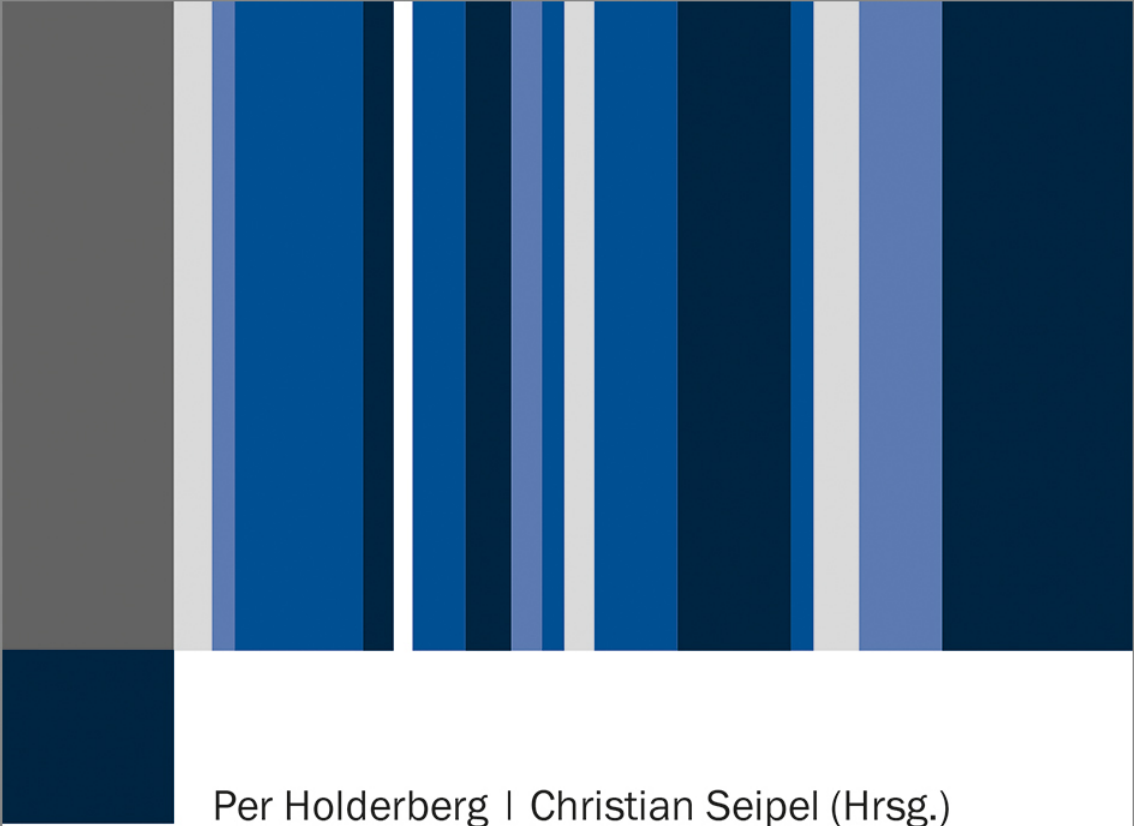




Per Holderberg | Christian Seipel (Hrsg.)

Der wissenschaftliche Mittelbau – Arbeit, Hochschule, Demokratie

BELTZ JUVENTA

Per Holderberg | Christian Seipel (Hrsg.)

Der wissenschaftliche Mittelbau – Arbeit, Hochschule, Demokratie

Per Holderberg | Christian Seipel (Hrsg.)

Der wissenschaftliche Mittelbau – Arbeit, Hochschule, Demokratie

BELTZ JUVENTA

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme.



Dieses Buch ist erhältlich als:

ISBN 978-3-7799-6262-5 Print

ISBN 978-3-7799-5563-4 E-Book (PDF)

1. Auflage 2021

© 2021 Beltz Juventa

in der Verlagsgruppe Beltz · Weinheim Basel

Werderstraße 10, 69469 Weinheim

Alle Rechte vorbehalten

Herstellung: Ulrike Poppel

Satz: text plus form, Dresden

Druck und Bindung: Beltz Grafische Betriebe, Bad Langensalza

Printed in Germany

Weitere Informationen zu unseren Autor_innen und Titeln finden Sie unter: www.beltz.de

Inhalt

Einleitung

Die prekäre Beschäftigungs- und Karrieresituation des wissenschaftlichen Mittelbaus in Deutschland <i>Per Holderberg und Christian Seipel</i>	8
---	---

Arbeitswelt Hochschule im Wandel

Kapital und Arbeit im akademischen Shareholder-Kapitalismus. Fatale Allianzen auf dem deutschen Sonderweg zur wissenschaftlichen Exzellenz <i>Richard Münch</i>	36
Prestigekonkurrenz und akademischer Neofeudalismus <i>Tilman Reitz</i>	61
Hochschulgovernance in Deutschland. Historische Entwicklungen und aktuelle Herausforderungen <i>Axel Oberschelp</i>	82
Prekäre Beschäftigungs- und Studienverhältnisse durch leistungsorientierte Mittelvergabe. Wertewandel durch Kennziffer-Steuerung an deutschen Hochschulen am niedersächsischen Beispiel <i>Yoshiro Nakamura</i>	104
Der Bolognaprozess und seine Folgen für die Lehr- und Studienorganisation: Forschen, Lernen und Lehren an der Hochschule <i>Nicola Hericks</i>	126

