



Leseprobe aus Holderberg und Seipel, *Der wissenschaftliche Mittelbau – Arbeit, Hochschule, Demokratie*, ISBN 978-3-7799-6262-5
© 2021 Beltz Juventa in der Verlagsgruppe Beltz, Weinheim Basel
[http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/
gesamtprogramm.html?isbn=978-3-7799-6262-5](http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/gesamtprogramm.html?isbn=978-3-7799-6262-5)

Inhalt

Einleitung

Die prekäre Beschäftigungs- und Karrieresituation
des wissenschaftlichen Mittelbaus in Deutschland
Per Holderberg und Christian Seipel

8

Arbeitswelt Hochschule im Wandel

Kapital und Arbeit im akademischen Shareholder-Kapitalismus.

Fatale Allianzen auf dem deutschen Sonderweg
zur wissenschaftlichen Exzellenz

Richard Münch

36

Prestigekonkurrenz und akademischer Neofeudalismus

Tilman Reitz

61

Hochschulgovernance in Deutschland.

Historische Entwicklungen und aktuelle Herausforderungen

Axel Oberschelp

82

Prekäre Beschäftigungs- und Studienverhältnisse
durch leistungsorientierte Mittelvergabe.

Wertewandel durch Kennziffer-Steuerung an deutschen Hochschulen
am niedersächsischen Beispiel

Yoshiro Nakamura

104

Der Bolognaprozess und seine Folgen
für die Lehr- und Studienorganisation:
Forschen, Lernen und Lehren an der Hochschule
Nicola Hericks

126

Arbeitsbedingungen an Hochschulen

Zur Arbeitssituation des wissenschaftlichen Mittelbaus
in Deutschland

Jens Ambrasat

150

Universitäre Personal- und Karrierestrukturen.

Deutschland im internationalen Vergleich

Karin Zimmermann

177

Wissenschaftliche Lebensführung.

Zwischen kulturellem Eigensinn und fremdgeführter Lebenspraxis

Maria Keil

199

Der Ausnahme- als Normalzustand.

Was bedeutet die Corona-Krise für Wissenschaftsarbeiter:innen?

Peter-Paul Bänziger und Florian Kappeler

221

Demokratie an Hochschulen

Auf dem Weg zum Traumjob Wissenschaft.

Perspektiven einer Reform von Karrierewegen
und Beschäftigungsbedingungen am Arbeitsplatz
Hochschule und Forschung

Andreas Keller

242

Den prekären Mittelbau organisieren

Organisierungskontext, Ansatz und Praxis
des Netzwerks für Gute Arbeit in der Wissenschaft

Peter Ullrich

260

Mitbestimmung des wissenschaftlichen Mittelbaus
an der gemanagten Hochschule.

Geschichte, Problemfelder und Perspektiven
demokratischer Beteiligung

Christian Seipel und Per Holderberg

285

Gesundheitsrisiko befristeter Vertrag.

Herausforderung an den Arbeitsschutz

Rüdiger Helm und Peter Müßig

318

Die Politisierung der Wissenschaft.

Plädoyer für eine erneuerte Idee der Universität

David Salomon

339

Verzeichnis der Autorinnen und Autoren

354

Die prekäre Beschäftigungs- und Karrieresituation des wissenschaftlichen Mittelbaus in Deutschland

Per Holderberg und Christian Seipel

Im Universitätsbetrieb sind Klagen über die Arbeitsbedingungen und beruflichen Entwicklungserspektiven von Wissenschaftler:innen eher die Regel als die Ausnahme (Keller 2000). In seiner am 07. 11. 1917 gehaltenen Rede „Wissenschaft als Beruf“ hat Max Weber die Lebensführung der Wissenschaft und das Streben nach einer wissenschaftlichen Karriere mit dem Ziel der Professur als *Hasard* bezeichnet (Weber 1919, S. 4; Schmeiser 1994). Für junge Gelehrte sei die akademische Laufbahn an Hochschulen „außerordentlich gewagt“ (Weber 1919, S. 4) und von Jahren der materiellen Entbehrung sowie Unsicherheit geprägt. Die Chance jemals eine feste Anstellung zu erhalten, sei neben der Befähigung und Tüchtigkeit, sowohl von plutokratischen Spielregeln „des kapitalistischen Betriebs“ (Weber 1919, S. 6) als auch autobiografisch betrachtet, in hohem Maße von der Herrschaft des „Zufalls“ abhängig (Weber 1919, S. 7). Diese Zustandsbeschreibung, die Weber durch einen Vergleich der wissenschaftlichen Rekrutierungspraxis in den USA und Deutschland entwickelt hat, gilt auch heute noch für die Herausforderungen, vor denen junge Wissenschaftler:innen stehen, wenn sie eine wissenschaftliche Karriere anstreben.

