



Wissenschaftlicher Beitrag

Willkommen in der Elfenbeinhöhle

Frist und Frust in der Universität

Martin Büdel

Mit der Anrufung der Muße scheint nicht selten eine gehörige Portion Nostalgie verbunden zu sein. Gerade an den Universitäten mag der ein oder andere „voll Neid auf“ die „Zeit, Muße, Ruhe und Gelassenheit“ blicken, mit der „der klassische deutsche Professor“ (und bis 1923 waren dies in Deutschland ja tatsächlich ausschließlich Männer) im 19. und zu Beginn des 20. Jahrhunderts gesegnet war: „Keine Gremieninflation, keine E-Mail-Flut, keine übervollen Seminarräume, keine Deputatserhöhung, kein Drittmittelinwerbungszwang“ und so weiter.¹ Die Universität hatte ein völlig anderes Gesicht als die momentan gerne als ‚Massenuniversität‘ verunglimpfte, und die Aufgaben des lehrenden Personals, zumal der Professorenschaft, waren noch längst nicht nach heutigen Maximen der Projekt- und Managementleitbilder ausgerichtet. Es scheint, dass viel mehr Zeit zum Forschen und Bücherschreiben vorhanden war, gerade im Fall der Geisteswissenschaftler, an die auch Hörisch insbesondere denkt. Warum also nicht vom Überfluss an Zeit und Muße träumen, den die *Alma mater* in der Vergangenheit zu bieten schien?

1 Jochen Hörisch, *Die ungeliebte Universität*, München 2006, 60–61.

2 Hörisch, *Die ungeliebte Universität*, 61. Allerdings soll damit nicht gesagt sein, dass mit diesen Privilegien das oft übermäßige Arbeitspensum von Professor*innen gerechtfertigt werden kann, auf das eben auch Hörisch verweist. Noch dazu zeigt sich auch schon zu Beginn des 20. Jahrhunderts und in Person des Autors von „Wissenschaft als Beruf“ Max Weber, der selbst an sogenannter ‚Neurasthenie‘ (heute als Burnout oder Depression diagnostiziert) litt, wie sich bestimmte sozialstrukturelle oder institutionelle Zustände auf das Wohlbefinden Einzelner auswirken, siehe dazu Sighard Neckel, „Burnout. Das gesellschaftliche Leid der Erschöpfung“, in: *Transit. Europäische Revue* 46 (2014/15), 116–130.

3 Siehe dazu den aktuellen, einmal pro Legislaturperiode vom Bundesministerium für Bildung und Forschung in Auftrag gegebenen [Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017](#). Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) fasst die wichtigsten Ergebnisse übersichtlich zusammen: [Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017 unter der Lupe](#).

Eine solche Rückschau mit verklärtem Blick lässt wohl kaum „die kalte Rückseite dieser Medaille“ ins Auge springen: die niedrige oder gleich ganz ausbleibende Bezahlung für all jene, die nicht die Privilegien einer Professur besaßen und sich als abhängige und außerplanmäßige Dozenten mehr schlecht als recht über Wasser zu halten hatten.² Diese Perspektive ist vielen Wissensarbeiter*innen heute schon wesentlich vertrauter. Die Klassenverhältnisse an den Universitäten haben sich in dieser Hinsicht kaum verändert, auch wenn sich gesellschafts- und hochschulpolitische Rahmenbedingungen zum Teil verschoben haben. Über 90% der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen an deutschen Hochschulen unterhalb der Professur sind lediglich befristet angestellt. Sehr oft reicht die Zeit der ersten Befristung von meist drei und in manchen Projekten von maximal vier Jahren für den Abschluss der Qualifikationsarbeit nicht aus.³ Die eine oder der andere schlägt sich mit extrem kurzen Befristungen von nur wenigen Monaten auf Vertretungsstellen oder mit Abschlussstipendium zumindest bis zum Ende der Promotionszeit durch. Nicht wenige Kolleg*innen beenden die Promotion aber auch mit einem ‚Stipendium‘ der Bundesagentur für Arbeit,

4 Vgl. Britta Ohm, „Exzellente Entqualifizierung. Das neue akademische Prekariat“, in: *Blätter für deutsche und internationale Politik* 8 (2016), 109–120.