Arbeitsbedingungen an Hochschulen

Zur Arbeitssituation des wissenschaftlichen Mittelbaus in Deutschland <i>Jens Ambrasat</i>	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

Einleitung

Die prekäre Beschäftigungs- und Karrieresituation des wissenschaftlichen Mittelbaus in Deutschland

Per Holderberg und Christian Seipel

Im Universitätsbetrieb sind Klagen über die Arbeitsbedingungen und beruflichen Entwicklungsperspektiven 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. 61 f.). Aus der Lebensverlaufsperspektive bzw. von den Beschäftigten wünschenswerte private Tätigkeiten (Familienplanung, Kinderwunsch, Eigentümerwerb, 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; Grünh 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 „permanenten 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 Projektförmigkeit 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 Prekariat 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 projektförmigen 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 drittmittelfinanzierte 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. der: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 finanzierender Institution abhängen. Eine peer to peer basierte Prestige- und Positionskonkurrenz 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 Drohmen und Wrobel (2018, S. 47 f.) 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). Wissensarbeiter: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 rekurren: „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 Wissensarbeiter: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 Salamtaktik, duplizierten, plagiierten 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 Drittmittelinwerbungen 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 Losung, 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 Wissenschaftler: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 Drittmittelinwerbung [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, dass 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 wissenschaftlicher 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 Gesundheitssektor, der Quantified-Self-Bewegung, in Online-Bewertungsportalen von Dienstleitungen 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 Grundausstattung der Universitäten und anderen Hochschulen in Relation zu den Studierendenzahlen real tendenziell verknappt 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 Drittmiteleinwerbungen, 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 Bildungs- und Kultusministerien der Länder zur Vergabe von Mitteln eingesetzt (vgl. Dohmen 2015). In der autonomen Hochschulsteuerung fungieren Ministerien im Neuen Steuerungsmodell als staatliche Aufsichtsinstanzen, 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. Schneiderberg/Götze 2020, S. 8). Kaum verwunderlich weisen aktuelle Daten daraufhin, 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. Dohmen/Wrobel 2018, S. 62) –, ist dieser Aufwuchs jedoch auf den Anstieg prekärer Qualifikations- und Projektstellen 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 IflBi	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“ (RISIS)	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)/ Promoviertenpanel	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)	Trendstudie zu Nachwuchswissenschaftler:innen (Besirović et al. 2019)	Forschungsdatenzentrum des DZHW	Wissenschaftler:innen
Wissenschaftlerbefragung	Trendstudie zu Wissenschaftler:innen an Universitäten und Hochschulen (Neufeld/Johann 2016)	Forschungsdatenzentrum des DZHW	Wissenschaftler:innen und Professor:innen
„Academic Profession in Knowledge Society“ (APIKS)	Trendstudie zu Wissenschaftler:innen an Universitäten und Hochschulen (Schneijderberg/Götze 2020)	GESIS – Leibnizinstitut für Sozialwissenschaften (ab Mitte 2021 verfügbar)	Wissenschaftler:innen und Professor:innen
Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz – Eine erste Evaluation der Novellierung von 2016	Querschnittstudie, qualitative Experteninterviews, Auswertung Stellenanzeigen an Universitäten und Hochschulen, Hochschulstatistik der Länder (Gassmann/Groß/Benkel 2020)	auf Anfrage bei den Autor:innen	Wissenschaftler:innen
Alternative Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes	Querschnittstudie zu Wissenschaftler:innen und Begehung an Universitäten und Hochschulen, zudem Dokumentenanalyse der Parlamentsanfragen (Reitz/Kuhnt/Wöhrlé 2020)	in Durchführung ab Herbst 2020	Wissenschaftler:innen

Anmerkung: DZHW = Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung; IflBi = 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.

Umfangs befristeter Beschäftigung im Rahmen des Sonderbefristungsrechts WissZeitVG.¹¹ Dieser wissenschafts- und beschäftigungspolitische Standpunkt hat bei Angehörigen des wissenschaftlichen Mittelbaus vielfältige Kritik hervorgerufen (vgl. z. B. NGAWiss 2019). Die Erklärung sieht in den Hochschulen Qualifizierungssysteme, die darauf abzielen „auf eine berufliche Karriere außerhalb des Wissenschaftssystems“ vorzubereiten. Wenngleich diese Einschätzung durchaus auf die Praedocs zutreffen könnte, die tatsächlich nicht alle in der Wissenschaft verbleiben möchten (vgl. Ambrasat in diesem Band), so übersieht die Bayreuther Erklärung die Postdocs, deren Berufsziel auf eine Laufbahn in der Wissenschaft ausgerichtet ist.

In diesem Sammelband¹² werden die Ursachen und die Auswirkungen des Befristungswahnsinns sowie die außerordentlichen Leistungen des wissenschaftlichen Mittelbaus an den Hochschulen Deutschlands – ohne deren Einsatz und Motivation Hochschulen ihre Aufgaben gar nicht erfüllen könnten – herausgestellt. Das bedeutet nicht, dass sich für die anderen Statusgruppen in den Hochschulen durch den oben skizzierten gesellschaftlichen Umbau die Arbeitsbedingungen nicht verändert hätten – Studierende¹³, Promovierende¹⁴, Mit-

11 Die sich stetig verschlechternde Haushaltslage der Hochschulen, lässt den Schluss zu, dass die Kanzler:innen bei möglicher Sympathie zur allgemeinen Verbesserung von Arbeitsbedingungen, schlicht in der Marklogik knapper Kassen keine Handlungsalternativen als denk- bzw. umsetzbar ansehen.

