

Jenseits unbefristeter Professuren – inmitten der Sorge um das wissenschaftliche Feld?

Stefanie Leinfellner &
Stephanie Simon

Zusammenfassung

Im Beitrag werden Arbeitsverhältnisse jenseits von unbefristeten Professuren im Licht von Befristung, Prekarisierung, Leistungsorientierung und Selbstoptimierung thematisiert, um Strukturen und Bedingungen des deutschen Wissenschaftssystems im Kontext aktueller Diskurse in den Blick zu nehmen. Entlang dessen werden machtvolle Ungleichheitslinien und Praktiken im Wissenschaftsfeld beleuchtet und auf die Bedingungen von wissenschaftlichem Diskurs und Wissensproduktion bezogen.

wissenschaftliche Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse ·
Prekarisierung · #IchBinHanna · soziale Ungleichheiten ·
Wissensproduktion

Jenseits unbefristeter Professuren – inmitten der Sorge um das wissenschaftliche Feld?

Stefanie Leinfellner & Stephanie Simon

1. Einführung

Prekarierte Arbeitsverhältnisse können hierzulande für die Arbeits- und Lebensform Wissenschaft als Standard bzw. Normalfall bezeichnet werden, wobei mit dem Begriff der Prekarisierung auf gesamtgesellschaftliche und damit strukturell verankerte Prozesse der schleichenden Entsicherung von Arbeits- und Lebensverhältnissen verwiesen wird (Castel & Dörre 2009; Motakef 2015).

An einer deutschen Hochschule in Forschung und Lehre jenseits einer unbefristeten Professur¹ angestellt zu sein, bedeutet heute – gesetzlich geregelt – bis zur Promotion bzw. Habilitation für ein Maximum von jeweils sechs Jahren beständig sachgrundlos befristet beschäftigt zu werden. Zugleich finden sich die im Wissenschaftsbetrieb Angestellten zumeist in wechselnden Beschäftigungsverhältnissen wieder – ggf. mit Unterbrechungen (auch solche ohne Anstellungsverhältnis), an

verschiedenen Institutionen und in unterschiedlichen Aufgabenfeldern. Das 2016 reformierte Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) koppelt dabei mittlerweile die Befristung an Qualifikationsmöglichkeiten (zur Kritik Bahr, Eichhorn & Kubon 2021). In bestimmten Fällen ermöglicht das WissZeitVG auch ein Ausdehnen der maximalen Beschäftigungsdauer über die vorgeschriebenen zwölf Jahre hinaus, z. B., wenn Kinder geboren werden und zu betreuen sind oder Vertragslaufzeiten aus Drittmitteln finanziert wurden (Domke 2020). Im Folgenden wird daher ein wechselndes, unsicheres und hochgradig prekariertes² Arbeitsverhältnis in den Blick genommen, das sich seit Ende der 1970er Jahre immer weiter zuspitzt (Bultmann 2008, S. 8) und mittlerweile rund 92 Prozent der im Mittelbau Beschäftigten tangiert (BuWin 2021). Gewerkschaften sowie weitere Initiativen, z. B. das Netzwerk für gute Arbeit in der Wissenschaft (NGA-Wiss), weisen seit Jahren bzw. Jahrzehnten auf die Problematik hin, die insbesondere durch die neoliberale Umstrukturierung der Hochschulen – und damit politisch – erzeugt wurde (Jongmanns 2011; Scheller 2015). *Who cares?* Und was zieht das nach sich?

¹ Die Autor*innen verweisen mit der Bezeichnung „Jenseits von unbefristeten Professuren“ (Jens* von P.) auf die Strukturen des Wissenschaftsbetriebs, die ein ‚jenseits‘ und ein ‚diesseits‘ und damit eine Positionierung im wissenschaftlichen Feld erzeugen und zählen zu dieser Gruppe Promovierende, Habilitierende, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Mittelbauer*innen, akademische Rät*innen, Vertretungsprofessor*innen, sog. ‚Juniorprofessor*innen‘, Drittmittelbeschäftigte, Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, Stipendiat*innen und weitere, dem Feld eigene Positionsbezeichnungen, die für eine wissenschaftliche Tätigkeit befristet angestellt sind.

² Zugleich wird an den weiten sozialwissenschaftlichen Diskurs um Prekarisierung angeknüpft, der Prekarisierung „überall“ verortet (Bourdieu 2004), sowie davon ausgeht, dass sich diese Prozesse auch in den Lebenszusammenhang einschreiben (Lorey 2012).

2. Sorgen von #IchBinHanna

Derzeit, so ließe sich mit Blick auf einige Twitter-Posts oberflächlich resümieren, scheinen die Sorgen um die *eigene* wissenschaftliche Beschäftigung in den aktuellen Debatten rund um den Hashtag #IchBinHanna unterschiedlich konturiert im Fokus der Aufmerksamkeit zu stehen (Bahr, Kubon & Eichhorn 2021; Sellner, Fritz, Kallenbach & Klevemann 2021; Simon 2021). Die Namensgeberin des Hashtags, die Protagonistin des 2018 veröffentlichten und mittlerweile gelöschten Erklär-Videos des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF), ist die Biologin Hanna, die sich erst noch qualifizieren muss, um anerkannt forschen zu können. Ihre Forschungsarbeit an der Hochschule wird als individuelle Qualifizierung dargestellt und es wird erläutert, dass das WissZeitVG einer „Verstopfung“ des Wissenschaftssystems durch längerfristig im Betrieb tätige Wissenschaftler*innen vorbeuge und dadurch Innovationen³ fördere.