also mit Arbeitslosengeld. Manche finden sich an einem bestimmten Punkt ihrer Postdoc-Karriere in dieser Sackgasse (erneut) wieder.⁴ In allen genannten Fällen trägt der Wechsel von einer kurzzeitig befristeten Stelle auf eine weitere nicht gerade zu einer konzentrierten Arbeit an der Qualifikationsarbeit bei. Noch dazu sind diese Übergänge nicht selten mit einem Intermezzo bei der Arbeitsagentur verbunden, um sich drei Monate vor Ablauf eines Vertrags ‚arbeitsuchend‘ zu melden – falls die alte Meldung nicht ohnehin aufrechterhalten werden kann, da der neue Vertrag lediglich über drei Monate läuft.

Muße als verklärender Sehnsuchtsbegriff im Kontext universitärer Wissensarbeit

Es ist sicherlich verlockend, mit der Erkundung eines Phänomens wie Muße die Hoffnung zu verbinden, dass etwas von den ihr zugeschriebenen Qualitäten oder Eigenschaften positiv auf die eigene Arbeit im universitären Kontext zurückfällt. „Muße wird mit Nicht-Determiniertem, mit Gelassenheit und einem großen Freiheitsmoment verbunden“, fasst Anna Sennefelder in ihrem Überblick über kultur- und literaturgeschichtliche Aspekte einige derjenigen Elemente zusammen, die Muße als „Sehnsuchtsbegriff“ erscheinen lassen.⁵ Muße verspricht eben nicht lediglich, (Arbeits-)Zeit zur freien Verfügung zu gewähren, zum Beispiel für eigene Projekte und Schreibvorhaben, sondern erfüllt diese Zeit darüber hinaus mit den genannten qualitativen Eigenschaften, die umso positiver auf die Erfahrung derjenigen wirken, die von der Muße besessen sind oder sich in ihrer Aura wähenen.

5 Anna Karina Sennefelder, *Rückzugsorte des Erzählens*, Tübingen 2018, 7–9.

Doch gerade diese Idealisierung der Muße und die teils verklärenden Vorstellungen wissenschaftlicher Praxis, die der Bezug auf den Begriff in diesem Kontext mit sich bringt, können einen nüchternen Blick auf die tatsächlichen Arbeitsbedingungen an Universitäten auch verstellen. Beim allzu allgemeinen Sprechen über Zusammenhänge von Wissenschaft und Muße bleiben die oben angedeuteten Klassenunterschiede zwischen Professorenschaft und wissenschaftlichen Angestellten im sogenannten Mittelbau bei der Betrachtung außen vor. Zusätzlich kann der Bezug auf Muße die Tatsache vernebeln, dass ein bestimmtes Ideal einer exzellenten Wissenschaftlerin oder eines Wissenschaftlers vorsieht, weit über jegliche Grenzen festgelegter Tages- oder Wochenarbeitszeiten hinaus, seine Lebenszeit der wissenschaftlichen Berufung zu opfern. Will man neben den anfangs mit Hörisch litaneiartig aufgezählten Arbeitsaufgaben zu eigener Forschung, Publikationstätigkeit oder der Arbeit an einer Qualifikationsarbeit finden, ist dies in vielen Fällen nicht möglich, ohne zur eigentlichen Wochenarbeitszeit zusätzliche Zeit dafür aufzubringen. Bei der grundsätzlichen Vergabe von halben Stellen (oder allenfalls 65 %-Stellen) für Doktorand*innen erzwingt man dies ohnehin und gerade in dieser prekären Situation in den Qualifikationsphasen vor der Professur wird dies leicht dazu führen, dass sich Wissenschaftler*innen für eine möglichst anschauliche Publikationsliste und Drittmittelakquisebilanz übermäßig verausgaben, ohne dabei eine Garantie auf eine spätere Berufung auf eine Professur zu besitzen.