12 Wir als Herausgeber haben in den Rollen als Wissenschaftler, Mitglieder in Personalräten, Gewerkschaften und Mittelbauinitiativen Veranstaltungen organisiert, um das Thema der Arbeitsbedingungen einer breiteren Öffentlichkeit zugänglich zu machen. Wir befinden uns mit der Herausgeberschaft des vorliegenden Sammelbandes in einer schwierigen Situation. Der Untersuchungsgegenstand stellt das eigene Professionsfeld, die eigene subjektive Lebens- und Arbeitsrealität dar, welches die gebotene Distanz sowie die Umsetzung des Postulats einer Werturteilsfreiheit erschwert. Der Sammelband ist zugleich aber auch als Produkt unserer ehrenamtlichen Arbeit anzusehen, welches sich in ein Publikationsprojekt transformiert, das dem metrischen Wissenschaftler:innendasein im akademischen Kapitalismus als kulturelles Kapital zu Gute kommt.

13 Die Exklusion der studentischen Hilfskräfte aus Tarifsystemen und Personalräten stellt ein großes Problem dar. Die tarifliche Einbindung der studentischen Hilfskräfte an Hochschulen in Berlin gilt hierbei der GEW als Vorbild, um bessere Arbeits- und Lohnbedingungen auszuhandeln. Die Bemühungen organisierter Studierender sind „bislang bei den Ländern und den Hochschulleitungen auf starken Widerstand gestoßen“ (GEW 2018, S. 11).

14 Die Junge Akademie hat in einem Positionspapier einen Tarifvertrag Promotion gefordert, um die Bezahlung und die Arbeitsbedingungen für Promovierende zu vereinheitlichen (vgl. Junge Akademie 2020). Die Gruppe „The Leibniz PhD Network“ dokumentiert in einer Untersuchung die Arbeits-, Promotions-, Gesundheits- und Vereinbarkeitsbedingungen der Promovierenden der 96 Standorte der Leibniz Gemeinschaft. Stellvertretend für weitere außeruniversitäre Forschungseinrichtungen (z. B. Max-Planck-Gesellschaft, Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren) zeigen die Auswertungen der Gruppe ähnliche prekäre Lagen, wie bei den an Hochschulen beschäftigten Wissenschaftler:innen unterhalb der Professur. Es werden gezielt Vorschläge ausgearbeitet, die einzelnen Defizite mit Personal- und Arbeitsschutzmaßnahmen zu verbessern (Beadle et al. 2020).

arbeiter:innen von Verwaltung und Technik¹⁵ sowie Professor:innen (wie bereits erwähnt) sind durch die Veränderungen ebenfalls stark belastet.

Das Wachstum der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte im Zeitverlauf stellt ebenso wie das der Lehrbeauftragten (vgl. Seipel/Holderberg in diesem Band) ein billiges Reservoir von Arbeitskräften zur Verfügung. Im Fall der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte, die weder tariflich eingebunden sind, schlecht bezahlt werden und von einer hohen Abhängigkeit in der Arbeitsbeziehung zu Vorgesetzten geprägt sind, stellt dieser erste Berührungspunkt mit der Wissenschaft, der als Rekrutierungsreservoir der Beschäftigten gilt (Briedis et al. 2014), zudem eine systemisch angelegte Sozialisationsphase der Prekariät auf dem Sprungbrett zu einer wissenschaftlichen Laufbahn dar. Diese bereits zu Beginn der wissenschaftlichen Karrierephase negativen Konditionierungseffekte stehen im Widerspruch zu einer guten Wissenschaft mit fairen Beschäftigungsbedingungen und sicheren Karriereperspektiven (GEW 2010; 2012; 2013). Aus der Perspektive eines Umbaus der bestehenden Hochschulgovernance wäre es deshalb erforderlich, Allianzen zwischen den Statusgruppen zu schmieden. Vor diesem Hintergrund handelt es sich bei dem hier vorgelegten Sammelband um einen weiteren Impuls, die prekäre Situation des wissenschaftlichen Mittelbaus theoretisch zu erfassen und empirisch zu analysieren, um auszuloten, wie es allgemein um die Attraktivität des Arbeitsplatzes Hochschule bestellt ist. Dass sich viele Mitglieder des Mittelbaus mit der derzeitigen Lage und der Entwicklung an den Hochschulen nicht abfinden wollen, zeigt sich auch in dem Widerstand und der Kritik dieser Statusgruppe an den bestehenden Verhältnissen: die „academic workforce“ (Dörre/Rackwitz 2018; Keller im Sammelband; Ulrich im Sammelband, Graf/Keil/Ullrich 2020) organisiert sich zunehmend lokal (Mittelbauinitiativen, vgl. Ullrich 2016), national in Gewerkschaften und Dachorganisationen (GEW, ver.di, NGAWiss), international auf Kongressen (vgl. NGAWiss 2020) sowie fachlich durch Repräsentanz (Mitsprache in Fachgesellschaften).¹⁶