Dem Engagement auf Twitter zufolge, welches sich seit Juni 2021 dagegen regt, sind es überproportional viele Frauen*, die das Thema prekäre⁴ Beschäftigung in der Wissenschaft artikulieren und damit kritische Blicke auf eine tendenziell prekarierte Lebensplanung in den Diskurs einpflegen (Mauer 2021; siehe darüber hinaus Notz 2008). Aber auch

beim Blick auf vorliegende Publikationen zum Thema fällt dieser Bias ins Auge. Ferner ist auffällig, dass es einen disziplinbezogenen Bias in Richtung Kultur- und Sprach- bzw. Geistes- und Sozialwissenschaften zu geben scheint. Während etwa im hegemonialen Teil der Wirtschaftswissenschaften ein Infragestellen von neoliberalen Optimierungs- und Leistungsparadigmen eine ganze Disziplin auf den Kopf stellen würde, so ist eine kritische Betrachtung gesamtgesellschaftlicher Umstände den Kultur-, Geistes- und Sozialwissenschaften immanent – ein Fächerkontext, in dem Frauen* in der Gruppe des wissenschaftlichen Personals zumeist überproportional beschäftigt sind (vgl. z. B. für NRW die Daten der Gender-Reporte: Kortendiek, Hendrix, Hilgemann, Niegel, Bünnig, Conrads & Mauer 2016, Kortendiek, Mense, Beaufäys, Bünnig, Hendrix, Herrmann, Mauer & Niegel 2019). *Who cares?* Diese Frage ließe sich vorschnell klar beantworten.

Wieso aber sind Frauen* aus den Geistes- und Sozialwissenschaften diejenigen, die sich überproportional sorgen bzw. überproportional ihre Sorge artikulieren? Einerseits sicherlich, weil Frauen* im Fächervergleich *und* qua Geschlecht eine schlechtere bzw. keine dauerhafte Perspektive in Forschung und Lehre in Aussicht gestellt wird – noch immer liegt der Anteil von Frauen* unter neuberufenen Professor*innen trotz strukturell verankerter

³ Das Narrativ ist keineswegs neu (Kubon 2021), sondern bereits vom Deutschen Bundestag 1984 formuliert worden: „Ohne den laufenden Zustrom junger Wissenschaftler[*innen] und neuer Ideen würde die Forschung erstarren. [...] Zeitverträge sind kein Ausnahmefall, sondern ein unentbehrliches Regelinstrument zur Absicherung der Funktions- und Erneuerungsfähigkeit der Forschung“ (Deutscher Bundestag 1984, S. 6, zitiert nach Scheller 2015, S. 1).

⁴ Als prekär gelten die Arbeitsverhältnisse, da sie zwar überwiegend tarifrechtlich geregelt sind, jedoch durch die stark begrenzte Laufzeit und einen teilweise sehr geringen Stellenumfang als atypisch und unsicher bezeichnet werden können.

Gleichstellungsprogramme insgesamt gerade einmal bei knapp 35 Prozent (BuWiN 2021; Paulitz & Braukmann 2020). Und auch im akademischen Mittelbau sind Frauen* als wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter*innen „anteilig häufiger befristet beschäftigt“ (Kortendiek et al. 2019, S. 42). Entgegen der in der Wissenschaft verbreiteten These, dass sich Leistung und Leistungsbereitschaft und somit Exzellenz an einem rein sachlichen respektive objektiven Kriterienkatalog messen lassen, ist die ‚gläserne Decke‘ für Frauen* in der Wissenschaft weiterhin wirkmächtig (Paulitz & Wagner 2020). Strukturelle Diskriminierungserfahrungen auch auf professoraler Ebene machen deutlich, dass Meritokratie eher einen Mythos als ein gerechtes Prinzip darstellt.

An Universitäten wird, diesen strukturelle Ungleichheiten hervorhebenden Befund ignorierend, nicht selten Unterstützung und Beratung beim Finden von Karrierewegen und Jobkontexten außerhalb der Wissenschaft offeriert (Wagner 2019) – Dienstleistungen, die auch Hanna im Video des BMBF nahegelegt werden. Hier handelt es sich z. B. um Workshops, Mentoringtools, Weiterbildungen und Angebote des Career Center, die Förderprogramme für unternehmerische Talente und Ausgründungsideen (Stichwort Entrepreneurship) bereithalten. Im Wissenschaftsbetrieb selbst und an der sog. „*entrepreneurial university*“ (z. B. Riegraf & Weber 2013) – sich reformierende Universitäten, die sich in den letzten Jahren (mit der Implemen-

tierung effizienzsteigernder New-Public-Management-Instrumentarien) schließlich vermehrt als unternehmerisch denkende und agierende Hochschulen etabliert haben – verbleiben final die vermeintlich Exzellentesten, Produktivsten und Innovativsten. Sie werden sich mit einer vielversprechenden Liste peer-reviewter Publikationen, Citations und eigens eingeworbener Drittmittel – dem Punktekatalog auf dem wissenschaftlichen Karriereweg⁵ – in Berufungsverfahren auf eine Professur durchsetzen, so die Annahme. Oder doch diejenigen, die z. B. das größte finanzielle Polster aufweisen und daher einen höchst prekarierten Weg längerfristig in Kauf nehmen konnten?