Um diese „Leistungsspirale in Forschung und Lehre kritisch zu reflektieren und dort, wo nötig, zu unterbrechen“, kann es, wie es unter anderen die Wissenschaftsmanagerin Beate Böckem vorschlägt, hilfreich sein, „Arbeit und Muße,

6 Beate Böckem, „Arbeitest Du noch – oder lebst Du schon? Gedanken zur entgrenzten Arbeit in Forschung und Wissenschaft“, in: *Arbeit 5.0 oder Warum ohne Muße alles nichts ist*, hg. von Martin W. Ramb/Holger Zaborowski, Göttingen 2018, 278–294, 294.

die Suche nach Wahrheit und die in ihr verankerte Kontemplation, für die Wissenschaft neu zu gestalten“.⁶ Allerdings sollte man es bei einer solchen Neugestaltung tatsächlich ernst meinen mit den Möglichkeiten eines freieren und weniger an Publikationsdruck oder Drittmittelzwang ausgerichteten universitären Arbeitsalltags. Vor allem sollte Zeit und Raum dafür gegeben werden, sich als Wissenschaftler*in in der jeweiligen Ausrichtung in Forschung und Lehre zu entfalten und zu etablieren, ohne dabei das Damoklesschwert eines vor der Berufung auf eine Professur immer möglichen Endes der wissenschaftlichen Berufslaufbahn über sich zu wissen.

7 Böckem, „Arbeitest Du noch – oder lebst Du schon?“, 293.

Böckem geht es, wie sie schreibt, um einen „Wettbewerb um die klügsten Köpfe [...] aus aller Welt“.⁷ Muße gilt ihr als wichtiger Baustein, um Forschung und generell die Arbeit an Universitäten für diese „Köpfe“ attraktiv zu machen. In den hohlen Klang des Managementsprechs einverleibt, wird Muße so zum Ausgleichsmoment als Teil der zur Verklärung von sogenannten flexiblen Arbeitsverhältnissen gerne bemühten Work-Life-Balance. Die maximal blöde und in den Bemühungen um vielversprechende Wissenschaftler*innen gerne gewählte Bezeichnung „klügste Köpfe“ verweist zudem auf die fortschreitende Tendenz einer individualisierten Vorstellung von Wissenschaft. Beide Anliegen prägen von Seiten der Leitung und Verwaltung sehr oft die Diskussion um die generelle Ausrichtung der Universitäten, ohne dass damit die eigentlichen Probleme – wie eben unter anderem die große Zahl lediglich befristet angestellter wissenschaftlicher Mitarbeiter*innen – überhaupt angesprochen wären. Der Rückgriff auf Muße hilft dabei, als eines unter anderen Mitteln im Wettbewerb individualisierter Wissenschaft die besten Rennpferde in den eigenen Stall zu holen (warum nicht einmal ein solches Bild, anstatt immer nur kluge Köpfe durch die Sprechblasen kullern zu lassen?). Ein so verklärend wirkender Begriff von Muße trägt lediglich dazu bei, die prekären Arbeitsbedingungen wissenschaftlichen Personals an Universitäten in der Diskussion auszublenken – so als wäre das Problem fehlende Muße innerhalb der Arbeitszeit und nicht, wie eben tatsächlich für sehr viele, zu wenig bezahlte Arbeitszeit überhaupt.

Können – Müssen

Die Diskussion sollte also grundsätzlicher geführt werden und eine Ausflucht in einen verklärenden Wunsch nach Ausgleich alias Muße führt dabei nicht sehr viel weiter, sofern Muße dabei lediglich dafür herhalten soll, dass die Leistungsansprüche aufrechterhalten werden können. Anna Sennefelder erinnert in ihrer Analyse autobiographischen Erzählens mit Begriffen des Philosophen Hans Blumenberg an einen weiteren Aspekt der Fragen nach den Bedingungen der Möglichkeit eines freieren Umgangs mit Arbeits- und Lebenszeit, der sich metaphorisch auf die teils extrem ungleichen Arbeitsverhältnisse an Universitäten übertragen ließe: „Nach Blumenberg ermöglicht erst die Sesshaftigkeit, dass der Mensch weniger von der sogenannten ‚Mußzeit‘ hat und stattdessen mehr über ‚Kannzeit‘ verfügt“.⁸ Dieser Ausdruck für die Möglichkeiten freier Tätigkeit und Entfaltung scheint etwas neutraler und weniger wertgeladen als der Begriff der Muße. Er eignet sich m.E. besser, um über wissenschaftliche Praxis im universitären Kontext zu sprechen.

