiches ist es von herausragender Bedeutung, die (Sach-)Gründe für eine einfache Befristung wissenschaftlichen Personals auf die besondere Phase der (tatsächlich angestrebten und ermöglichten) Promotion zu beschränken und dafür ausreichende Vertragslaufzeiten vorzuschreiben. In der Postdoc-Phase fällt dieser Grund weg. Mit Bezug auf sie wird im Gesetzentwurf der GEW zudem deutlich, wie schwer es aufgrund unterschiedlicher Bundes- und Länderhoheiten leider ist, zumindest einen Tenure-Track bzw. den geregelten Übergang in unbefristete Beschäftigung als Befristungsbedingung zu implementieren. Dieses Problem löst der Gesetzentwurf recht elegant, indem eine auf die Promotion folgende Befristung an ein Tenure-Verfahren gekoppelt, nicht jedoch festgelegt wird, in welcher Form eine Dauerbeschäftigung nach positiver Evaluation zu erfolgen hat.

Trotzdem bleiben mit dem Gesetzentwurf, so wichtig und richtig er ist, zwei große offene Flanken für die Begrenzung von Befristungen, denen im Anschluss begegnet werden müsste: Zwar wird ausgeschlossen, dass es eine Flucht in Drittmittelbefristungen zur Umgehung der Auflagen für Promotions- oder Postdocstellen gibt, jedoch sind Kettendrittmittelbefristungen bis ins hohe Alter weiterhin möglich. Darüber hinaus kann eine Gesetzgebung auf Bundesebene womöglich gar nicht verhindern, dass Hochschulen nach einer Promotion weiterhin auch ohne Tenure-Track befristen und damit den bisherigen Status quo beibehalten. Dafür können sie auf die Hochschulgesetze der Länder zurückgreifen, die es ermöglichen, befristete Juniorprofessuren auch ohne Tenure-Track einzurichten. Hier sind neben den Landesgesetzgebern insbesondere die Hochschulen in der Pflicht, den Worten der Hochschulrektorenkonferenz Taten folgen zu lassen.

¹ Von anderen oftmals auch vorgeschobenen „Qualifikationszielen“ ist dabei noch gar nicht die Rede.

Literatur

Koordinationskreis des Netzwerks für Gute Arbeit in der Wissenschaft (2020): Personalmodelle für Universitäten in Deutschland, Alternative zur prekären Beschäftigung, Berlin.

Kuhnt, Mathias/Reitz, Tilman/Wöhrle, Patrick (2022): Arbeiten unter dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Eine Evaluation von Befristungsrecht und -realität an deutschen Universitäten, Dresden. <https://doi.org/10.25368/2022.366>

Das WissZeitVG als Rahmen für Verlässlichkeit und Verbindlichkeit

CAROLIN WAGNER, HOLGER MANN

Bereits mit der Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) 2016 wollte der Gesetzgeber, dass eine „sachgrundlose Befristung nur zulässig ist, wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt“ (Bundestags-Drucksache 18/6489). Denn man stellte schon damals fest, „dass der Anteil von Befristungen – insbesondere über sehr kurze Zeiträume – ein Maß erreicht hat, das weder gewollt war, noch vertretbar erscheint“ (Bundestags-Drucksache 1/6489).

Wir alle wissen, dass die erste Novellierung ihr Ziel verfehlt hat. Die Zahlen der letzten Evaluation zeigen eindeutig, dass es weitere Schritte braucht, um endlich verlässliche und verbindliche Karrierewege in der Wissenschaft herzustellen. Für uns ist klar: Gute Arbeitsbedingungen sind eine Grundvoraussetzung, um die besten Köpfe für exzellente Forschung und Lehre zu gewinnen, zu halten und ihnen Raum für wegweisende Ideen zu geben. Wir wollen nicht länger zusehen, wie auf gesetzlicher Grundlage prekäre Beschäftigung geschaffen wird. Deshalb unterstützen wir als SPD-Bundestagsfraktion die Forderungen im Dresdner Gesetzentwurf der GEW weitgehend.