3. #IchBinReyhan und intersektionale Betrachtungsweisen

Die ‚anderen‘ Wissenschaftler*innen, vielfach Frauen*, Care-Arbeit Leistende, Nicht-Akademiker*innenkinder, People of Color, Menschen mit Migrationsgeschichte, Nicht-Muttersprachler*innen, Be_hinderte und chronisch Beeinträchtigte, werden entlang der ihnen nicht zugeschriebenen adäquaten Performance und/oder mangels gefragtem Habitus den Wissenschaftsbetrieb früher oder später verlassen, so eine vielfach geteilte Analyse (dazu auch Möller 2018; Rausch 2020; Şahin 2019). Die undichte Pipeline ermöglicht ungesehen ein fließendes Herausströpfeln bzw. eher ein Herausströmen aus der

⁵ Die Quantifizierung der eigenen wissenschaftlichen ‚Leistung‘ wurde in den Anfängen von #IchBinHanna unter dem Hashtag zunächst geteilt, dann kritisiert und erhielt kurzzeitig u. a. durch #HannainZahlen wieder Aufwind. Auch der Hirsch- oder researchgate Index nähren weiterhin die Vorstellung, wissenschaftliche Leistung ließe sich messen, geben jedoch lediglich Aufschluss über die Sichtbarkeit im Feld.

Wissenschaft als Lebensform und verhindert selbstläufig das vom BMBF gefürchtete ‚Verstopfen‘ des Systems.

Was das u. U. ungewollte Verlassen der wissenschaftlichen Laufbahn jedes einzelnen Drop-Outs (Metz-Göckel, Schürmann, Heusgen & Selent 2016) bedeutet, wird selten thematisiert. Ebenso wenig wird den strukturellen Ursachen dieses Drop-Outs – Klassismus, Ableismus, Rassismus im Wissenschaftsbetrieb – ausreichend Aufmerksamkeit geschenkt (Altieri & Hüttner 2020; Brown & Leigh 2020; Gutiérrez Rodríguez 2018). Ferner sind es auch hegemoniale Wissenschafts- und Leistungsideale, die sich insbesondere für Frauen* dahingehend negativ auswirken, dass die für Familie und Sorgearbeit eingeräumten Zeitkontingente als Hemmnis gewertet werden und den *Drop-Out* aus dem deutschen Wissenschaftssystem verstärken (Metz-Göckel, Heusgen, Möller, Schürmann & Selent 2014). Zu wenig geraten die exkludierenden Strukturen, Mechanismen und Praktiken in den Blick der Kritik, zu oft werden die Gründe der Exklusion bzw. der vermeintlichen Selbstexklusion auf Seiten derjenigen, die herausgedrängt werden, fokussiert.

Unter #IchBinHanna und #IchBinReyhan⁶ wurde ebenfalls geteilt, dass sich die jeweilige (vermeintlich verdiente) Position im Feld der Wissenschaft nicht mit der (vermeintlich) objektiv messbaren (Eigen-)Leistung erklären lässt, sondern mit dem ausdauernden Aushal-

ten einer höchst prekarisierenden und prekarierten Lage einhergeht. Wer hält aufgrund welcher externen Umstände und welcher internen Unterstützung in der Wissenschaft am längsten durch? Selbstredend kommen in diesem Zusammenhang gesamtgesellschaftliche soziale Ungleichheitslinien ins Spiel: Eine sehr wirkmächtige scheint o. g. finanzielle Aspekte zu tangieren. Wer mit dem Bafög-Höchstsatz, ggf. einem Studienkredit und einer 50 Prozent-Stelle ins Arbeitsleben der Universität gestartet ist, keinerlei Ersparnisse oder Erbschaften vorzuweisen hat, für die*den ist unabhängig von Interesse und Kompetenz der Weg in die Wissenschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit verstellt.⁷ Hinzu kommen die o. g. intersektionalen strukturellen Aspekte sowie Fremdheitserfahrungen und von Unsicherheiten geprägte Sozialisationsprozesse im Wissenschaftsbetrieb bei denjenigen, die keine akademisch-bürgerliche Sozialisation im Elternhaus und/oder im Schul- respektive Freund*innenkontext erfahren haben (siehe Beiträge in Reuter, Gamper, Möller & Blome 2020). Einen weiteren Stolperstein – im Speziellen für Frauen – stellen die bekannten Wirkweisen sog. *old boy networks* dar, die in wissenschaftlichen Kreisen in Punkto ‚Karriereförderung‘ (z. B. in der Promotionsphase, bei Stellenbesetzungen, Publikationen, Vortragsangeboten, im Hochschulmarketing usw.) weiterhin eine Rolle zu spielen scheinen (Krais 2000). Die habituelle klassistische Passungsdifferenz

⁶ Der Hashtag #IchBinReyhan verweist auf genau die oben genannten marginalisierten und unterrepräsentierten Stimmen in diesem Diskurs (Şahin 2019).

⁷ Wobei bei diesem sich im Bildungstrichter abzeichnenden Zusammenspiel von Klasse und Bildungstitel (siehe bspw. Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft 2020) gerne auf die Chiffren „Bildungsherkunft“ (Jaksztat 2014) oder „Habituskonstruktionen“ (z. B. Lenger 2008; Lange-Vester 2015) zurückgegriffen wird.

ist wohlmöglich der größte Effekt und entscheidendste Faktor (dazu auch Beiträge in Altieri & Hüttner 2020; Reuter et al. 2020), der dazu führt, dass sich das Feld der Wissenschaft, polemisch formuliert, eher durch Starr- und Trägheit denn durch progressiven (Forschungs-)Fortschritt auszeichnet.