Studien zu Arbeits- und Karrierebedingungen zeigen fortwährend auf, wie elitär (Graf 2015), geschlechtsspezifisch¹, sozial-selektiv² und prekär (Dörre/

1 Gleichstellungsbeauftragte stehen vor der Herausforderung die „leaky pipeline“ (Leemann/Dubach/Boes 2002) an der Hochschule zu flicken, da auf dem Weg zur Professur Wissenschaftlerinnen besonders in der Postdoc-Phase kontinuierlich „verloren“ gehen (Riegraf/Weber 2013). Der Dropout von Frauen verstärkt sich mit jedem Schritt auf der wissenschaftlichen Karriereleiter nach oben (Metz-Göckel/Selent/Schürmann 2010, S. 11) und weist auf ein strukturelles Problem eines historisch männlich dominierten Beschäftigungsfeldes hin. Zur „leaky pipeline“ nicht nur in Bezug auf Geschlecht, sondern v.a. in Bezug auf vergeschlechtlichte Tätigkeiten siehe Schmid/Ullrich (2018).

Die Vereinbarkeit von Beruf, Karriere, Promotion und Familie stellt überdies auch subjektiv in der entscheidenden Karrierephase insbesondere bei Frauen eine andauernde Herausforderung dar (Holderberg 2020, S. 61f.). Aus der Lebensverlaufsperspektive bzw. von den Beschäftigten wünschenswerte private Tätigkeiten (Familienplanung, Kinderwunsch, Eigentumserwerb, ausgewogene Work-Life-Balance usw.), werden vor dem Hintergrund unsicherer Beschäftigungsverhältnisse (im Branchenvergleich überdurchschnittlich häufig befristete Verträge, hohe Teilzeitquoten, kurze Vertragslaufzeiten usw.), von Frauen noch stärker als von Männern zurückgestellt (vgl. Zimmer/Krimmer/Stallmann 2006, S. 51; Briedis et al. 2014, S. 39; Gassmann et al. 2020, S. 425).

Rackwitz 2018) das wissenschaftliche Feld strukturiert ist (Enders 1996; BMBF 2008; Kreckel 2008; Grühn et al. 2009; Jaksztat/Schindler/Briedis 2010; Münch 2011; BuWiN 2013; Lange-Vester/Teiwes-Kügler 2013; Briedis et al. 2014; Möller 2015; Rogge 2015a; Rogge 2015b; Aulenbacher et al. 2016; Johann/Neufeld 2016; BuWiN 2017; Gassmann 2018; Johann/Neufeld 2018; Ambrasat 2019; Keil 2019; Ambrasat/Heger 2020; Beadle et al. 2020; Gassmann/Groß/Benkel 2020; Holderberg 2020; Reuter et al. 2020; Wegner 2020). Die Beschäftigungsverhältnisse unterhalb der Professur im deutschen Hochschulsystem – von amtlicher Seite (despektierlich) als „wissenschaftlicher Nachwuchs“ (Burckhardt 2008, S. 35) oder in der Selbstbeschreibung häufiger als *akademischer bzw. wissenschaftlicher Mittelbau* zusammengefasst³ – zeichnen sich im internationalen Vergleich durch eine hohe Arbeitsplatzunsicherheit aus und bieten kaum Möglichkeiten für eine unbefristete Beschäftigung (vgl. Kreckel/Zimmermann 2014). Boltanski und Chiapello (2003) oder auch Boes und Kämpf (2012) sprechen trotz Kontinuitäten in Bezug auf Webers Zeitdiagnose explizit von einem neuen Transformationsprozess, von dem Unternehmen aber auch Wissenschaftsbetriebe, spätestens seit den 1990er Jahren erfasst wurden. Angehende Wissensarbeiter:innen sind zwar wie bei Weber weiterhin einer „permanen ten Bewährungsprobe“ ausgesetzt, um eine sichere Anstellung zu erhalten, allerdings ist die Arbeit an sich von einer viel stärkeren individuellen Selbstvermarktung (vgl. Flink/Simon 2014) und unternehmerischen Projektfähigkeit der sozialen Arbeitsstrukturen (Lenger 2015; Peter 2017; van Dyk/Reitz 2017) im Sog einer beschleunigten Ökonomisierung gekennzeichnet.