Grundsätzlich ist für uns die Promotion die klassische Qualifizierungsarbeit und damit legitimer Anwendungsbereich des WissZeitVG als Sonderbefristungsrecht. In dieser Befristungssituation müssen wir den Doktorand*innen die Sicherheit geben, sich auf ihre wissenschaftliche Arbeit konzentrieren zu können statt auf die nächste Vertragsverlängerung. Hierfür sollen die Vertragslaufzeiten in der Promotionsphase künftig der erwarteten Promotionsdauer entsprechen. Darüber hinaus müssen wir den Promovierenden ausreichend Zeit für die eigene Qualifikation einräumen. Auch aus unserer Sicht sind das mindestens 50 Prozent der regulären wöchentlichen Arbeitszeit.

Die Forderung „Dauerstellen für Daueraufgaben“ wurde in den Koalitionsvertrag aufgenommen. Und das zu Recht, denn zahlreiche Tätigkeiten im sogenannten Mittelbau zählen zu den Daueraufgaben einer Hochschule oder Forschungseinrichtung. Diese Daueraufgaben müssen auf entfristeten Dauerstellen ausgeübt werden. In der Ampelkoalition haben wir den dynamischen Aufwuchs des Zukunftsvertrags Studium und Lehre ab 2023 durchgesetzt und erwarten nun, dass künftig im Hochschulsystem mehr Mittel für Dauerstellen zur Verfügung stehen, sowie einen entsprechenden Wandel der Stellenprofile im Mittelbau.

In der Postdoc-Phase erfolgt eine fachliche Profilierung für den weiteren Weg in die Wissenschaft. Die derzeit mehrjährige Ungewissheit in dieser Phase wollen wir

durch deutliche Kürzung ihrer Höchstbefristungsdauer reduzieren. Während der Dresdner Gesetzentwurf der GEW nach der Promotion eine weitere befristete Beschäftigung nur noch mit verbindlicher Zusage für eine unbefristete Anschlussbeschäftigung nach Zielerreichung vorsieht, haben wir als SPD-Bundestagsfraktion hierzu eine andere Ausrichtung vorgenommen. In dieser Phase erkennen wir an, dass die Besonderheit des Wissenschaftssystems ein Flexibilitätsinstrument in Form einer nochmals befristeten Übergangsphase nach abgeschlossener Promotion erforderlich macht. Hier muss sich herauskristallisieren, für wen der Weg in die Wissenschaft weitergehen kann und für wen nicht. In dieser Übergangsphase können frisch promovierte Wissenschaftler*innen den Sprung auf eine ausgeschriebene – unbefristete – Stelle schaffen und letzte dafür notwendige Nachweise erbringen, etwa erste Lehrerfahrungen, die Veröffentlichung der Promotionsschrift oder Vorbereitungen auf ein nächstes Forschungsprojekt. Umfassende Forschungsarbeiten, die zur Herstellung der Berufungsfähigkeit für eine Professur oder für den Nachweis zur Befähigung anderer Stellenprofile in der Wissenschaft dienen, sollen aber erst auf einer daran anschließenden Stelle erfolgen, die dann auch mit einer Entfristungszusage nach Zielerreichung verknüpft sein muss. Auf einen mehrjährigen zweiten Qualifizierungsweg geht man somit nur noch mit der festen Aussicht, nach erfolgreicher Erbringung der vereinbarten Qualifikationen auch tatsächlich eine Professur oder andere feste Stelle zugewiesen zu bekommen.

Was die Ausweitung der Regelungen zum Nachteilsausgleich auch für Drittmittelbeschäftigte anbelangt, sehen wir ebenfalls Handlungsbedarf. Denn Beschäftigungsverhältnisse, die sich auf Drittmittelbefristung begründen, haben in den vergangenen Jahren stark zugenommen. Dabei wird auch eine Vielzahl der Promotionsvorhaben in Drittmittelprojekten nicht auf Basis der Qualifizierung, sondern aufgrund der Drittmittel befristet. Diesen Beschäftigten bleiben hierdurch die Ansprüche auf Vertragsverlängerungen bei Mutterschutz und Elternzeit versagt. Um dies zu ändern, wollen wir ein Stufenmodell einführen, das Qualifizierungsbefristung einen Vorrang einräumt.