4. Das Feld der Wissenschaft

Mit Bourdieus Feldtheorie, die u. a. Markus Rieger-Ladich (2009, S. 158–170) auf das deutsche Wissenschaftsfeld ausweitete, lässt sich beschreiben, dass die *illusio* – gewissermaßen der Glaube an die Wissenschaft – von allen Feldakteur*innen geteilt werden muss: Es ist notwendig, einen „praktisch kompatiblen oder hinreichend nah verwandten und vor allem flexible[n] [...], kurz: kongruenten und biegsamen und somit einer möglichen Umformung zugängliche[n] Habitus“ (Bourdieu 2001, S. 126) aufzuweisen. Bisweilen wird diskutiert, ob sich – im Rahmen einer über neoliberale Umstrukturierungsprozesse veränderten Hochschullandschaft und einer darüber erzeugten Konkurrenzlogik – auch die *illusio* des Feldes wandelt. Ist es entlang von Status, Prestige und Anerkennung das meritokratische Prinzip, an das geglaubt wird?

Sich als Wissenschaftler*in der Feldstruktur anzupassen, muss nicht nur strukturdeterministisch ausgedeutet werden. Bourdieu ernst nehmend heißt das, die Feldstruktur zum einen mit den eigenen Praktiken zu reproduzieren und zum anderen (als Teil von ihr) auch verändern zu können. Um eine solche relationale Perspektive jedoch einnehmen zu können, braucht es Ressourcen und einen kri-

tischen Raum (zeitlich wie örtlich), um z. B. im Austausch mit Kolleg*innen eine kritische Haltung zu bestehenden Ungleichheits- und Machtverhältnissen im Feld der (Erziehungs-) Wissenschaft zu entwickeln. Ist dies im Kontext hochgradig prekarisierter, wissenschaftlicher Arbeitsverhältnisse möglich?

4.1 Von Praktiken und Wissensbeständen

Indem alle Akteur*innen im Feld aus unterschiedlichen Positionen starten, „beobachten [sie] die Logik des Spiels aus distinkten Perspektiven und entwickeln positionsspezifische Strategien, die auf Erhalt oder Überwindung der existierenden Ordnung drängen“ (Rieger-Ladich 2009, S. 158). In jedem Fall sind ihre Praktiken habituell bedingt. Ein familial erworbener Habitus schichtet sich unter Umständen mit einem klassenspezifischen und vielleicht auch mit einem disziplinspezifischen Habitus auf. Zugleich beschreibt Rieger-Ladich Wissenschaftler*innen „gerade nicht als berechnende Taktiker[*innen,] [...] welche die Planung der eigenen Karriere energetischer betreiben als etwa die Klärung dringender Forschungsfragen“ (Rieger-Ladich 2009, S. 159). Obwohl ihnen diese Zielsetzung bzw. dieser Habitus für das erfolgreiche Durchlaufen der wissenschaftlichen Laufbahn, z. B. seitens des BMBF, fast nahe gelegt wird, scheinen dem humboldtschen Wissenschaftsethos folgend Forschungsfragen und Forschungsinhalte (noch) im Vordergrund der wissenschaftlichen Arbeit und ihres Selbstverständnisses zu stehen. Eben dieser Haltung und diesem Habitus entgegen sieht sich das Wissenschaftsfeld jedoch zunehmenden Profitabilitäts- und

Ökonomisierungsansprüchen ausgesetzt, sodass aus den Feldern bzw. seitens der Feldakteur*innen immer zeitgleich unterschiedliche Wissensordnungen und Deutungsmuster in das wissenschaftliche Feld einsickern.

Im Konkreten müssten viel stärker diejenigen Praktiken im Feld der (Erziehungs-)Wissenschaft beleuchtet werden, die eine kritische Selbstpositionierung von Wissenschaftler*innen *verunmöglichen*. Und folglich müsste es auch darum gehen, die die Praktiken grundierenden Wissensbestände im Feld der jeweiligen Wissenschaften zu beleuchten. Eine kritische Analyse der bestehenden Praktiken und diese grundierenden Wissensbestände ist notwendig, um eine tatsächlich selbstreflexive Erziehungswissenschaft hervorzubringen, die Gesellschaft, Bildung und Erziehung kollektiv anders denkt – wobei die Utopie, wie es besser sein könnte, noch zu erfinden ist (Adamczak 2018)!

Zu den genannten machtvollen zu reflektierenden Wissensbeständen bzw. Praktiken zählt unter anderem die Sprachverwendung (Bourdieu 2016[1985]): Die infantilisierende Bezeichnung als *Nachwuchs-Wissenschaftler*innen* (Kondratjuk 2020; Bünger, Jergus & Schenk 2016) beispielsweise reduziert, degradiert und platziert die jeweiligen Akteur*innen im hierarchisch gegliederten Wissenschaftsbetrieb auf und über ihren noch-nicht-erreichten Status. Sind jene nicht allenfalls Wissenschaftler*innen jenseits unbefristeter Professuren, die lehren und forschen, sich am wissenschaftlichen Diskurs beteiligen, Forschungsprojekte mit Leben

füllen, Daten sammeln, aufbereiten und publizieren – ohne die Forschung, Lehre und Theoriebildung nicht umsetzbar wären?