-
- 2 Die Imboden-Kommission zur Evaluation der Exzellenzinitiative kam 2016 bereits zur Schlussfolgerung, dass die kontinuierlich steigende Anzahl befristeter Beschäftigungsverhältnisse (2000 = 75 %; 2018 = 82 %, vgl. Gassmann/Groß/Benkel 2020, S. 53) systemisch ein Prekarat produziert. Der außerordentlich hohe Befristungsanteil liegt auch in außer-universitären Forschungsbereich vor (vgl. exemplarisch in der Max-Planck-Gesellschaft bei Leendertz 2020). Diese Entwicklung wird häufig auch als „Flaschenhalsproblematik“ bezeichnet, da erstens „einer hohen Zahl qualifizierter und befristet angestellter Nachwuchswissenschaftler*innen eine geringe Zahl von Professuren bzw. sonstiger Dauerstellen gegenübersteht“ (IEKE 2016, S. 27). Zweitens werden die Wege in eine Dauerbeschäftigung auch in Bezug auf die soziale Mobilität immer enger und differenzieren sich nach der sozialen Herkunft aus. Der Bildungserfolg allgemein, aber im speziellen der Weg zum Bildungsstatus der Professur, ist von einer sozialen Selektivität geprägt, welche sich in einem extrem niedrigen Anteil von Personen aus Nicht-Akademiker:innen-Haushalten, mit Migrationshintergrund oder Frauen auf ordentlichen Professuren in Deutschland niederschlägt (Möller 2015).
 - 3 Und selbst das Etikett „Mittelbau“ wird von Kritiker:innen des Begriffs „wissenschaftlicher Nachwuchs“ mit Akademischen Ratsstellen und weniger mit projektfähigen und in acht von zehn Fällen befristeten Beschäftigungsverhältnissen der Personengruppe unterhalb der Professur assoziiert – siehe zur Schwierigkeit einer adäquaten Selbstbeschreibung Döring (2017). Als Herausgeber haben wir uns bewusst gegen den Begriff „Nachwuchs“ ausgesprochen und verwenden aufgrund der Einsicht in die Notwendigkeit eines Sammelbegriffs, die weitverbreite Selbstbeschreibung „wissenschaftlicher Mittelbau“. Autor:innen dieses Sam-

Zwei zentrale Entwicklungen für die Beschäftigungssituation in deutschen Wissenschaftseinrichtungen sind auszumachen. Einerseits die rechtlichen Rahmenbedingungen für den Abschluss von Arbeitsverträgen in Form des Sonderbefristungsrechts (Wissenschaftszeitvertragsgesetz, kurz WissZeitVG) und zweitens die sich in den letzten Jahrzehnten stark veränderte Finanzierung der deutschen Hochschullandschaft.