Wir sind davon überzeugt, dass gute Arbeit dort am besten gelingt, wo Sozialpartner tariflich geregelte Beschäftigungsverhältnisse aushandeln. Daher bekennen wir uns auch in der Wissenschaft zur Tarifbindung und wollen die bestehende Tarifsperr abschaffen. So schaffen wir die Voraussetzung, um generell mehr Tarifverträge zu ermöglichen. Damit stärken wir die Mitbestimmung in der Wissenschaft und stellen das Verhältnis der Sozialpartner auf verlässliche Grundlagen.

Während wir als SPD-Bundestagsfraktion viele Forderungen im Dresdner Gesetzentwurf der GEW teilen, wurde im Bundestag bereits klar, dass zwischen den Koalitionspartnern durchaus unterschiedliche Ausgangspositionen in dieser Sache bestehen. Für das politische Gesetzgebungsverfahren wird eine starke Stimmen der Betroffenen hilfreich sein, um die Notwendigkeit mutiger Eingriffe in das WissZeitVG zu untermauern.

Über die Novelle des WissZeitVG hinaus müssen wir die weiteren Hebel für gute Arbeit in der Wissenschaft auch bewegen. Qualifizierte Personalentwicklungspläne in

der Wissenschaft, ein Umbau zu flachen Hierarchiestrukturen, die Entwicklung von Stellenprofilen unterhalb der Professur und die Verknüpfung des Einsatzes von Drittmitteln mit Anforderungen guter Arbeit sind einige Bereiche, die über diese Gesetzesnovelle verändert werden müssen und die wir als SPD-Bundestagsfraktion gern so mit der GEW weiter voranbringen, wie wir es mit Gewerkschaften am liebsten tun: Seit' an Seit'!

Auf dem Weg zur Entfristung – das neue Berliner Hochschulgesetz in der Umsetzung

TOBIAS SCHULZE

Mehr Verbindlichkeit und eigenständig zu bestimmende Zeit für Wissenschaftler*innen in der Promotionsphase, frühere und transparente Entfristungspfade nach der Promotion und nicht zuletzt: eigenständige Wissenschaft neben der Professur. Dauerstellen für Daueraufgaben. So lassen sich die personalstrukturellen Grundsätze des aktuellen Berliner Hochschulgesetzes zusammenfassen, das seit 2021 in Kraft ist. Das Gesetz gab den Hochschulen bis zum 30. Oktober 2023 Zeit zur Umsetzung. Nach den Wiederholungswahlen hat die neue CDU-SPD-Koalition jedoch den Aufschub dieser Frist bis 1. April 2025 sowie eine grundlegende Überprüfung der Regelungen zur Entfristung angekündigt. Sollte die Koalition dieses Vorhaben in die Tat umsetzen, wäre das ein herber Rückschritt für die bundespolitische Debatte um das WissZeitVG. Denn insbesondere die Regelungen zum Tenure Track und Anschlusszusagen im Postdoc-Bereich können als Vorbild für eine progressive Reform in Richtung eines Wissenschaftsentfristungsgesetzes gesehen werden, wie sie die GEW vorschlägt.

Der Berliner Novelle war ein mehrjähriger Prozess der Debatte, die über die wissenschaftspolitischen Arbeitsgemeinschaften der drei Koalitionsparteien von SPD, Grünen und LINKEN organisiert worden war. Mehrere hundert Menschen aus den Berliner Hochschulen nahmen daran teil, wobei die Debatte über Personalstrukturen nur einen von fünf Themenblöcken prägte. Selbst die Hochschulleitungen, besonders der vier großen HAWs in Berlin, beteiligten sich rege.

Der breite Debattenprozess führte dazu, dass sehr viele Aspekte in die Novelle einfließen konnten und eine umfassende Reform der seit Ende der 80er Jahre bis auf die Juniorprofessur weitgehend konstanten hochschulpersonalrechtlichen Regelungen entstand. Bis sie abgeschlossen und im Parlament verabschiedet werden konnte, kam es coronabedingt zu einigen Verzögerungen. Aber in der letzten Plenarsitzung der alten Legislaturperiode lief alles über die Bühne. Von einer Nacht- und Nebel-Aktion, wie man gelegentlich aus den Hochschulleitungen hört, kann angesichts dieses mehr als dreijährigen Erarbeitungsprozesses keine Rede sein.