8 Sennefelder, *Rückzugsorte des Erzählens*, 9.

Es ließe sich also sagen, dass die Professur eine ganz bestimmte Form der Sesshaftigkeit im Arbeitsfeld der Universität ermöglicht. Gewiss zeigt die angedeutete Diskussion um Muße, dass auch innerhalb der Professorenschaft der Anteil der ‚Mußzeit‘ für viele sehr groß ist und ‚Kannzeit‘ für eingehendere Forschungs- und Schreibarbeit zu gering. Allerdings fragt man sich angesichts solcher Lamenti, weshalb sich viele nicht stärker der Gestaltungsmöglichkeiten erinnern, die sich aus der Sesshaftigkeit einer Professur ergeben. Denn trotz mancher Tendenz, angehende Professor*innen mit Zielvereinbarungen zu traktieren und auch nach dem Sprung auf eine Professur weiter zu ‚exzellenter Performance‘ anzuhalten, meint man doch in der Etablierung einer Forscherperson an der entsprechenden institutionalisierten Stelle der Professur die Möglichkeit zu erkennen, ein eigenes Programm zu gestalten – zum Beispiel durch einen bewussten Verzicht auf Prestigegewinn durch eine hohe Zahl an Drittmittelprojekten und entsprechend finanzierten Mitarbeiter*innen. Stattdessen wäre ein deutlicheres Bemühen für mehr feste Dauerstellen im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen wichtig, um die extreme Ungleichheit zwischen „prekäre[m] Mittelbau“ und „professorale[n] Oligarchen“ – so benannt von einem der zahllosen Wissensarbeitern, die angesichts der Befristungen nach langen Jahren der Beschäftigung an Universitäten vor dem Nichts stehen – aufzulösen.⁹

9 Peter Henry Bahrndt, „Professorale Oligarchen, prekärer Mittelbau“, in: *Der Freitag*, 2. Mai 2019, online.

10 Peter Ullrich, „Prekäre Wissensarbeit im akademischen Kapitalismus“, in: *Soziologie* 45,4 (2016), 388–411.

Die „als ‚Nachwuchs‘ infantilisierten“¹⁰ Wissenschaftler*innen verfügen vermeintlich über mehr ‚Kannzeit‘, wo sie doch frei von den meisten mit Hörisch oben angedeuteten Verpflichtungen sind, die eine Professur mit sich bringt. Es bleibt ihnen Zeit für eine wirklich tiefgehende Forschung und das Schreiben einer fundierten Monographie, wie es im weiteren Verlauf einer Wissenschaftlerkarriere wohl nicht mehr möglich wird. Im Wortlaut variierend bekommt man eine solche Sichtweise der Etablierten zumindest oft zu hören. Allerdings wird dabei das ‚Können müssen‘ unterschätzt, das in Verbindung mit der fehlenden Sesshaftigkeit Wissenschaftler*innen unterhalb der Professur nicht selten unter erheblichen Druck setzt. Oft fehlt durch die zu knapp bemessene zeitliche Befristung von Qualifizierungsstellen die Zeit, eine Arbeit fundiert und in Ruhe abzuschließen. Aber selbst dann, wenn man beispielsweise gegen Ende der Promotionszeit in die Arbeitslosigkeit rutscht, sollte man natürlich ein Seminar zur weiteren Karriereplanung in der Wissenschaft nicht verpassen, um möglichst zügig zu planen, mit welchen Drittmitteltöpfen und Publikationen sich die eigenen Chancen auf eine Professur steigern lassen.