Das WissZeitVG, welches mit der Einführung 2007 den Zweck verfolgte einen sicheren rechtlichen Rahmen für die Qualifikationsbedingungen und der Befristung von Arbeitsverträgen für das Personal unterhalb der Professur zu schaffen, hat sein Ziel deutlich verfehlt (Gassmann/Groß/Benkel 2020, S. 55). Die Zahl der Mitarbeiter:innen an Universitäten ist von 2007 bis 2018 um 50 % angestiegen, während die Anzahl der Promotionen stagnierte und die der Habilitationen sogar um 25 % zurückging (Gassmann/Groß/Benkel 2020, S. 45 f.). Die Befristungsquote innerhalb des stetig anwachsenden Personals des wissenschaftlichen Mittelbaus ist im gleichen Zeitraum für das hauptberufliche wissenschaftliche Personal ohne Professor:innen an Universitäten und vergleichbaren Hochschulen von 78 % auf 82 % angestiegen (Gassmann/Groß/Benkel 2020, S. 53). Das Sonderbefristungsrecht (WissZeitVG) wirkt im Hinblick auf die genannten Indikatoren wie ein Katalysator für prekäre Beschäftigungsverhältnisse. Die Novellierung des WissZeitVG hat 2016 keinen Einfluss auf die Befristungsanteile ausgeübt, eher neue Schlupflöcher durch einen weichen, unbestimmten Qualifizierungsbegriff für Hochschulen bereitgestellt. Im Hinblick auf die Erhöhung von Vertragslaufzeiten und bei der Verlängerung von Zeitverträgen zur familialen Vereinbarkeit oder der Berücksichtigung von Menschen mit Behinderung sind Verbesserungen erkennbar (vgl. Keller in diesem Sammelband).

Im gleichen Zeitraum verringert sich die Grundfinanzierung der Hochschulen und die drittmitteleinfinanzierte Forschung verzeichnet einen steigenden Anteil am Gesamthaushalt (vgl. Kreiß 2017; Dörre/Rackwitz 2018, S. 196). In Folge verändert sich die Logik des wissenschaftlichen Arbeitens auf allen Ebenen. Der zunehmende monetäre Druck von außen auf das Wissenschaftssystem erzeugt eine Rationalität der Wertschöpfung und Kommodifizierung der Denk- und Handlungsweisen der Akteur:innen. Auf der *Mikroebene* wird z. B. die einzelne Beschäftigte im Mittelbau dazu angehalten, selbstständig und verantwortungsvoll die Mittel für die eigene Stelle bzw. Weiterbeschäftigung durch Projektanträge einzuwerben. Zunehmend entsteht eine Vermarktung der eigenen Person als Arbeitskraft und des produzierten immateriellen Guts von Wissen, bei der sodann

melbandes verwenden häufig synonym dazu „akademischer Mittelbau“, um das wissenschaftliche Personal an deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen unterhalb der Professur zu benennen.

Stellenbesetzungen⁴ von einem intransparenten, kompetitiven Prozess zwischen antragstellender und finanziender Institution abhängen. Eine peer to peer basierte Prestige- und Positions konkurrenz auf dem wissenschaftlichen Arbeitsmarkt, vermittelt durch „metrifizierte Medien“ (z. B. Publikationen), ersetzt in Teilen die alten Loyalitätsbeziehungen und verändert die Ansehensordnung der Universität (vgl. Reitz in diesem Sammelband). Der Publikationsoutput an deutschen Universitäten hat sich Drophmen und Wrobel (2018, S. 47f.) zufolge zwischen 2001 und 2014 um 70 % erhöht.⁵ Die zahlenmäßig erfassbare Abbildung von Erfolgen, die „Quantifizierung von Qualität“ gilt als Richtschnur zur Bewertung produktiver, respektive von Erfolg gekrönter Wissenschaftler:innen (Schneijderberg/Götze 2020, S. 9). Wissenschaftsarbeiter:innen gelten demnach im wissenschaftlichen Feld als qualitativ erfolgreich, wenn ein Publikationsbeitrag eine hohe Zitationsanzahl aufweist.⁶ Wer zudem in großem Umfang Forschungsgelder (z. B. durch Drittmittelakquise) einwirbt, konstituiert sodann aus der messbaren Höhe des metrifizierten wissenschaftlichen Erfolgs einen Status als Wissenschaftler:in mit exzellentem Ruf und hoher Reputation. Sogleich setzt jedoch in dieser Bewertungslogik ein Verstärkereffekt ein, so dass Schneijderberg und Götze (2020, S. 9) auf das Matthäusprinzip rekurrieren: „wer hat, dem wird