Das Gesetz verfolgt im Bereich der Entfristung von haushaltsfinanzierten Postdocs einen klaren Grundsatz: Wer sich nach der Promotion im Rahmen eines weiteren Qualifikations- bzw. Tenure-Verfahrens bewährt, bekommt eine qualifikationsangemessene Anschlusszusage seiner Hochschule. Das gilt nicht nur für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, sondern auch für Juniorprofessor*innen und Hochschuldozent*innen. Für letztere wurde eine entsprechendes Tenure-Track-Verfahren gesetzlich ermöglicht.

Es war die damalige Präsidentin der Humboldt-Universität Sabine Kunst, die in ihrer Rücktrittsrede verbalisierte, unter welchen Änderungsdruck die etablierte Struktur der organisierten Abhängigkeiten an Hochschulen kam: „Die Novelle des BerlHG führt zwingend zu einer Transformation der ‚Faculty‘ und der Personalstrukturen der Universität“ (Kunst 2021). Wenn der wissenschaftliche Mittelbau keine Reservearmee mehr ist, über die man je nach Zweck als flexiblen Haushaltsposten oder als „Ausstattung“ bei Berufungen verfügen kann, dann sind die Hochschulen zu etwas gezwungen, was sie kaum noch kennen: Personalplanung und -entwicklung. Damit ändern sich die unsichtbaren Triebfedern von Strukturentwicklung grundlegend. Gesetzlich sind die Lehrstühle in Berlin abgeschafft, faktisch werden sie je nach Fachkultur mehr oder weniger über die Finanzierung und Berufungen immer wieder perpetuiert. Das muss sich ändern und wird sich ändern.

Derzeit laufen die Debatten über die Umsetzung in den Universitäten, die alle jeweils unterschiedliche Modelle zur Umsetzung vorgelegt haben. Dabei treten auch die Probleme zu Tage: Verordnungen etwa über die Ausgestaltung von Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen (WiMi)-Stellen oder die Kapazitäts- oder Lehrverpflichtungsverordnung sind veraltet und müssen angepasst werden. So etwa ist zu klären, wie viele WiMis auf so genannten Stellen mit Schwerpunkt Lehre nach § 110a BerlHG lehren müssen, ohne dass diese Stellen zu Karrieresackgassen werden. Wir halten zwölf Semesterwochenstunden für das Maximum.

Die Hochschulen müssen Tenure Track-Verfahren entwickeln und in Satzungen gießen. Von den Verwaltungen in Land und Hochschulen verlangt diese Novelle viel in kurzer Zeit. Auch die Verfahren, in denen Stellen geplant und eingerichtet werden, müssen sich deutlich ändern.

Trotz dieser Umsetzungsschwierigkeiten wird das neue Berliner Hochschulgesetz als Chance begriffen. Auch die neu gewählten Präsidentinnen von Humboldt- und Technischer Universität sehen sich in der Pflicht, auf dieser gesetzlichen Grundlage mit guten Personal- und Organisationsstrukturen voranzukommen. Während in der Wissenschaft an der Umsetzung gearbeitet wird, läuft parallel die Normenkontrollklage gegen das Gesetz von CDU und FDP vor dem Landesverfassungsgericht. Hauptstoßrichtung dieser Klage ist die vorgebliche Nichtzuständigkeit des Landes für Zeitverträge in der Wissenschaft, da der Bund diese über das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) im Rahmen der konkurrierenden Gesetzgebung abschließend geregelt habe. Allerdings regeln wir hier nicht die einzelnen zur Qualifikation befristeten Verträge, sondern den Umgang der Hochschulen als Arbeitgeber mit den Beschäftigten *nach* einer Qualifikation.

Angesichts der bevorstehenden rechtlichen Auseinandersetzung kommt der Vorschlag der GEW für ein Wissenschaftsentfristungsgesetz zur richtigen Zeit. Da der Bund seine Gesetzgebungskompetenz hier wahrgenommen hat, ist er in der Pflicht, eine grundlegende Überarbeitung in Richtung Dauerstellen vorzunehmen. Die Vorschläge der GEW für diese WissZeitVG-Novelle ergänzen sich bestens mit den Regelungen des neuen Berliner Hochschulgesetzes. Auch in Zukunft macht eine Arbeitsteilung zwischen dem Bund, der für Arbeitsrecht zuständig bleibt, und den Ländern,

die für Personalstrukturen an Hochschulen zuständig bleiben, Sinn. Insofern hoffen wir, dass der Dresdner Gesetzentwurf für ein Wissenschaftsentfristungsgesetz bald seinen Weg ins Verfahren des Deutschen Bundestags findet. Wir LINKE sind dabei.