15 Und auch hier regt sich Widerstand: So hat die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen – unterstützt von zahlreichen geschlechter- und wissenschaftspolitischen Organisationen – am 15. 09. 2020 ein Positionspapier veröffentlicht, in dem sie im Namen der Hochschulesekretär:innen eine Aktualisierung des Berufsbildes wie auch eine tarifliche Höherbewertung im Rahmen der Kampagne „Fairnetzt Euch“ fordert (vgl. bukof 2020). Ferner fordert der Deutsche Hochschulverband die Entfristungsdebatte aus dem wissenschaftlichen Mittelbau ernst zu nehmen und regt eine grundsätzliche Reform des WissZeitVG an, bei der sich dafür ausgesprochen wird, „das Nebeneinander und die Verschränkung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) und des WissZeitVG aufzuheben. Befristungen im wissenschaftlichen Bereich sollten ausschließlich nach Maßgabe des WissZeitVG als *lex specialis* geregelt werden. Dabei sollte das WissZeitVG auch für die Befristung von nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Rechtsgrundlage sein, sofern sie in der Wissenschaft beschäftigt sind.“ (DHV 2020)

16 In der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS) und der Deutschen Vereinigung für Politikwissenschaft (DVPW) sind nach Satzungsreformen als politischer Teilerfolg neuerdings Vertreter:innen des Mittelbaus als Statusgruppe im Vorstand zu repräsentieren. Und auch

Die „Politiken des Mittelbaus“ (Bürger/Jergus/Schenk 2017) artikulieren den Unmut, der dazu führte, dass das Thema der prekären Beschäftigungssituation auf der Tagesordnung steht. Aber die neue Welle der Mobilisierung der Wissenschaftler:innen hat erst begonnen. Die Diskussion um die Ursachen und Wirkungen der strukturellen Bedingungen und des Umbaus der Hochschulen müssen intensiviert und in politische Handlungen überführt werden, die zu einer Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen führen. Mit den hier vorgelegten theoretischen Deutungsangeboten und den empirisch überprüfbaren Aussagen über die Arbeits- und Karrierebedingungen an den Hochschulen will dieser Sammelband dazu einen Beitrag leisten. Zur besseren inhaltlichen Übersicht werden die thematischen Schwerpunkte der Einzelbeiträge nachfolgend kurz dargestellt.

Beiträge des Sammelbandes

Das Buch gliedert sich in drei Bereiche. **Im ersten Teil** des Sammelbandes – *Arbeitswelt Hochschule im Wandel* – nehmen die Autoren und Autorinnen makrostrukturelle Veränderungen in den Blick.

Richard Münch ist ausgewiesener Experte und Kritiker der Entwicklungen des deutschen Hochschulsystems, der im deutschsprachigen Raum den Begriff des „akademischen Kapitalismus“ prägte (Münch 2011). In seinem Beitrag *Kapital und Arbeit im akademischen Shareholder-Kapitalismus. Fatale Allianzen auf dem deutschen Sonderweg zur wissenschaftlichen Exzellenz* zeigt Münch auf, dass die deutsche Sonderstellung der feudalen Lehrstuhlstrukturen, in Kombination mit dem kapitalistischen Modell der USA, weder für die eigene Leistungsfähigkeit im internationalen Wettbewerb um Spitzen-Forschung und kluge Köpfe, noch in Bezug auf die Arbeitsbedingungen des „akademischen Proletariats“ vorteilhaft sind. Die neuerliche Ausrichtung in Deutschland auf Exzellenz-Förderung erzeuge eine Konzentration von Ressourcen und Wissen an wenigen Standorten („brain gain“), die in der Fläche eine Ausdünnung von Qualität und Kapazität bedeuten („brain drain“). Das Narrativ einer ständigen Knappheit öffentlicher Finanzen, über deren Verwendung Rechenschaft abgelegt werden muss, herrsche in der Forschungs- und Hochschulpolitik in selbstreferenziellen politischen Kreisen vor. Die Nachahmung dieses globalen Trends habe zur Folge, dass in Deutschland eine falsch verstandene Orientierung an den USA umgesetzt wird. Zwar habe diese Ausrichtung zur Schaffung von Graduiertenschulen geführt, aber dabei sei das oligarchische System der Lehrstühle nicht dem Department-

der Beirat des Wissenschaftlichen Nachwuchses (GI-WiN) der Gesellschaft für Informatik (GI) fordert und empfiehlt Maßnahmen zur Verbesserung der Lage von Promovierenden sowie Postdoktoranden und Postdoktorandinnen in der Informatik und anderen Technikwissenschaften (vgl. Lenk et al. 2020).

system der USA gewichen und blockiere so die für neue wissenschaftliche Erkenntnisse förderliche Autonomie, ebenso wie den Ausbau attraktiver Karriereziele beim wissenschaftlichen Mittelbau.