-
- 4 Schnell, sichtbar und medial präsent in etablierten und neuen Medien (Twitter-Academics), in Online-Wissenschafts-Netzwerken (Academics, Researchgate) und Personalportalen (LinkedIn, Xing) sich als Arbeitskraft zu präsentieren, darzustellen und anzubieten, sind die neuen Kriterien, die erfolgreiche Wissenschaftsarbeiter:innen nutzen müssen, um bei dem Stellenerwerb vorne dabei zu sein.
 - 5 Fanelli und Larivière (2016) halten in einer internationalen Untersuchung dagegen und betonen die Zunahme an Co-Autorenschaftspraktiken als Erklärung für die durchschnittliche Zunahme an Publikationen. In einer Analyse der Publikationsmuster von über 40 000 Forscher:innen, die zwischen 1900 und 2013 zwei oder mehr Arbeiten innerhalb von 15 Jahren in einer der vom Portal Web of Science abgedeckten Disziplinen veröffentlicht haben, zeigen die Autoren, dass der weit verbreitete Glaube, dass der Druck zur Veröffentlichung dazu führt, dass die wissenschaftliche Literatur mit in Salamitaktik, duplizierten, plagierten oder falschen Ergebnissen überflutet wird, wohl übertrieben ist. Erst-Autorenschaften sind nicht angestiegen, dagegen jedoch die Anzahl der Co-Autorenschaften (Fanelli/Larivière 2016; S. 8).
 - 6 Belohnt wird in dieser von numerischer und monetärer Reduktion geprägten wissenschaftlichen Praxis der:diejenige, welche:r wissenschaftliche Leistung erbringt, die quantifizierbar ist (vgl. Schneijderberg/Götze 2020, S. 44). Hohe Volumen bei Drittmitteleinwerbungen und eine messbare Anzahl an Publikationen vorzuweisen, führt dazu, dass z. B. traditionelle Publikationstypen wie die Monografie einer Publikationsstrategie in Fachzeitschriften, oder Sammelbänden unterliegen. „Publish or perish“, also publizieren oder untergehen ist die Lösung, der bereits mehr als eine ganze Wissenschaftsgeneration folgt. „The natural sciences metrification paradigm of peer-reviewed publications in indexed journals is the most salient example of how auto-metrification norms and status (reputation) security are constructing the academic identity in a socio-calculative valuation, evaluation and valorization environment“ (Schneijderberg/Müller/Götze 2020, S. 42). Dass für die meisten Wissenschaftsarbeiter:innen aufgrund fehlender Arbeitsmarktperspektiven innerhalb des Wissenschaftssektors die Devise heute auf die Karrierevorteile wohl „publish and perish“ heißen muss, zeigen Schmid/Ullrich (2018).

gegeben“. „[...] Metrifizierung und Exzellenz [sind] mit (im-)materieller wissenschaftlicher Reputation untrennbar verbunden, sei es bei Drittmitteleinwerbung [oder] Zitationen“ (Schneijderberg/Götze 2020, S. 9). Die quantifizierte Gesellschaft und deren technologisch eingebettete Bewertungssysteme aus Evaluation, Ranking, Scoring, Likes und Networking sind auch im Wissenschaftssystem Bestandteil eines neuen Mechanismus der Zuweisung von Status, Aufstiegsperspektiven und Karrierechancen (vgl. Mau 2017).⁷ Das Problem besteht darin, das für die wachsende Anzahl an Beschäftigten keine erkennbaren Karriereziele auf sicheren Arbeitsplätzen im Wissenschaftssektor vorhanden sind. Der Abschluss von Drittmittel- oder Qualifikationsverträgen im Rahmen des WissZeitVG und der fehlenden finanziellen Mittel in Zeiten von „ständig knappen Kassen“ legitimiert dauerhaft – fernab der eigentlichen wissenschaftlichen Qualität – die Aufstiegs- und Karriereperspektiven für einige Wenige und das Nichtvorhandensein für die Vielen.

Ein neues Selbstverständnis des Berufs der Wissenschaftler:innen erhält Konturen, das als Unternehmertum der Wissensarbeiter:innen bezeichnet werden kann. Münch (2011) spricht als *Makro-Diagnose* von einem akademischen Kapitalismus, der im Zuge der Neoliberalisierung und auf europäischer Ebene mit von den Bildungsminister:innen initiierten Prozess der Bologna Reformen (vgl. Winter 2018) eine neue Form von Konkurrenz- und Wettbewerbsmechanismen auch auf der *Meso-Ebene* zwischen Hochschulen etabliert hat (z. B. die Exzellenzinitiative).⁸ Diese politischen Entscheidungen und Steuerungsversuche erzeugen neue Formen der Exklusion und Prekarisierung von wissenschaftlichen Beschäftigungsverhältnissen (vgl. Riegraf 2018, S. 242).