Literatur

Kunst, Sabine (2021): Statement zum Rücktritt, <https://www.hu-berlin.de/de/pr/nachrichten/oktober-2021/nr-211026-1> (21.02.2023).

Autorinnen und Autoren

Dr. **Heide Ahrens** ist seit Oktober 2020 Generalsekretärin der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG). Seit 1995 hat sie verschiedene Funktionen in Wissenschaftsförderung, -management und -politik wahrgenommen. Von 2017 bis September 2020 leitete sie die Wissenschaftsabteilung bei der Senatorin für Wissenschaft und Häfen der Freien Hansestadt Bremen. Durch ihren Werdegang kennt sie die vielfältigen Perspektiven auf den Forschungsstandort Deutschland.

Jun.-Prof. Dr. **Amrei Bahr** ist Juniorprofessorin für Philosophie der Technik und Information an der Universität Stuttgart. Sie setzt sich für faire Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft ein und hat dazu #IchBinHanna mitinitiiert. Neben ihren Tätigkeiten in Wissenschaft und Wissenschaftspolitik betreibt sie Wissenschaftskommunikation und reflektiert deren Grundlagen.

Sonja Bolenius ist seit 2002 in der Abteilung Bildungspolitik und Bildungsarbeit des DGB Bundesvorstands tätig, seit 2011 als Leiterin des Referats Hochschul- und Wissenschaftspolitik. Davor war sie im DGB zuständig für das Prüfungswesen in der Beruflichen Bildung und als wissenschaftliche Mitarbeiterin in Projekten zur betrieblichen Bildungsberatung, als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus sowie als Lebensmittelverkäuferin tätig.

Dr. **Simone Claar** ist stellvertretende Vorsitzende der GEW Hessen und im Leitungsteam des Bundesfachgruppenausschusses Hochschule und Forschung der GEW. Außerdem ist sie Nachwuchsgruppenleiterin an der Universität Kassel, lehrt und forscht zu sozial-ökologischer Transformation und Energiewende in Afrika.

Bilge Cömert befindet sich derzeit in der Abschlussphase ihres Masterstudiums der Sozialwissenschaften an der Humboldt Universität zu Berlin. Zuvor hat sie Politikwissenschaften und Soziologie an der Goethe Universität Frankfurt am Main studiert. Sie ist Stipendiatin der Hans-Böckler-Stiftung.

Dr. **Sarah Czerney** arbeitet derzeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Gleichstellungsprojekt FEM POWER am Leibniz-Institut für Neurobiologie in Magdeburg. Sie hat Europäische Medienkultur studiert und an der Goethe-Universität Frankfurt am Main promoviert. Neben der praktischen Gleichstellungsarbeit liegen ihre Schwerpunkte auf feministischer Theorie und Wissenschaftskritik, Mutterschaft und Wissenschaft sowie gleichberechtigter Eltern- und feministischer Mutterschaft.

Dr. **Lena Eckert** ist akademische Mitarbeiterin an der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder). Sie ist Genderwissenschaftlerin und wurde an der Universität Utrecht, Niederlande, promoviert. Sie forscht zu Macht- und Herrschaftsverhältnissen in Wissenschaft, Gesellschaft und Kunst. Sie ist zudem als Beraterin, Trainerin und Schreibcoachin in den Bereichen Gender und Diversity tätig.

PD Dr. **Kristin Eichhorn** vertritt seit 2021 eine Professur für Neuere Deutsche Literatur an der Universität Stuttgart. Sie hat 2013 in Kiel promoviert, 2020 in Paderborn habilitiert und ist Mitinitiatorin von #IchBinHanna.

Maike Finnern ist seit 2021 Vorsitzende der GEW. Sie war als Lehrerin für Deutsch und Mathematik zuletzt Zweite Konrektorin der Realschule in Enger/Kreis Herford und viele Jahre als Personalrätin im Bezirk Detmold sowie im Hauptpersonalrat beim Schulministerium in Nordrhein-Westfalen (NRW) tätig. Von 2011 bis 2019 war sie stellvertretende Vorsitzende der GEW NRW und von 2019 bis 2021 Landesvorsitzende.