Entlang der Diskussionen zum Thema (Selbst-)Exklusion wird aufgrund von Habitusdifferenzen vielfach die Perspektive derjenigen eingenommen, die ihre Lebensführungspraktiken auf dem wissenschaftlichen Qualifizierungsweg nicht an das „Hamsterrad (Erziehungs-)Wissenschaft“ (DGfE 2016) anpassen – also nicht arbeiten, bevor die Kinder um sieben Uhr aufstehen oder am Wochenende „an der Diss klimpern“⁸. Sind es aber nicht viel mehr eingeschliffene, reproduzierende Praktiken im Wissenschaftskontext, die diese Sogwirkungen und damit die Differenzen erst hervorbringen? Zu ihnen gehören machtvolle Praktiken des Gegen- anstelle eines Miteinanders, Konkurrenzverhalten, Ellenbogentechnik, Kommunikationsprobleme innerhalb von Projektkontexten usw. (Sehmer & Simon 2020). Co-Autor*innenschaften suggerieren Kollektivität – aber werden Texte unter dem gegenwärtig beschleunigten Publikationsdruck tatsächlich kollaborativ und diskursiv angefertigt? Bzw. sinkt nicht die jeweilige wissenschaftliche Wertigkeit einer Publikation bei einer mehr oder minder großen Mehrautor*innenschaft ohnehin?

4.2 Ökonomisierung und Individualisierung

Im Geschilderten offenbart sich bereits ein Großteil der Misere. Wissenschaftler*innen wird unterstellt, sie würden Wissenschaft,

⁸ Zitat aus einem Interview mit einer*m Wissenschaftler*in jenseits unbefristeter Professuren im Kontext des biographieanalytischen Projekts „WeristJens?“ (Sehmer & Simon 2020).

Forschung und Lehre aus Prestige-, Karriere- und folglich aus Eigeninteresse betreiben. Der Hashtag #WasPostdocsWollen folgt im Kern einer solchen individualisierenden Logik: Es werden Forderungen danach gestellt, was Wissenschaftler*innen *nach* der Promotion wollen und bedürfen. Als verbindendes Moment geht es Wissenschaftler*innen *aller* Statusgruppen und Disziplinen im Kern nicht selten darum, für gute Forschung und Lehre einzustehen – und zwar mit dem Ziel einen Beitrag zu einer Gesellschaft leisten zu können, die besser (im Sinne von sozialer, gerechter, inklusiver, nachhaltiger, aufgeklärter) ist als die derzeitige (Stichwort ‚Utopie‘). Oder folgen die Diskussionen um bessere Arbeitsbedingungen in der Form, in der sie zum Teil gerade geführt werden, der gleichen Logik, die schließlich nicht mehr glaubwürdig kritisiert werden kann? Es scheint abermals um Kämpfe um legitime Positionen in einem hierarchisch gegliederten, leistungsorientierten Wissenschaftsbetrieb zu gehen, der auf Selbstausbeutung und auf ein Anpassen an die vom System gewünschte meritokratische Logik setzt. Dazu zählt – u. U. trotz kritischer Positionierung – das Anerkennen und Fortschreiben einer solchen „leistungs“basierten und ökonomieorientierten Logik, das Praktizieren eines sogenannten „Sich-selbst-Regierens“ (Foucault 2005, zitiert nach Lemke 2006, S. 470), das Leben einer Leistungsideologie – an-sozialisiert in einem neoliberal-orientierten fordernden und fördernden Staat (Sauer 2008, S. 26–27).

Es manifestiert sich das Bild einer hauchdünnen Gratwanderung zwischen divergierenden Logiken und Idealen, denen sich Wissenschaftler*innen jenseits unbefriste-

ter Professuren (bewusst oder unbewusst) derzeit ausgesetzt sehen. Interessanterweise scheinen das Arbeitsfeld Wissenschaft und der althergebrachte Habitus des sog. ‚wissenschaftlichen Selbst‘ hier als besonders pass- und anschlussfähig: „Wissenschaftskultur und neoliberale Anrufungen [folgen] sehr ähnlichen Maximen, weil ökonomistisches und wissenschaftliches Weltbild einander ergänzen. Im Neoliberalismus wie im Arbeitskontext Wissenschaft bzw. in der Wissenschaft als Lebensform geht es darum, den ganzen Menschen zu subjektivieren, also seinen Regeln zu unterwerfen“ (Leinfellner & Bomert 2017, S. 177).

Viola Nordsieck hat Transformationen und Diskurse im Arbeitskontext Wissenschaft im Blick und schrieb jüngst in der *Jungle World*: „Weil die Freiheit der Privatwirtschaft im neoliberalen Weltbild der Maßstab für alles ist, gilt diese Vorstellung auch für die sogenannte Innovationsfähigkeit der Wissenschaft. Daraus ergibt sich das absurde Argument, diese sei durch prekäre Arbeitsbedingungen zu sichern, was rein zufällig auch Geld spart“ (Nordsieck 2021, S. 18). Polemisch ist dabei: Ohne existentielle Bedrohung für die in der Wissenschaft Tätigen und ohne beständige personelle Erneuerung würde nicht ‚anständig‘ geforscht. Und Nordsieck (2021) beleuchtet nebst der liberalen Logik und Anrufung auch die Auswirkungen von Wettbewerbs- und Machtverhältnissen auf wissenschaftliche Themendiskurse: „Die formale Freiheit der Forschung verschleiert die Vereinzelung im Konkurrenzkampf ebenso wie Abhängigkeitsverhältnisse und den aus diesen resultierenden Zwang zu Konformismus in der Themenwahl – also das Gegenteil

von Innovation“ (Nordsieck 2021, S. 18). Es gilt festzuhalten, dass sich die Beschäftigungsbedingungen insbesondere jenseits unbefristeter Professuren nicht allein auf das wissenschaftliche Arbeiten *und* auf das wissenschaftliche Selbst samt ihrem*seinem Privatleben auswirken, sondern ebenso auf das Ziel und den Kern wissenschaftlicher Forschung: auf Wissensproduktion und wissenschaftlichen Diskurs.