Verändert haben sich also im Vergleich zu Webers Zeitdiagnose ein Jahrhundert später die gesellschaftlichen und strukturellen Bedingungen, in welche die Karrierechancen in Hochschulen eingebunden sind. Die Diagnose einer neoliberalen Landnahme verschiedenster Funktionsbereiche der Gesellschaft ist auch im Wissenschaftssystem und am Arbeitsplatz der Hochschulen sichtbar (Dörre/Rackwitz 2018). Im akademischen Kapitalismus verschieben sich national wie international die Teilsysteme der ursprünglichen staatlichen Steuerung bzw. der autonomen Gestaltungsspielräume der Hochschulen zugunsten der Einflussnahme

7 Steffen Mau (2017) hat neben dem Beispiel des Hochschulrankings treffend bereits für große Teile der sozialen Beziehungen in unterschiedlichen gesellschaftlichen Teilsystemen diese Metrifizierungslogik ausgemacht – im Gesundheitsektor, der Quantified-Self-Bewegung, in Online-Bewertungsportalen von Dienstleistungen oder Onlineshops, Social-Media-Plattformen, großen Teilen der Kredit- und Versicherungswirtschaft uvm.

8 Dörre und Rackwitz (2018, S. 252) schlussfolgern für die deutsche Hochschullandschaft: „Da die Mittel für die Grundausrüstung der Universitäten und anderen Hochschulen in Relation zu den Studierendenzahlen real tendenziell verknüpft werden, konkurrieren die Wissenschaftseinrichtungen auf Quasi-Märkten um Ressourcen zur Absicherung von Forschung und Lehre.“

des privaten Sektors (Slaughter/Leslie 1997; Rhoades/Slaughter 2004; Münch 2011). Eine Kombination aus staatlicher Regulation, projektförmiger Bürokratie über Forschungsgemeinschaften und drittmittelbasierter (privatwirtschaftlicher) Finanzierung erzeugt die Expansion von prekären Arbeitsverhältnissen, die den Marktteilnehmer:innen die Logik der Konkurrenz auf Quasi-Märkten aufzwingen (vgl. Münch 2011; Rogge 2015b).⁹ Im Gegensatz zu angelsächsischen Nationen ist in Deutschland der Prozess der Finanzialisierung von Steuerungsprozessen in einer „autonomen Hochschule“ aufzufinden, der viel stärker vermittelt über antragsgebundene Zuweisungen von Geldern aus der öffentlichen Hand funktioniert, um die die Akteure im Wissenschaftssystem konkurrieren.¹⁰ In den sich grundsätzlich als kompetitiv verstehenden Wissenschaftseinrichtungen entstehen markgerechte neue Formen der konsumentenorientierten Lehr-, Lern- und Forschungssysteme. Die Einführung des Neuen Steuerungsmodells (New Public Management) in die öffentliche Verwaltung hat den Impuls gegeben, auch die Universitäten in ihrer internen und externen Steuerung zu verändern. Betriebswirtschaftliche Modelle haben den Bereich des Controllings in den Hochschulen zu einer zentralen Instanz werden lassen. Die Steuerung über Drittmitteleinwerbungen, Publikationen und Promotionen sowie die Abbruchquote von Studierenden, den Anteil von Langzeitstudierenden – um nur einige Kennzahlen der leistungsorientierten Mittelvergabe (LOM) zu nennen – werden sowohl innerhalb der Universität wie im Verhältnis der Universitäten untereinander mit den jeweiligen Bildung- und Kultusministerien der Länder zur Vergabe von Mitteln eingesetzt (vgl. Dohmen 2015). In der autonomen Hochschulsteuerung fungieren Ministerien im Neuen Steuerungsmodell als staatliche Aufsichtsanstalten, welche darüber wachen, dass die zwischen Professor:innen und Hochschulen und zwischen Ministerien und Hochschulen geschlossenen Zielvereinbarungen eingehalten werden. Eine ständige Evaluationserwartung an die quasi-autonome Professorenschaft erzwingt eine Berichterstattung, die regelmäßig über den wissenschaftlichen Output, als Ergebniskontrolle, Rechenschaft ablegen muss (vgl. Schneijderberg/Götze 2020, S. 8). Kaum verwunderlich weisen aktuelle Daten darauf hin, dass neben der massiven Mehrarbeit für den wissenschaftlichen Mittelbau auch die Statusgruppe der Professor:innen von einer hohen Überstundenquote betroffen ist. Das Zeitbudget für die Forschung wird immer geringer, je höher die Statusgruppenzugehörigkeit ist (von Nicht-Promoviert, über Promoviert zur Professur). Zugleich steigt der Zeitaufwand für die