Yasmin Frommont ist Doktorandin der Kunstgeschichte an der Universität Heidelberg und Stipendiatin der Friedrich-Ebert-Stiftung. Als Mitglied der GEW-Projektgruppe Doktorand*innen und Mitbegründerin des Doktorand*innen-Italien-Netzwerkes (DIN) engagiert sie sich in der Wissenschaftspolitik und setzt sich für eine solidarische Wissenschaft ein.

Christiane Fuchs hat an der Universität Regensburg Geschichte, Germanistik und Deutsch als Zweitsprache studiert und promoviert ebendort zur erinnerungskulturellen Aufarbeitung der NS-Homosexuellenverfolgung. Bereits während ihres Studiums engagierte sie sich in der Studierendenvertretung und in der GEW. Seit 2020 ist sie als wissenschaftliche Referentin für Bildungspolitik und politische Geschäftsführerin des Bunds demokratischer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (BdWi) tätig.

Dr. **Peter Hauck-Scholz** ist seit 1977 als Rechtsanwalt tätig. Nach Einführung der Fachanwaltschaften erwarb er die Berechtigung für den Fachanwalt für Arbeitsrecht und den Fachanwalt für Verwaltungsrecht. Nach der Wende gründete er eine Zweitkanzlei in Erfurt und führte zahlreiche Prozesse im Zuge der deutsch-deutschen Einigung und Abwicklung der DDR. Er ist seit 1969 Mitglied der GEW und arbeitete kontinuierlich in GEW-Projektgruppen des Bereichs Hochschule und Forschung mit.

Dr. **Jennifer S. Henke** ist ausgebildete Anglistin/Amerikanistin. Aktuell vertritt sie ihre zweite Professur an der Universität Greifswald, zuvor war sie an den Universitäten Freiburg, Bremen, Hamburg-Harburg und Halle (Saale) als Lehrstuhlvertretung, Postdoc und Lehrbeauftragte tätig. Spätestens seit den Hashtags #95vsWissZeitVG, #IchBinHanna und #IchBinReyhan engagiert sie sich in den sozialen Medien als Aktivistin für ordentliche Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft.

Kira Herff hat einen Bachelor in Physik und Philosophie von der Georg-August-Universität Göttingen. Ihre Bachelorarbeit schrieb sie bei Viola Prieseman am Max-Planck-Institut für Dynamik und Selbstorganisation. Derzeit studiert sie an der Leuphana Universität Lüneburg im Master Management und Data Science.

Ann-Kathrin Hoffmann ist im Sprecher*innenteam des Bundesausschusses der GEW Studierenden und aktiv in der bundesweiten Tarifbewegung Studentischer Beschäftigter (TVStud). Neben ihrem Studium der Erziehungswissenschaft und Zeitgeschichte an der Ruhr-Universität Bochum arbeitet sie derzeit an der FernUniversität Hagen als wissenschaftliche Hilfskraft.

Thomas Hoffmann ist seit 1998 an der Hochschule Nordhausen tätig und war langjähriger Leiter von deren International Office. Seit 2010 ist er Personalratsvorsitzender der Hochschule Nordhausen und seit 2018 stellvertretender Vorsitzender des Hauptpersonalrats beim Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft. Seit 2014 ist er ehrenamtlich stellvertretender Vorsitzender der GEW Thüringen.

Dr. **Andreas Keller** ist seit 2007 Vorstandsmitglied für Hochschule und Forschung der GEW, seit 2013 außerdem ihr stellvertretender Vorsitzender. Davor war er in Forschung und Lehre (Institut für Politikwissenschaft der Phillips-Universität Marburg), Politikberatung (Fraktion der PDS im Deutschen Bundestag) und Wissenschaftsmanagement (Charité – Universitätsmedizin Berlin) tätig.