Tilman Reitz analysiert in seinem Beitrag *Prestigekonkurrenz und akademischer Neofeudalismus* die Machtverhältnisse in der wissenschaftlichen Arbeitswelt der Gegenwart. Analytisch knüpft Reitz dabei an eine Unterscheidung von Richard Münch an, der vorschlägt, den in der Wissenschaft herrschenden Wettbewerb um neue Erkenntnisse und um das damit verbundene Ansehen von der Konkurrenz um künstlich verknappte Mittel zu unterscheiden. Dieser Vorschlag wird durch die Differenzierung zwischen monetär strukturierter und nichtmonetärer akademischer Konkurrenz von Reitz ergänzt. Der Beitrag verfolgt dabei die These, dass die Inhaber:innen von Machtpositionen, wie auch die Anwärt:innen auf diese, sich tendenziell vom Prinzip der Gefolgschaft auf das Prinzip des Ansehenswettbewerbs umstellen müssen. Zur Erläuterung dieser These greift Reitz auf die Analyse der höfischen Vergesellschaftung von Norbert Elias zurück, in der die Prestigekonkurrenz entfaltet wird. Die Übertragung dieser historischen Parallele erfolgt dann über eine Analyse des Ordinariensystems in dem solange teilformale, asymmetrische und persönlich geprägte Loyalitäten vorherrschen konnten, bis die schiere Anzahl von Personen an den Hochschulen dieses Modell an seine Grenzen brachte. Zur Bewältigung des drohenden Ordnungszerfalls wird das Konkurrenzsystem nun auf metrifizierte Prestigewettbewerbe umgestellt, bei denen neue distributive Medien (z. B. Publikationen, Forschungsmittel und -preise) ausschlaggebend sind und in Folge die persönlichen Bindungen durch persönliches Ansehen ergänzt oder ersetzt. Abschließend werden die ökonomischen Funktionen der Prestigekonkurrenz erläutert, die dazu führen, dass im Neofeudalismus aus dem öffentlichen Gut Wissen privater Gewinn generiert wird.

Die Analyse der Hochschulgovernance ist für ein Verständnis der heutigen Bedingungen an Hochschulen unabdingbar. **Axel Oberschelp** untersucht in seinem Beitrag *Hochschulgovernance in Deutschland. Historische Entwicklungen und aktuelle Herausforderungen* die Entwicklungen der Hochschulgovernance in den letzten 20 Jahren und bezieht dabei auch historische Vergleiche ein. Er legt dazu fünf zentrale Governance-Mechanismen zugrunde und stellt die Entwicklungsetappen der Ordinarien-, der Gruppenuniversität und der Universität unter dem Paradigma des neuen Steuerungsmodells vor. Als Ergänzung zur klassischen Periodisierung für Westdeutschland werden wichtige Aspekte der Hochschulentwicklung in der DDR thematisiert. Neben der staatlichen Steuerung und der akademischen Selbstverwaltung und dem Wettbewerb zwischen den Universitäten werden die Wirkungen von Ziel- und Leistungsvereinbarungen und von Rankings dargestellt. Die Auswirkungen neuer Personalkonzepte – wie dem Tenure-Track-Programm und der Einführung des Modells der Juniorprofessur als Ersatz für die klassische Habilitation – werden für den Mittelbau diskutiert. Ein Department-

strukturmodell könnte zudem die internationale Anschlussfähigkeit des deutschen Hochschulsystems verbessern. Abschließend gibt Oberschelp Hinweise auf alternative Konzepte zum neuen Steuerungsmodell. Dabei wird angeregt darüber nachzudenken, ob Kooperation statt Wettbewerb (Vertrauen, Legitimität und sozio-ökonomische Zielvorstellungen statt Effizienzorientierung und Leistungsdruck) als zentraler Governance-Mechanismus etabliert werden könnte.

Das New Public Management ist Oberschelp folgend im globalen Trend der Standardisierung im akademischen Kapitalismus als neues Steuerungsmodell auf dem Vormarsch und etabliert im Management der Hochschulgovernance neue Anreizmechanismen für die Akteur:innen im Wissenschaftssystem. **Yoshiro Nakamura** analysiert in seinem Beitrag *Prekäre Beschäftigungs- und Studienverhältnisse durch leistungsorientierte Mittelvergabe. Wertewandel durch Kennziffer-Steuerung an deutschen Hochschulen am niedersächsischen Beispiel* konkret die Leistungsorientierte Mittelvergabe (LOM) in Niedersachsen hinsichtlich ihrer Wirkungen auf die Beschäftigungs- und Studiensituation. Er zeigt auf, wieso die appellativen Interventionen von Parteien in Parlamentsdebatten und Wissenschaftsausschüssen sowie die Empfehlungen der gemeinsamen Wissenschaftskonferenz zwischen Bund und Ländern ihre Zielsetzung, den Ausbau von unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen, verfehlen. Ein detaillierter Blick auf die Allokationskriterien der LOM offenbart, dass Hochschulen bedingt durch die algorithmisierte formelgebundene Zuweisung von Mitteln aus monetärem Interesse u. a. eine zwanghafte Ausrichtung auf die Steigerung des Einwerbens von Drittmitteln, den Aufwuchs von Studienanfänger:innen, der rigiden Einhaltung der Regelstudienzeit und einer Prekarisierung der Beschäftigungsverhältnisse von Promovierenden durch den Wunsch hoher Absolvent:innenquoten betreiben. Dies habe weitere Auswirkungen auf die Ausgestaltung von Lehre und Forschung (z. B. Normierung des individuellen Studierverhaltens, Bevorzugung von wettbewerbsgeeigneten Forschungsthemen, Prozessen und Orientierungen zuungunsten von Originalität und Innovation) und erzeugt zwischen den Hochschulen eine finanzielle Umverteilung, die langfristig nachteilig für alle Akteur:innen ist:

„Die Gewinne der überdurchschnittlichen Hochschulen werden nicht durch zusätzliche Mittel, sondern durch Verluste der unterdurchschnittlichen Hochschulen finanziert. Aus einem Anreizsystem, das eine Verhaltensförderung oder Intensivierung motivieren soll, wird so ein Umverteilungssystem, das zwangsläufig Verlierer:innen produziert und damit zu einer Stratifikation der beteiligten Hochschulen führt, selbst dann, wenn alle sich eigentlich gegenüber den vorausgehenden Messzeitpunkten steigern.“ (Nakamura im Sammelband)

Der angesprochene Wandel der Lehr- und Studienorganisation stellt **Nicola Hericks** aus der Perspektive von Lehrenden und Studierenden in ihrem Beitrag

Der Bolognaprozess und seine Folgen für die Lehr- und Studienorganisation. Forschen, Lernen und Lehren an der Hochschule in den Mittelpunkt. Kritiker:innen der Bologna-Reform verweisen darauf, dass die intendierten Ziele, wie z. B. Verringerung der Studiendauer und Abbruchquoten, Förderung der Mobilität, Erhöhung der Transparenz der Hochschulstrukturen sowie die Internationalisierung des Hochschulstudiums zu einer stärkeren Standardisierung, Verschulung und Strukturierung des Studiums führt. Eine engere Prüfungsdichte und die Etablierung von Anwesenheitspflichten ist eine häufig beklagte Folge, die sowohl von Studierende als auch von den diese Prüfungsleistung korrigierenden Lehrenden, die zu Meister:innen der Modularisierung von Wissen geworden sind, geteilt wird. Weiterhin stellt Hericks auf Basis von eigenen qualitativen Befragungen eindrücklich fest, dass auch neue Lehr-Lern-Formate (Projektlernen, Forschendes Lernen, Service-Learning, Onlineangebote) für die Rolle der Lehrenden, die sich zunehmend eher als Lernbegleiter:in bzw. Mentor:in denn als Wissensvermittler:in verstehen sollen, neue Herausforderungen in Bezug auf didaktische Kompetenzen bedeuten. Diese neue Situation, in der auch Studierende sich von ihrer passiv-rezeptiven Rolle lösen müssen, bietet der Autorin zu Folge auch ein Testfeld für weniger formalisierte Wissens- und Erfahrungsansätze, die im Austausch mit Kolleg:innen in der Lehre erprobt werden können.

Im zweiten Teil des Sammelbandes werden die *Arbeitsbedingungen an Hochschulen* in den Blick genommen und dabei im zweiten Schritt Veränderungen auf der Mikroebene berücksichtigt. Hier ist zu fragen, welche Spuren die makrostrukturellen Veränderungen auf Seiten der Mitarbeiter:innen in den Hochschulen hinterlassen, die die Arbeitssituation und das Karrierefortkommen strukturieren sowie gegebenenfalls Anpassungsleistungen in Form von selbstauferlegten Lebensführungsmodellen nach sich ziehen.

Jens Ambrasat stellt in seinem Beitrag *Zur Arbeitssituation des wissenschaftlichen Mittelbaus in Deutschland* mit den Daten des Wissenschaftsbarometers von 2019 die Lage des Mittelbaus dar. Herausgearbeitet wird die strukturelle Lohnzurückhaltung auf Seiten der Universitäten als Arbeitgeber. Ferner wird die Mehrarbeit und Mehrarbeitsquote und die erzwungene Teilzeit herausgestellt sowie die Beteiligung an der Lehre ohne Lehrverpflichtung. Bei der Anzahl der Publikationen stehen die Professor:innen an der Spitze der Veröffentlichungspyramide, was u. a. mit der Institution von Co-Autorenschaftspraktiken zu tun hat. Dabei wird darauf verwiesen, dass die wichtigste Determinante des Publikationsoutputs bei Professor:innen die Zahl der Mitarbeitenden ist. Es wird diskutiert, ob es angesichts der geschilderten Arbeitsbedingungen bei den bisher zu beobachteten Nachfragemärkten (mehr Nachfragende als Arbeitsplätze in den Hochschulen) bleiben wird. Ambrasat arbeitet in seinem Beitrag wichtige Unterschiede in der Beurteilung der Arbeitsbedingungen zwischen Prä- und Postdocs heraus. So dominiert in der Prädock-Phase ein Qualifikationsmotiv, in der Postdoc-Phase jedoch ein Berufsmotiv. Die berufliche und finanzielle Zufriedenheit ist bei den

Prädocs höher als bei den Postdocs, da die Postdocs die eigene berufliche Perspektive eher negativ sehen.