5. Fazit: Who cares?

Diese Frage sollte eigentlich (einer gemeinsam geteilten *illusio* entsprechend) mit der Antwort „Alle sorgen sich!“ beantwortet werden, und zwar um Wissenschaft an sich, um Wissenschaft als kollektives Unterfangen, gemeinsam hergestellt im wertschätzenden Miteinander und diskursiven Austausch. Die desaströse strukturelle Verfasstheit des Wissenschaftsbetriebs als Arbeitsbedingung (Keller 2014) geht alle Akteur*innen im Feld an, auch Akteur*innen aus der Position einer unbefristeten Professur heraus. Gleichzeitig lässt die gegenwärtige Verfasstheit des Wissenschaftsbetriebs kaum zu, sich kritisch zu positionieren – zu wenig Zeit (im Feld), zu wenig Orte, zu wenig Akteur*innen, zu wenig Rückenwind der Fachgesellschaften und seitens der Politik. Insbesondere von Letzterer geht entgegen der aktuellen Initiativen im Netz kein oder wenig Handlungswille in Richtung einer grundlegenden Veränderung der verkrusteten Strukturen des deutschen Wissenschaftssystems aus. Bund und Länder schieben sich die Verantwortlichkeiten gegenseitig zu, das WissZeitVG wurde beispielsweise

novelliert und Gelder sollen laut Zukunftsvertrag vermehrt für Dauerstellen ausgegeben werden. Selbiges wird jedoch weder kontrolliert noch sanktioniert. Es gilt (von allen Seiten), die komplexen Stellschrauben in Blick und Angriff zu nehmen! Corona samt pandemiebedingter Einschränkungen (auch im Wissenschafts- und Hochschulbetrieb) waren den Beschäftigungsbedingungen an Universitäten, potenziellen Vertragsverlängerungen, Arbeitsbelastungen im Mittelbau und Planungssicherheiten auf dem Karriereweg leider nicht gerade zuträglich – das laute, stimmungsgewaltige „Hanna“-Kollektiv, das nicht verhallen sollte, ausgenommen.

Literatur

- Adamczak, B. (2018). *Kommunismus. kleine geschichte, wie endlich alles anders wird*. Münster: Unrast.
- Altieri, R. & Hüttner, B. (Hrsg.) (2020). *Klassismus und Wissenschaft. Erfahrungsberichte und Bewältigungsstrategien* (Reihe Hochschule, Bd. 13). Marburg: BdWi-Verlag.
- Bahr, A., Eichhorn, K. & Kubon, S. (Hrsg.) (2021). *#95vsWissZeitVG. Prekäre Arbeit in der deutschen Wissenschaft*. Marburg: Büchner-Verlag.
- Bahr, A., Kubon, S. & Eichhorn, K. (2021). *#IchBinHanna*. Promoviert, habilitiert, perspektivlos. *Blätter für deutsche und internationale Politik*, 66 (8), 21–24.
- Brown, N. & Leigh, J. (Hrsg.) (2020). *Abileism in Academia. Theorising experiences of disabilities and chronic illnesses in higher education*. London: UCL Press.

- BuWin = Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2021). *Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*. Verfügbar unter <https://www.buwin.de> [13.09.2021].
- Bünger, C., Jergus, K. & Schenk, S. (2016). Prekäre Pädagogisierung: Zur paradoxen Positionierung des erziehungswissenschaftlichen „Nachwuchses“. *Erziehungswissenschaft. Mitteilungen der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE)*, 27 (53), 9–19.
- Bourdieu, P. (2001). *Mediationen. Zur Kritik der scholastischen Vernunft*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Bourdieu, P. (2004). Prekarität ist überall. In P. Bourdieu (Hrsg.), *Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion*. Konstanz: UVK-Verlag.
- Bourdieu, P. (2016[1985]). *Leçon sur la leçon* (4. Auflage). Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Bultmann, T. (2008). Einleitung: Hochschulentwicklung im Spannungsfeld von „Exzellenz“, „Elite“, Unterfinanzierung und Niedrigstlohn. In T. Bultmann (Hrsg.), *Prekarisierung der Wissenschaft* (S. 7–11) (Rosa-Luxemburg Stiftung, Manuskripte 78). Berlin: Karl Dietz Verlag.
- Castel, R. & Dörre, K. (Hrsg.) (2009). *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts*. Frankfurt/Main: Campus.
- Deutscher Bundestag (1984). *Gesetzesentwurf der Bundesregierung: Entwurf eines Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen*. Drucksache 10/2283.
- DGfE = Deutsche Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (Hrsg.) (2016). Hamsterrad (Erziehungs-)Wissenschaft: prekär und beschleunigt? *Erziehungswissenschaft*, 27 (53).
- Domke, F. (2020). *Das Befristungsrecht des wissenschaftlichen Personals an deutschen Hochschulen zwischen wissenschaftlicher Dynamik und sozialer Sicherheit. Eine Untersuchung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes*. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft.
- Gutiérrez Rodríguez, E. (2018). Institutioneller Rassismus und Migrationskontrolle in der neoliberalen Universität am Beispiel der Frauen- und Geschlechterforschung. In M. Laufenberg, M. Erlemann, M. Norkus & G. Petschik (Hrsg.), *Prekäre Gleichstellung. Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft* (S. 101–128). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Jaksztat, S. (2014). Bildungsherkunft und Promotion. Wie beeinflusst das elterliche Bildungsniveau den Übergang in die Promotionsphase. *Zeitschrift für Soziologie*, 43 (4), 286–301.
- Jongmanns, G. (2011). Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG). Gesetzesevaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. *HIS: Forum Hochschule*, 4. Verfügbar unter https://www.wissenschaftsmanagement-online.de/sites/www.wissenschaftsmanagement-online.de/files/migrated_wimoarticle/fh-201104.pdf [12.10.2021].
- Keller, A. (2014). Gute Wissenschaft – gute Arbeit: zwei Seiten einer Medaille. Prekarisierung hochschulischer Arbeitsfelder.