Claudia Koepernik ist Erziehungswissenschaftlerin/Erwachsenenpädagogin. Sie arbeitet an der Hochschule für Musik Carl Maria von Weber Dresden als Referentin für Berufungsangelegenheiten und Qualitätsmanagement. Daneben dieser Tätigkeit arbeitet sie als Trainerin und Coachin zu den Themen Promotion(svorbereitung) und Berufsorientierung für Studierende und vertritt den Organisationsbereich Hochschule und Forschung der GEW in verschiedenen Funktionen und Gremien auf Landes- und Bundesebene.

Dr. **René Krempkow** ist Senior Scientist und Senior Manager am Curriculum Innovation Hub der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin und an der IU – International University. Frühere Tätigkeiten übte er an der Humboldt-Universität zu Berlin, der Freien Universität Berlin, dem HIS-Institut für Hochschulentwicklung Hannover, dem Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft, dem Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (iFQ, jetzt DZHW), dem Institut für Hochschulforschung an der Universität Halle-Wittenberg sowie den Universitäten Freiburg und Dresden aus.

Dr. **Anne K. Krüger** leitet seit 2023 die Forschungsgruppe „Reorganisation von Wissenspraktiken“ am Weizenbaum-Institut Berlin. Davor war sie wissenschaftliche Mitarbeiterin und Projektleiterin u. a. an der Humboldt-Universität zu Berlin, dem Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHWw) und der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften.

Dr. **Sebastian Kubon** ist Historiker mit den Schwerpunkten Geschichte des Mittelalters und Public History. Er ist Mitinitiator der Twitter-Kampagnen #95vsWissZeitVG und #IchBinHanna. Er arbeitet als Büroleiter und Referent für Wissenschaftspolitik im Bayerischen Landtag (Fraktion Bündnis 90/Die Grünen).

Dr. **Mathias Kuhnt** ist wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Philosophischen Fakultät der Technischen Universität Dresden. Er ist u. a. Sprecher der Landesvertretung akademischer Mittelbau Sachsen, Mitglied des Hauptpersonalrats am Sächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst und Mitglied im Koordinationskreis des NGAWiss.

Dr. **Jana Lasser** ist Gründungsmitglied des Netzwerks gegen Machtmissbrauch in der Wissenschaft. Sie forscht und lehrt seit 2021 an der Technischen Universität Graz, Österreich. In ihrer Forschung beschäftigt sie sich mit der computergestützten Modellierung sozialer Systeme. Neben Forschung und Lehre setzt sie sich für wissenschaftliche Integrität auf allen Ebenen des Wissenschaftsbetriebs ein.

Prof. Dr. **Daniel Leising** leitet die Arbeitseinheit „Diagnostik & Intervention“ an der Fakultät Psychologie der Technischen Universität Dresden. Seine Lehr- und Forschungsschwerpunkte liegen im Bereich der Personenbeurteilung sowie im Bereich „Ethik, Macht, und Machtmissbrauch in Organisationen“. Er ist Mitglied im Netzwerk gegen Machtmissbrauch in der Wissenschaft.

Holger Mann, MdB, ist seit 2021 Mitglied des Deutschen Bundestages (SPD-Fraktion). Zuvor war er von 2009 bis 2021 Abgeordneter im Sächsischen Landtag, zuletzt als Sprecher für Hochschule und Wissenschaft sowie Wirtschaft, Technologie und Digitalisierung. Er studierte Politik, Journalistik und Geschichte an der Universität Leipzig. Er ist Vorsitzender der SPD Leipzig und Mitglied der GEW.

Dr. **Heike Mauer** ist Politikwissenschaftlerin und forscht an der Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW an der Universität Duisburg-Essen zu Hochschule und Gleichstellung. Von 2016–2021 war sie eine der Sprecher*innen der Sektion „Politik und Geschlecht“ in der Deutschen Vereinigung für Politikwissenschaft (DVPW).

Helene Radloff studiert Humanmedizin an der Universität zu Lübeck und promoviert in der Sektion für translationale chirurgische Onkologie. Neben dem Studium engagiert sie sich in den Bereichen Integration und Umweltschutz und betreut den SciencePub am Standort Lübeck.

Dr. Reyhan Şahin (auch bekannt als Künstlerin Lady Bitch Ray) ist Sprach-, Rassismus-, Islam- und Migrationsforscherin, Journalistin, Buchautorin, Aktivistin, Performance-Künstlerin und Rapperin. Im Rahmen ihres Habilitationsprojekts forscht sie zu den Themenbereichen Rassismus, Intersektionalität, Gender, Antisemitismus, Nationalismus, Islam, Türkei und religiöser Fundamentalismus.