Frist und Frust in der Elfenbeinhöhle

Berichtet man in Kreisen abseits der universitären Blase von den Arbeitsbedingungen wissenschaftlicher Mitarbeiter*innen unterhalb der Professur, so erntet man oft Erstaunen und Unverständnis. Erstaunt sind Gesprächspartner*innen meist über die Tatsache, dass es vor dem Sprung auf eine Professur kaum dauerhafte und unbefristete Anstellungen gibt. Es leuchtet vielen nicht ein, dass sich auf meist projektbasierten befristeten Stellen zahlreiche junge Wissenschaftler*innen qualifizieren und auch immer wieder in die Lehre eingebunden werden, ohne tatsächlich eine langfristige Perspektive oder gar Planungssicherheit für eine weitere wissenschaftliche Tätigkeit an Universitäten oder Hochschulen zu haben. Es erscheint ihnen zunächst als ‚verschwenderisch‘, Wissenschaft-

ler*innen durch die Promotion zu weiterer Beschäftigung in Forschung und Lehre auszubilden und dann auf einen großen Teil von ihnen zu verzichten, beziehungsweise zwischen befristeter Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in der Schwebe zu halten. Doch zeigt sich darin lediglich die Logik, die auch in anderen prekären Bereichen der gegenwärtigen Arbeitswelt zum Tragen kommt: Eine extreme „Flexibilisierung“ der Arbeitsverhältnisse, die ausschließlich den Unternehmen, Organisationen oder Institutionen selbst zugutekommt, aber nicht den lohnabhängigen Arbeitern und Angestellten und eine „Externalisierung“ verschiedener Produktionskosten, die von vielen anderen außer den Profiteuren getragen werden müssen.¹¹ Max Haiven greift deshalb auf ein Bild zurück, um den Zustand der prekären „Wissensarbeiter“¹² im vermeintlichen Elfenbeinturm der Wissenschaft zu umschreiben: die Elfenbeinhöhle, in der sich junge Wissenschaftler*innen oft gefangen sehen.

11 Vgl. dazu Max Haiven, „[The Ivory Cage and the Ghosts of Academe: Labor and Struggle in the Edu-Factory](#)“, in: *Truthout*, 30. April 2014, online.

12 Vgl. dazu Ullrich, „Prekäre Wissensarbeit im akademischen Kapitalismus“, 388.

Denn Unverständnis schlägt durchaus auch den prekär beschäftigten Wissenschaftler*innen selbst entgegen, die sich auf solche Arbeitsbedingungen einlassen. Dabei wird zum einen – wie in anderen Arbeitsbereichen auch – gerne vergessen, dass die Ausweichmöglichkeiten in andere Arbeitsfelder nicht gerade im Übermaß vorhanden und schwierig zu bewerkstelligen sind, und es besser ist, überhaupt Arbeit zu haben, sei sie auch schlecht bezahlt. Zum anderen wird übersehen, dass es oft diese prekär beschäftigten Wissenschaftler*innen sind, die ganz wesentlich dazu beitragen, den universitären Betrieb im Lehralltag aufrecht zu erhalten, selbst dann, wenn es, wie beispielsweise bei Lehraufträgen oft üblich, keine oder keine nennenswerte Entlohnung gibt. Die Hoffnung, dass man durch solche Formen der losen Anbindung an ein Institut oder eine andere universitäre Einrichtung irgendwie im Rotationssystem derjenigen bleibt, die auf Projekt- und Vertretungsstellen weitere befristete Anstellungen finden, vermischt sich mit der Begeisterung, mit denen viele ihrer Arbeit in Forschung und Lehre nachgehen, und verführt dazu, sich die Situation möglichst lange möglichst schön zu reden.

Die Ethnologin Mariya Ivancheva hat einige dieser Entwicklungen in verschiedenen europäischen Ländern unter Rückgriff auf eigene empirische Forschung und (Erfahrungs-) Berichte von Kolleg*innen untersucht.¹³ Trotz der Unterschiede zwischen den Universitätssystemen hat sie wesentliche Gemeinsamkeiten darin ausgemacht, dass junge Wissenschaftler*innen sich in vielen Bereichen einer sinkenden Zahl an universitären Arbeitsplätzen gegenübersehen, zu hoher Mobilität in Form von Arbeitsplatzwechseln innerhalb Europas oder darüber hinaus gezwungen sind und dabei immer schlechter bezahlt werden. Angesichts dieser Situation gibt es ein gesteigertes Bewusstsein für die daraus resultierenden Ungleichheiten und Ungerechtigkeiten bei den Betroffenen selbst, ohne dass sich dies jedoch in einer fachübergreifenden Mobilisierung niederschlagen würde. Zwar gibt es in manchen Fächern gewissermaßen eine Europäisierung von Initiativen, wie dies in der Gruppe ‚PrecAnthro‘ innerhalb der European Association of Social Anthropologists (EASA) sichtbar wird.¹⁴ Allerdings fehlt dabei der Bezug zu einem konkreten politischen Handlungsfeld, das sich wohl eher auf nationaler Ebene und über Fächergrenzen hinweg finden ließe, als innerhalb eines Fachverbands. Zumindest können von dort aus wichtige Anstöße für kollektives Engagement ausgehen, wie der Zusammenschluss im