9 Der deutsche Arbeitsmarkt vergrößert sich zwar tendenziell – gemessen an dem seit 1995 stark ausgeprägten wissenschaftlichen Personalwachstum (vgl. Drohmen/Wrobel 2018, S. 62) –, ist dieser Aufwuchs jedoch auf den Anstieg prekärer Qualifikations- und Projektmittelstellen zurückzuführen (vgl. Seipel/Holderberg in diesem Sammelband).

10 „Der Löwenanteil der Drittmittel kommt mit über 70 Prozent nicht etwa von privaten Stiftungen oder aus der Industrie, sondern aus der öffentlichen Hand.“ (Kreiß 2017, S. 92)

Drittmittelakquise, Management, Gremien- und Begutachtungsarbeiten unaufhörlich an (vgl. Ambrasat 2019; vgl. auch Ambrasat in diesem Sammelband).

Die Analyse dieser Verschiebung, die seit Beginn des neuen Jahrhunderts in ersten begrifflichen Annäherungen Bezeichnungen wie „unternehmerische Universität“ (Matthies 2005) bzw. wie bereits angeführt „akademischer Kapitalismus“ (Slaughter/Leslie 1997; Rhoades/Slaughter 2004; Münch 2011) erhalten haben, soll im Mittelpunkt des vorliegenden Sammelbandes stehen. Die Hochschulforschung in Deutschland hat in zahlreichen Studien (vgl. exemplarisch Wissenschaftsrat 2014), die sich dem wissenschaftlichen Mittelbau, den Promovierenden oder allgemein den Beschäftigten im wissenschaftlichen Sektor als Untersuchungsgegenstand annehmen, aufgezeigt, dass die Karrieremöglichkeiten unter diesen Veränderungen mit beruflicher Ungewissheit, Perspektivlosigkeit, Arbeitsplatzunsicherheit und damit zu steigender Unvereinbarkeit von Gesundheit, Familie und Entgrenzung des Privatlebens, einhergehen (vgl. Metz-Göckel/Möller/Auferkorte-Michaelis 2009; Steinhardt/Schneijderberg 2014). Der Ausbau der Forschungsbemühungen in diesem Feld mit vielfältigen Datenerhebungen (vgl. für eine Übersicht Tabelle 1) steht im Missverhältnis zu der umgesetzten Politik. Es wird viel geforscht, aber trotz eindeutiger Befunde wenig gehandelt. Die Empfehlung des Wissenschaftsrates (2014), eine Schaffung von Dauerstellen für wissenschaftliche Mitarbeiter:innen als oberstes Gebot zu verfolgen, ist bislang von der Politik nicht umgesetzt worden.

Eine dezidierte Perspektive auf den wissenschaftlichen Mittelbau hat die Bundesregierung erstmals 2008 mit der Einführung des alle fünf Jahre erscheinenden „Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs“ eingenommen (BMBF 2008; BuWiN 2013; BuWiN 2017). Wie eingangs beschrieben und in der Übersicht in Tabelle 1 ersichtlich wird, hat dies einen Impuls in der Hochschulforschung nach sich gezogen, empirische Daten zur Arbeits- und Promotionssituation des „wissenschaftlichen Nachwuchses“ zu generieren. Die von der damaligen Bundesministerin für Bildung und Forschung, Annette Schavan, gestartete Initiative hatte vor dem Hintergrund einer immer stärker werdenden internationalen Ausrichtung und Konkurrenz auf dem wissenschaftlichen Arbeitsmarkt das Ziel „[...] ein transparentes, effizientes und aufeinander abgestimmtes System der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland zu etablieren“ (BMBF 2008, S. 4).