Dr. Fabian Schmidt ist Forschungsgruppenleiter am Max-Planck-Institut für Astrophysik in Garching. Davor war er für seine Promotion (University of Chicago, 2009) und als Postdoc an mehreren Universitäten in den USA beschäftigt. Schmidt war 2016–2021 Mitglied der Jungen Akademie und ihrer AG Wissenschaftspolitik. Von 2019 bis 2022 war er aktives Mitglied der Interdisziplinären Arbeitsgruppe „Wandel der Universitäten“ der Leopoldina und Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften.

Dr. Martin Schrader war 2020 bis 2022 u. a. Arbeitsgruppenleiter und Sprecher der Helmholtz Juniors, der bundesweiten Promovierendenvertretung der Helmholtz-Gemeinschaft. In seiner Rolle als Sprecher war er auch Vorstandsmitglied von N², dem Promovierenden-Netzwerk von Helmholtz Gemeinschaft, Leibniz-Gemeinschaft und Max-Planck-Gesellschaft.

Tobias Schulze, MdB, ist wissenschaftspolitischer Sprecher der Linksfraktion im Berliner Abgeordnetenhaus und stellvertretender Fraktionsvorsitzender. Er war einer der Mitinitiator*innen der Novellierung des Berliner Hochschulgesetzes.

Rahel Schüssler war 2022/2023 Vorständin im freien Zusammenschluss von student*innenschaften e. V. (fzs). Sie studiert Rechtswissenschaften an der Universität Bonn und arbeitet dort als studentische Beschäftigte am Institut für Internationales Privatrecht und Rechtsvergleichung. Schwerpunkte ihrer politischen Arbeit sind die Auseinandersetzung mit Armut und die Gleichstellung der Geschlechter.

Selina Stiegler hat eine Ausbildung als Technische Dokumentationsassistentin (Film & Video) der Akademie für Kommunikation Mannheim. Sie arbeitete daraufhin an verschiedenen Theatern in Wien als Regieassistentin und Produktionsleitung. Später studierte sie Technikjournalismus & PR an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg und ist seit Januar 2023 Volontärin beim General-Anzeiger Bonn.

Dr. **Susanne Täuber** forscht und lehrt seit 2009 an der Universität Groningen, Niederlande. Sie ist seit 2019 Mitglied des niederländischen Beratungsausschusses für diverse und inklusive Hochschulbildung und Forschung und Mitglied im Netzwerk gegen Machtmissbrauch in der Wissenschaft.

Dr. **Carolin Wagner**, MdB, gehört seit 2021 dem Deutschen Bundestag an. Zuvor war sie im Wissenschaftsmanagement tätig, zuletzt als Leiterin des Studien- und Career Service an der Ostbayerischen Technischen Hochschule (OTH) Amberg-Weiden. Sie studierte Germanistik, Politikwissenschaft und Pädagogik und promovierte in Deutscher Sprachwissenschaft. Sie ist Vorsitzende der SPD Oberpfalz, Mitglied im Landesvorstand der SPD und organisiert in der GEW.

Perspektiven für Hanna

Dauerstellen für Daueraufgaben in der Wissenschaft

Im Sommer 2021 beherrschte ein Hashtag in den sozialen Netzwerken den wissenschaftlichen Diskurs: Unter „#IchBinHanna“ diskutierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler über die prekären Arbeitsverhältnisse an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Denn zu viele Zeitverträge mit zu kurzen Laufzeiten führen dazu, dass das Berufsfeld unattraktiv wird, Chancengleichheit in weite Ferne rückt und eine langfristige Lebens- und Karriereplanung unmöglich wird.

Der Sammelband fasst die Ergebnisse der 11. Wissenschaftskonferenz der GEW zusammen, die diese Diskussion aufgegriffen hat. Ausgewiesene Expertinnen und Experten aus den Bereichen Hochschule und Forschung, Politikerinnen und Politiker sowie Vertreterinnen und Vertreter von Wissenschaftsorganisationen plädieren für eine umfassende Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG), um die Beschäftigungsbedingungen nachhaltig verbessern zu können.