- In F. Kessl, A. Polutta, I. van Ackeren, R. Dobischat & W. Thole (Hrsg.), *Prekariisierung der Pädagogik – Pädagogische Prekarisierung? Erziehungswissenschaftliche Vergewisserungen* (S. 207–220). Weinheim et al.: Beltz Juventa.
- Kondratjuk, M. (2020). *Anerkennung und Wertschätzung im Wissenschaftsbetrieb. Paradoxien im (Alb-)Traumjob Wissenschaft*. Verfügbar unter <https://blog.kulturwissenschaften.de/traumjob-wissenschaft/> [06.11.2021].
- Kortendiek, B., Mense, L., Beaufäys, S., Bünnig, J., Hendrix, U., Herrmann, J., Mauer, H. & Niegel, J. (2019). *Gender-Report 2019. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen – Gleichstellungspraktiken – Gender Pay Gap. Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 31*, Essen.
- Kortendiek, B., Hendrix, U., Hilgemann, M., Niegel, J., Bünnig, J., Conrads, J. & Mauer, H. (2016). *Gender-Report 2016. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen Hochschulentwicklungen – Gleichstellungspraktiken – Gender Pay Gap in der Hochschulmedizin. Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 25*, Essen.
- Krais, B. (2000). *Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt*. Frankfurt/Main.: Campus.
- Kubon, S. (2021). Frist first: Über die Entstehung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes und die Begriffe Innovation, Fluktuation und Qualifikation als ideologische Grundlagen und Dogmen. In A. Bahr, K. Eichhorn & S. Kubon (Hrsg.), *#95vsWissZeitVG. Prekäre Arbeit in der deutschen Wissenschaft* (S. 12–32). Marburg: BÜCHNER-Verlag.
- Lange-Vester, A. (2015). Bildungsaufsteiger und Bildungsaufsteigerinnen. Eine Gruppe von Ungleichen im Studium. In A. Graf & C. Möller (Hrsg.), *Bildung – Macht – Eliten. Zur Reproduktion sozialer Ungleichheiten* (S. 94–121). Frankfurt/Main: Campus.
- Leinfellner, S. & Bomert, C. (2017). Elternschaft und Wissenschaft im Kontext neoliberaler Transformationen: Alte oder neue Dilemmata bei der Vereinbarkeit von Reproduktions- und Erwerbsarbeit? *GEN-DER – Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft*, Sonderheft 3, 163–181.
- Lemke, T. (2006). Die politische Theorie der Gouvernementalität: Michel Foucault. In A. Brodacz & G. Schaal (Hrsg.), *Politische Theorien der Gegenwart I. Eine Einführung* (S. 467–498). Opladen et al.: Barbara Budrich.
- Lenger, A. (2008). *Die Promotion. Ein Reproduktionsmechanismus sozialer Ungleichheit*. Konstanz: UVK-Verlag.
- Lorey, I. (2012). *Die Regierung der Prekären*. Wien: Turia + Kant.
- Mauer, H. (2021). Hanna arbeitet prekär. Der Einflussfaktor Geschlecht. In Gewerkschaft für Bildung und Erziehung, Hauptvorstand (Hrsg.), *#IchbinHanna. Per Hashtag gegen das Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Dokumentation der GEW-Fachtagung und Aktiven-Vernetzung am 1. Juli 2021* (S. 29–32). Frankfurt/Main: GEW.
- Metz-Göckel, S., Schürmann, R., Heusinger, K. & Selent, P. (2016). *Faszination*