13 Mariya Ivancheva, „The age of precarity and the new challenges to the academic profession“, in: *Studia Europaea* (2015), 39–47.

14 Vgl. dazu u.a. Vlad Schüler-Costa, „[Academic precarity and the false coin of our own dreams](#)“, in: *Focaalblog*, 21. September 2018, online.

[Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft](#) (NGAWiss), der maßgeblich aus einer Mittelbauinitiative innerhalb der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS) mit auf den Weg gebracht wurde zeigt.

Gemeinsames Engagement für bessere Arbeitsbedingungen ist gerade angesichts der bereits angesprochenen Individualisierungstendenzen in den Wissenschaften unerlässlich. Das Heranzüchten der „klugen Köpfe“ führt, wie Ivancheva, Ullrich und viele andere ausführlich zeigen, zu einer großen Unsicherheit und nicht selten zu Selbstaubeutung und zum Teil auch Verarmung von Wissenschaftler*innen. Ivancheva erwähnt unter anderem die Situation in Irland, wonach sich promovierte Wissenschaftler*innen in einer Zeit von bis zu mehr als acht Jahren nach der Promotion besonders aufgrund der immer wieder zwischenzeitlich eintretenden Arbeitslosigkeit mit einem durchschnittlichen Jahresgehalt von nur 10.000 Euro durchschlagen müssen. Die zunehmende Produktion von Doktorand*innen durch die Tendenz, finanzielle Mittel eher über Drittmittel für Forschung, denn über die Grundfinanzierung für Forschung und Lehre zu vergeben, führt dabei gerade auch in Deutschland zu einer weiteren Verschärfung solcher prekären Arbeits- und Lebensbedingungen.

Während die befristet und prekär Beschäftigten also einen wichtigen Teil dazu beitragen, den universitären Betrieb in Forschung und vor allem auch Lehre aufrecht zu erhalten, werden sie durch befristete Verträge und zwischenzeitliche Phasen der Arbeitslosigkeit als Teil einer Reservearmee von Wissensarbeitern gehalten. Genau darin besteht die oben angesprochene Externalisierung der Kosten, durch ein Abwälzen der Folgen auf die Individuen, die so noch in einen harten Konkurrenzkampf getrieben werden, der zusätzlich das eigentlich notwendige kollektive Engagement für bessere Arbeitsbedingungen erschwert. Besonders extrem wird diese individualisierte Externalisierung der Kosten bei einer fortgeschrittenen Wissenschaftlerlaufbahn. Bereits habilitierte Wissenschaftler*innen sind gewissermaßen dazu gezwungen, unentgeltlich zu unterrichten, um die erworbene Lehrerlaubnis nicht wieder zu verlieren. Frustrierender und undankbarer kann es kaum noch werden.

Wege aus der Elfenbeinhöhle

Mit der Kampagne [Frist ist Frust](#) setzt sich seit März 2019 ein Bündnis bestehend aus dem NGAWiss und den Gewerkschaften GEW und ver.di dafür ein, die Anzahl der Dauerstellen an Hochschulen auszubauen. Die Initiative fordert dazu auf, die mögliche Verlängerung oder Verstetigung des Hochschulpaktes und die damit verbundene langfristige unterstützende Finanzierung der Hochschulen durch den Bund dafür zu nutzen, wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen bessere Berufsperspektiven zu bieten. Mit der Zusicherung einer fortlaufenden Zusatzfinanzierung durch den Bund sollte eine Verpflichtung der Länder einhergehen, die zusätzlichen Mittel ausschließlich für die Verstetigung von Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen zu verwenden. Die neuen Dauerstellen wären ein wichtiger Schritt neben anderen, um die Arbeitsbedingungen für Wissensarbeiter*innen an Universitäten zu verbessern und endlich den „größten akademischen Dauerskandal“ der Befristungen zu beenden.¹⁵ Bei dieser Frage geht es ganz grundsätzlich nicht nur darum, eine Antwort auf die oft prekäre Lage der Wissenschaftler*innen des Mittelbaus zu finden. Vielmehr