Trotz der häufigen Ankündigungen, die Personalstrukturen für den wissenschaftlichen Mittelbau zu verbessern, hat sich an der prekären strukturellen Situation des Mittelbaus nichts geändert. Im Gegenteil: so gibt es gewichtige Akteur:innen in den Hochschulen, die diese Beschäftigungspolitik auch weiterhin favorisieren. Die Vereinigung der Kanzlerinnen und Kanzler der Universitäten Deutschlands (2019), hat sich in ihrer Bayreuther Erklärung explizit für eine flexible Personalpolitik ausgesprochen. Die Bayreuther Erklärung steht für eine Verteidigung des bisherigen Systems des an den Hochschulen praktizierten

Tabelle 1: Zugängliche und geplante Datenbestände zum wissenschaftlichen Mittelbau

Name der Studie	Kurzbeschreibung	Datenverfügbarkeit	Zielgruppe
DZHW-Absolventenstudien	Längsschnittstudien zu Hochschulabsolvent:innen unterschiedlicher Prüfungsjahrgänge (1989, 1993, 1997, 2001, 2005, 2009, 2013, 2017) (DZHW 2020)	Forschungsdatenzentrum des DZHW	Hochschulabsolvent:innen, im Verlauf Promovierende und Promovierte
Startkohorte 5 – Studierende des „Nationalen Bildungspanel“ (NEPS)	Längsschnittstudie (Brachem et al. 2019)	Forschungsdatenzentrum des LIfBi	Studierende, im Verlauf Promovierende und Promovierte, wissenschaftliche Mitarbeiter:innen
Promovierendenpanel (ProFile)	Längsschnittstudie zu Promovierenden und Promovierten (Lange et al. 2017)	Projekt „Research Infrastructure for Research and Innovation Policy Studies“ (RIISIS)	Promovierende und Promovierte
„National Academics Panel Study“ (Nacaps)	Längsschnittstudie zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland (Briedis et al. 2020)	Forschungsdatenzentrum des DZHW	Promovierende und Promovierte
„Karrieren Promovierter“ (ProPan) / Promoviertenerpanel	Längsschnittstudie zu Promovierten des Prüfungsjahrgangs 2014 (Brandt et al. 2018; Viegen et al. 2020)	Forschungsdatenzentrum des DZHW	Promovierte
„Online-Panel für den wissenschaftlichen Nachwuchs in Deutschland“ (WiNbus) / Wissenschaftlerbefragung	Trendstudie zu Nachwuchswissenschaftler:innen (Besirović et al. 2019)	Forschungsdatenzentrum des DZHW	Wissenschaftler:innen
„Academic Profession in Knowledge Society“ (APiKS)	Trendstudie zu Wissenschaftler:innen an Universitäten und Hochschulen (Neufeld/Johann 2016)	Forschungsdatenzentrum des DZHW	Wissenschaftler:innen und Professor:innen
Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz – Eine erste Evaluation der Novellierung von 2016	Trendstudie zu Wissenschaftler:innen an Universitäten und Hochschulen (Schneijderberg/Götze 2020)	GESIS – Leibnizinstitut für Sozialwissenschaften (ab Mitte 2021 verfügbar)	Wissenschaftler:innen und Professor:innen
Alternative Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes	Querschnittsstudie, qualitative Experteninterviews, Auswertung Stellenanzeigen an Universitäten und Hochschulen, Hochschulstatistik der Länder (Gassmann/Groß/Benkel 2020)	auf Anfrage bei den Autor:innen	Wissenschaftler:innen
	Querschnittsstudie zu Wissenschaftler:innen und Begehung an Universitäten und Hochschulen, zudem Dokumentenanalyse der Parlamentsanträge (Reitz/Kuhnt/Wöhrl 2020)	in Durchführung ab Herbst 2020	Wissenschaftler:innen

Anmerkung: DZHW = Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung; LIfBi = Leibniz Institut für Bildungsforschung. Die Tabelle enthält in erster Linie quantitative Studien aus dem letzten Jahrzehnt, bei der die Daten frei zugänglich sind.

Quelle: Schwabe/Jungbauer-Gans 2020, S. 8 und eigene Recherche.