- Wissenschaft und passagere Beschäftigung. Eine Untersuchung zum DropOut aus der Universität.* Opladen et al.: Barbara Budrich.
- Metz-Göckel, S., Heusgen, K., Möller, C., Schürmann, R. & Selent, P. (2014). *Karrierefaktor Kind. Zur generativen Diskriminierung im Hochschulsystem.* Opladen: Barbara Budrich.
- Möller, C. (2018). Prekäre Wissenschaftskarrieren und die Illusion der Chancengleichheit. In M. Laufenberg, M. Erlemann, M. Norkus & G. Petschick (Hrsg.), *Prekäre Gleichstellung. Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft* (S. 257–278). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Motakef, M. (2015). *Prekarisierung.* Bielefeld: transcript.
- Nordsieck, V. (2021). Jeder kämpft für sich allein. *Jungle World*, 27, S. 18.
- Notz, G. (2008). Geschlechterstereotypen und weibliche Karrieremuster in der Wissenschaft. In T. Bultmann (Hrsg.), *Prekarisierung der Wissenschaft* (S. 53–58) (Rosa- Luxemburg-Stiftung Manuskripte 78). Berlin: Karl Dietz Verlag.
- Paulitz, T. & Braukmann, S. (2020). Professorinnen im Spannungsverhältnis von Exzellenz und Chancengleichheit: Empirische Befunde aus einer qualitativen Interviewstudie. *Beiträge zur Hochschulforschung*, 42 (4), 30–48.
- Paulitz, T. & Wagner, L. (2020). Professorinnen – jenseits der „Gläsernen Decke“? Eine qualitative empirische Studie zu geschlechtshierarchisierenden Praxen der Alltagskultur an Hochschulen. *GENDER – Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft*, 12 (2), 133–148.
- Rausch, S. (2020). Akademisches Außenseitertum: Mit Vulgarität gegen die Trägheit des akademischen Systems. In R. Altieri & B. Hüttner (Hrsg.), *Klassismus und Wissenschaft. Erfahrungsberichte und Bewältigungsstrategien* (S. 95–104) (Reihe Hochschule, Bd. 13). Marburg: BdWi.
- Reuter, J., Gamper, M., Möller, C. & Blome, F. (Hrsg.) (2020). *Vom Arbeiterkind zur Professur. Sozialer Aufstieg in der Wissenschaft.* Bielefeld: transcript.
- Rieger-Ladich, M. (2009). Pierre Bourdieus Theorie des wissenschaftlichen Feldes: Ein Reflexionsangebot an die Erziehungswissenschaft. In B. Friebertshäuser, M. Rieger-Ladich & L. Wigger (Hrsg.), *Reflexive Erziehungswissenschaft. Forschungsperspektiven im Anschluss an Pierre Bourdieu* (2. durchg. und erw. Auflage, S. 155–176). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Riegraf, B. & Weber, L. (2013). Exzellenz und Geschlecht in der unternehmerischen Hochschule. In K. Binner, B. Kubicek, A. Rozwandowicz & L. Weber (Hrsg.), *Zwischen Aufbruch und Beharrung. Die unternehmerische Hochschule aus der Geschlechterperspektive* (S. 67–85). Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Şahin, R. (2019). *Yalla, Feminismus!* Stuttgart: Klett Cota.
- Sauer, B. (2008). Von der Freiheit auszustarben. Neue Freiheiten im Neoliberalismus. In M. Bidwell-Steiner & U. Wagner (Hrsg.), *Freiheit und Geschlecht. Offene Beziehungen, prekäre Verhältnisse* (S. 17–31). Innsbruck et al.: Studien Verlag.

Scheller, M. (2015). *Die politische Erzeugung von Prekarität im akademischen Mittelbau*. (ExMAPapers, Zentrum für Ökonomische und Soziologische Studien). Hamburg: Universität Hamburg. Verfügbar unter <https://www.wiso.uni-hamburg.de/fachbereich-sozoek/professuren/heise/zoess/publikationen/exma-scheller.pdf> [12.10.2021].

Sellner, N., Fritz, F., Kallenbach, T. & Klevemann, N. (2021). #IchBinHanna - #WirSindNetzwerk. Theoretische und empirische Rahmungen zur Selbstorganisation der non-professoralen Wissenschaft Sozialer Arbeit. *Soziale Arbeit*, 79 (9), 322–329.

Sehmer, J. & Simon, S. (2020). *WeristJens*? Biographisch-narrative Einblicke in die Lebens- und Arbeitssituationen von Wissenschaftler*innen jenseits unbefristeter Professuren*. Vortrag am 13.11.2020 im Rahmen der Ringvorlesung der Kommission Wissenschaftsforschung der DGfE. Verfügbar unter <https://www.ites-werkstatt.de/weristjens/> [13.09.2021].

Simon, S. (2021). *#ichbinhanna, weristjens* und das WissZeitVG...* WerkstattBlog des ITES. Verfügbar unter <https://www.ites-werkstatt.de/ichbinhanna/> [13.09.2021].

Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e. V. (2020). *Hochschul-Bildungs-Report*. Verfügbar unter <https://www.hochschulbildungsreport2020.de/chancen-fuer-nicht-akademikerkinder> [12.10.2021].

Wagner, P. (2019). Strategien gegen die „Leaky Pipeline“: Wie bleiben Akademikerinnen in der Postdoc-Phase der Wissenschaft erhalten? *LAB Forum*. Verfügbar unter [https://www.iab-forum.de/strategien-gegen-die-](https://www.iab-forum.de/strategien-gegen-die-leaky-pipeline-wie-bleiben-akademikerinnen-in-der-postdoc-phase-der-wissenschaft-erhalten/?pdf=13416)

[leaky-pipeline-wie-bleiben-akademikerinnen-in-der-postdoc-phase-der-wissenschaft-erhalten/?pdf=13416](https://www.iab-forum.de/strategien-gegen-die-leaky-pipeline-wie-bleiben-akademikerinnen-in-der-postdoc-phase-der-wissenschaft-erhalten/?pdf=13416) [12.10.2021].

Stefanie Leinfellner, Dipl. Päd., wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Erziehungswissenschaft der Universität Paderborn. Forschungsschwerpunkte: Gesellschaftliche Transformationen, Soziale Ungleichheiten, Familie, Wissenschaft als Arbeitskontext, Wissensproduktion, qualitative Forschungsmethoden.

✉ stefanie.leinfellner@upb.de

Stephanie Simon, M. A., wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Sozialpädagogik, Erwachsenenbildung und Pädagogik der frühen Kindheit an der TU Dortmund. Forschungsschwerpunkte: Bildung und Soziale Ungleichheiten, Armut, Kindheit, qualitativ-rekonstruktive Sozialforschung.

✉ stephanie.simon@ites-werkstatt.de