15 So in einem Blogbeitrag des GEW-Vorstandes Hochschule Andreas Keller. Andreas Keller et al., „[Frist ist Frust](#)“, 5. März 2019, online.

wäre die Einrichtung neuer Dauerstellen die einzig richtige Reaktion auf über Jahre hinweg gestiegene Studierendenzahlen und ein unverhältnismäßiges Verhältnis bei der Anzahl der vom Lehrpersonal zu betreuenden Studierenden. Von einer Umsetzung der Forderungen des Bündnisses könnten also alle an den Hochschulen profitieren.

Bezeichnenderweise wurde genau diese zentrale Minimalforderung des Bündnisses aus Gewerkschaften und Mittelbauinitiative bei der Einigung der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz nicht aufgenommen. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung richtete lediglich einen Appell an die Länder, sich auf die Einrichtung von Dauerstellen für feste und dauerhafte Aufgaben in Lehre, Forschung und Selbstverwaltung selbst zu verpflichten. Zwar gab es im Anschluss an die Entscheidung der Wissenschaftskonferenz bereits manche Äußerung aus den Wissenschaftsministerien der Länder, eine solche Selbstverpflichtung einzugehen. Nachdem die Landesregierungen in den ersten Phasen des Hochschulpakts jedoch nicht entsprechenden agierten, ist aber auch nach der Zusage auf eine weitere Unterstützung durch den Bund nicht damit zu rechnen, dass solche vagen Aussagen wirklich zur Umsetzung kommen. Für das NGAWiss und die Gewerkschaften bleibt deshalb die wichtige Aufgabe, weiterhin Druck auf die politischen Akteure auszuüben.¹⁶

16 Das Bündnis Frist ist Frust setzte auch in der Zeit nach dem Verfassen dieses Beitrags im Mai 2019 seine Aktionen fort, zuletzt Anfang 2020. Siehe dazu die [Webseite](#) des Bündnisses und für neuere Entwicklungen Peter Ullrich/Matthias Neiss, „Die Mühen der Ebene“ sowie Tobias Rosefeldt, „Kanzlerdämmerung in Bayreuth“, beide in: *Soziopolis*, Januar 2020.

Für den Kampf um faire Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und kontinuierlichere Berufswege ist ein gesteigertes Engagement der betroffenen Wissensarbeiter*innen ebenso unerlässlich. Denn mit einer Einschränkung der auf krasse Weise ausgefertigten Befristungen wäre lediglich ein kleiner Schritt in Richtung einer demokratischeren und sozialeren Gestaltung der Universitäten und Hochschulen getan. Mehr kollektiver Einsatz für tatsächliche Veränderungen bleibt deshalb wichtig. Zwar wird in der gesamten hier angeschnittenen Diskussion von vielen gerne darauf verwiesen, dass sich seit der Analyse des deutschen Universitätssystems von Max Weber in seinem Vortrag „Wissenschaft als Beruf“¹⁷ relativ wenig getan habe, weshalb eine Hoffnung auf die Veränderung der Strukturen müßig sei und deshalb allenfalls kleine Veränderungen auf der Ebene individuellen Handelns, beispielsweise im Umgang mit Mitarbeiter*innen oder Studierenden möglich seien. Einerseits akzeptiert man damit jedoch den individualisierten Konkurrenzkampf, in welchem man beim Streben auf eine Professur stets auch den Kürzeren ziehen könnte. Andererseits missachtet man dabei auch die zahlreichen Vorschläge, die für eine Umgestaltung der Universitätsstrukturen schon vorliegen und vereinzelt auch bereits umgesetzt werden. Mit der AG Wissenschaftspolitik der Jungen Akademie der Wissenschaften gibt es neben der GEW oder dem NGAWiss einen weiteren wichtigen Akteur, von dem Anregungen für eine Verbesserung der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen an Universitäten ausgehen.¹⁸ Es mangelt also nicht an guten Vorschlägen, sondern es fehlt allenfalls der (universitäts-)politische Wille, Reformen zum Wohl der Beschäftigten und Studierenden an Universitäten auf den Weg zu bringen und damit auch Wissenschaft zu verbessern. Anstatt mit der Exzellenzinitiative und anderen politischen Programmen in vermeintlicher Angleichung an internationale Spitzenuniversitäten nach den ‚besten und klügsten Köpfen‘ zu jagen, von denen einige, einer absurden Logik à la Champions League geschuldet, in einem nicht zu gewinnenden Wettbewerb am Ende doch verlieren¹⁹, wäre eine