Wie bereits Weber (1919/1995) vor einem Jahrhundert in seinem Vergleich zwischen dem deutschen und US-amerikanischen Wissenschaftssystem feststellte, sind die Risiken und Chancen auf eine sichere akademische Laufbahn zwischen den Ländern unterschiedlich ausgeprägt. **Karin Zimmermann** stellt in ihrem Beitrag *Universitäre Personal- und Karrierestrukturen. Deutschland im internationalen Vergleich* auf Basis einer ländervergleichenden Analyse im Anschluss an Weber die Frage, „wie Breitenausbildung mit Spitzenforschung und beides mit der Ausbildung der künftigen Wissenschaftler:innen-Generation zu leisten ist?“ In der Ist-Analyse zeigt Zimmermann auf, dass eine Heterogenität bei den Karriereperspektiven besteht, in der Deutschland mit seinem spezifischen Habilitations-Modell eine Sonderstellung zu vergleichbaren Wissenschaftsnationen wie Frankreich (gemischtes Habilitations- und Tenure-Modell) oder England und den USA (Tenure-Modell) einnimmt. Die deutschen Versuche sich mit der Einführung der Juniorprofessur (2002) oder der Tenure-Track-Professur (2017) den genannten Ländern anzugleichen, hat bisher die Besonderheit eines prozentual geringen Anteils an selbstständig forschenden und in sicheren Arbeitsverhältnis stehenden Wissenschaftler:innen unterhalb der Professur nicht erhöht. Im internationalen Vergleich hat Deutschland den niedrigsten Anteil des sogenannten Senior- und Junior Academic Staff, welches sich in einer geringen Quote an Professuren und unbefristeten Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau ausdrückt. Die sogenannte „Flaschenhals-Problematik“ zeige sich auch darin, dass mit dem Anteil von einem Prozent Juniorprofessuren, die Kategorie des Junior Academic-Staff im akademischen System der Qualifizierung und Rekrutierung nahezu komplett fehlt und daher eine „Karriere ohne Karrierecharakter“ (Schmeiser 2013, S. 54) der Alltag an deutschen Hochschulen ist. Zimmermann erklärt die verfehlten Versuche der Verbesserung dieser Situation aus historisch tradierten Pfadabhängigkeiten und diskutiert kritisch die Privilegien der Professor:innenschaft als Bremse für die Ausrichtung einer zukunftsgerichteten Personal- und Karrierestruktur in Deutschland.

Die bisher im Sammelband geschilderten und analysierten Veränderungen der Hochschulen führt **Maria Keil** in ihrem Beitrag *Wissenschaftliche Lebensführung. Zwischen kulturellem Eigensinn und fremdgeführter Lebenspraxis* zu der Frage, ob Wissenschaft als Form der Lebensführung verstanden werden kann. Ausgehend von einer an Weber orientierten Begriffsbestimmung und ihrer Weiterentwicklung werden die Konzepte der abhängigen und unabhängigen Lebensführung vorgestellt. Es werden Bedingungen erläutert, die notwendig sind, um Personen in die Lage zu versetzen, ein Leben selbst zu führen und eigensinnige Handlungsorientierungen herauszubilden. Dabei wird der Vorschlag unterbreitet, die Dichotomie zwischen Struktur und Kultur durch einen relationalen Lebensführungsbegriff zu überwinden. Der Beitrag beantwortet die Frage, ob

die Wissenschaft mit ihrer Eigenlogik die Lebensführung von Wissenschaftler:innen strukturiert und ob sie sämtliche Bereiche des Lebens durchdringt. Im Rahmen einer qualitativen Untersuchung von Wissenschaftler:innen in den Sozialwissenschaften werden vier verschiedene Lebensführungsmodelle herausgearbeitet – Wissenschaft als asketische Lebensführung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Hochleistungsmanagement, Familienorientierung zulasten der Karriere, das Modell Exit als Chance –, die die Ambivalenzen des kulturellen Eigenwerts wissenschaftlicher Lebensführung und ihrer Umsetzung in der alltäglichen Lebensführung hervorheben.

Die SARS-CoV-2-Pandemie hat alle Funktionssysteme unserer Gesellschaft vor große Herausforderungen gestellt. Diese Pandemie hat auch in den Hochschulen deutliche Spuren hinterlassen. **Peter-Paul Bänziger** und **Florian Kappeler** untersuchen in ihrem Beitrag *Der Ausnahme- als Normalzustand. Was bedeutet die Corona-Krise für Wissenschaftsarbeiter:innen?* die Auswirkungen der Pandemie auf die Arbeitsbedingungen des wissenschaftlichen Mittelbaus. Fehlende Betreuungsmöglichkeiten von Kindern durch den Shutdown am 13. März 2020 oder die Umstellung von Präsenz- auf digitale Lehre lässt danach fragen, wer eigentlich die Produktionsmittel für die Lehr- und Forschungstätigkeit zur Verfügung stellen sollte. Sind nicht die Hochschulen Profiteurinnen dieser Entwicklung dadurch, dass die zumeist befristet beschäftigten Arbeitnehmer:innen Laptops, Drucker, Mikrophone, Internetanschlüsse und selbst bezahlten Wohnraum, der nun als Arbeitsraum genutzt wird, den Hochschulen zur Verfügung stellen (müssen)? Vor diesem Hintergrund interpretieren die Autoren die akademische Heimarbeit als ein weiteres Instrument zum Umbau der Hochschule zuungunsten des wissenschaftlichen Mittelbaus. Es wird herausgearbeitet, dass unbezahlte Mehrarbeit und Arbeitsüberlastung unter den Bedingungen von Heimarbeit zu einer massiven Verschlechterung der Arbeitsbedingungen geführt haben und der Entgrenzung von Arbeit und Freizeit weiteren Vorschub leisten. Schließlich werden Vorschläge für eine Neugestaltung der Arbeitsverhältnisse entwickelt, die die Interessen der Beschäftigten berücksichtigt. So könnten die Arbeitenden durch Open-Access-Publikationen, offene Soft- und Hardware, Forschungskostenpauschalen und ähnliches autonom über ihre Produktionsmittel verfügen.