17 Passenderweise vor kurzem neu aufgelegt in der Reihe „Fröhliche Wissenschaft“: Max Weber/Matthias Bormuth (Hgg.), *Wissenschaft als Beruf. Eine Debatte*, Berlin 2017.

18 Siehe z.B. Jule Specht et al., *Departments statt Lehrstühle. Moderne Personalstruktur für eine zukunftsfähige Wissenschaft. Debattenbeitrag der AG Wissenschaftspolitik der Jungen Akademie*, Berlin 2017.

19 Vgl. dazu Richard Münch, *Akademischer Kapitalismus. Über die politische Ökonomie der Hochschulreform*, Frankfurt a. M. 2011, sowie ders., „Kapital und Arbeit im akademischen Shareholder-Kapitalismus“, in: *SozBlog. Blog der Deutschen Gesellschaft für Soziologie* 2016, online.

bessere Grundfinanzierung und Förderung in der Breite ein wirklicher Schritt für bessere Forschung und größere Bildungsgerechtigkeit.

Ein kleiner Hoffnungsschimmer lässt sich auch im europäischen Raum finden. So könnten die Reformankündigungen der Universität Ghent deutschen Universitäten ein Vorbild werden. Die Universität wirbt damit, sich in einen Ort zu verwandeln, an dem sich Wissenschaftler*innen aller Qualifizierungsstufen wertgeschätzt fühlen können: „We are transforming our university into a place where talent once again feels valued and nurtured“.²⁰ Zudem kündigt die Universität an: „This marks the end of the personalized objectives, the annual job descriptions and the high number of evaluation documents and activity reports. Instead, the new approach is based on collaboration, collegiality and teamwork. All staff members will make commitments about how they can contribute to the objectives of the department, the education programmes, the faculty and the university.“

So erfreulich es ist, dass eine Universitätsleitung in Belgien solche Wege beschreitet und damit möglicherweise Nachahmer in weiteren europäischen Ländern findet – auch diese Nachricht sollte nicht dazu verleiten, lediglich auf Veränderungen zu warten. Vielmehr braucht es eine beständige Erinnerung der politisch Verantwortlichen daran, dass die extreme Befristung einer überwiegenden Zahl wissenschaftlicher Beschäftigter ein Skandal ist. Wege aus der Elfenbeinhöhle der befristeten und teils ausbeuterischen Arbeitsverhältnisse an der Universität führen wohl nur über kollektives politisches Engagement. Angesichts der beständigen Frustrationen beim Einsatz für sozialere Arbeitsbedingungen ist es aber auch keinem zu verdenken, die Höhle einfach durch den Hinterausgang zu verlassen.

20 Da die Bekanntmachung nicht mehr auf der Website der Universität Ghent zu finden ist, sei auf drei Sekundärquellen verwiesen, die sich mit der Ankündigung befassen: [Transformative Learning, Inside higher Ed](#) sowie [Slow Science](#) (alle zuletzt abgerufen am 18.3.2020).

Empfohlene Zitierweise:

Martin Büdel: Willkommen in der Elfenbeinhöhle. Frist und Frust in der Universität

In: *Muße. Ein Magazin*, 5. Jhg. 2020, Heft 2, S. 57–64

DOI: 10.6094/musse-magazin/5,8.2020.57

URL: <http://mussemagazin.de/2020/03/willkommen-in-elfenbeinhoehle/>

*Gefördert durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)
Projektnummer 197396619/SFB 1015*