Einen letzten Schwerpunkt bildet der Abschnitt *Demokratie an Hochschulen*. Es geht sowohl um die gewerkschaftliche Vertretung von Arbeitnehmer:innen sowie die Personal- und Betriebsratsarbeit von Wissenschaftler:innen als auch um neuere Entwicklung wie die Gründung des Netzwerks für gute Arbeit in der Wissenschaft (NGAWiss). Die Ausgestaltung des Arbeitsrechts (WissZeitVG, Arbeits- und Gesundheitsschutz) sowie die politischen Möglichkeiten der Mitbestimmung an Hochschulen stehen hierbei im Fokus.

Bildungsgewerkschaften wie die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) (Gröhn et al. 2009) oder die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) versuchen durch Organizing-Kampagnen die Handlungsfähigkeit der sehr indi-

vidualisierten Wissensarbeiter:innen zu stärken und Einfluss auf die strukturelle Ausrichtung der Hochschulpolitik zu nehmen. Die GEW hat 2010 mit der Mobilisierungs- und Organizing Kampagne „Traumjob Wissenschaft“ und dem dazugehörigen Templiner Manifest (GEW 2010) unter dem Stichwort „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ Reformforderungen an das Wissenschaftssystem aufgestellt und Leitlinien für bessere Beschäftigungsbedingungen erarbeitet (GEW 2012; 2013). **Andreas Keller** resümiert im Beitrag *Auf dem Weg zum Traumjob Wissenschaft. Perspektive einer Reform von Karrierewegen und Beschäftigungsbedingungen am Arbeitsplatz Hochschule und Forschung* die gewerkschaftlichen Aktivitäten aus Sicht der GEW und Standpunkte des Arbeitskampfes bis zur Corona-Pandemie im Spätsommer 2020 („Corona-Komponente“). Das für die hohe Befristungsquote verantwortliche Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) und die parlamentarischen sowie gewerkschaftlichen Auseinandersetzungen um die Novellierung als auch Evaluierung werden nachgezeichnet. Wie Keller schreibt, hat in einer eigenen Evaluation die GEW 2020 erst festgestellt, dass der „Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse am gesamten wissenschaftlichen Personal ohne Professorinnen und Professoren 2015, im Jahr vor der Novelle, 83 % (...) [und] 2018 mit 82 % nur einen Prozentpunkt darunter“ liegt. So erzeuge u. a. die breite Auslegung des Qualifizierungsbegriffs von Hochschulen weiterhin die Praxis der Kurzzeit- und Kettenverträge. Eine Novellierung in der jetzigen Wahlperiode wird von der GEW gefordert. Die Aushandlungen um die Folgefinanzierung der Förderprogramme für verlässliche Karrierewege und der Hochschulpaktmittel machen die Gemengelage zwischen Bund und Ländern sowie das strukturelle Defizit der Grundfinanzierung der Hochschulen sichtbar. Keller fordert in seinem Beitrag einen deutlichen Ausbau von unbefristeten Stellen für den wissenschaftlichen Mittelbau und skizziert abschließend die große Herausforderung, die Beschäftigten im Wissenschaftssektor zu mobilisieren, um „weiter Druck für wirksame Kodizes für gute Arbeit in der Wissenschaft zu machen“, damit letztlich Karrierewege im Hinblick auf Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit verlässlich ausgestaltet werden können.

Dass sich Widerstand unter den im Mittelbau Beschäftigten regt ist unübersehbar – und einige Beobachter:innen weisen darauf hin, dass die bereits erwähnte Bayreuther Erklärung eine Reaktion auf die Organisation der Interessen des wissenschaftlichen Mittelbaus darstellt. **Peter Ulrich** analysiert in seinem Beitrag *Den prekären Mittelbau organisieren. Organisierungskontext, Ansatz und Praxis des Netzwerks für Gute Arbeit in der Wissenschaft* die Entstehungsbedingungen des im Jahr 2017 gegründeten Netzwerks für Gute Arbeit in der Wissenschaft (NGAWiss). Das Netzwerk sieht sich als gewerkschaftsnaher aber -unabhängiger Akteur, der sich die Aufgabe gestellt hat, die „Organisierung der schwer Organisierbaren“ zu erreichen. Unter Bezug auf die Protest- und Bewegungsforschung wird herausgearbeitet, dass die Struktur der Beschäftigungsbedingungen selbst die kollektive Interessenartikulation erschwert und damit die Existenzweise des

akademischen Proletariats maßgeblich die Mobilisierungschancen prägt. Der Beitrag schildert die Ziele des Netzwerks – die Auseinandersetzung mit prekären Beschäftigungsbedingungen und die radikale Demokratisierung von Hochschule – und zeigt auf, wie die interne Arbeitsstruktur aussieht. Das Netzwerk versteht sich als Bewegungsgedächtnis und als Träger sachlicher Expertise im hochschulpolitischen Feld. Dabei werden auch selbstkritisch mögliche Legitimationsdefizite durch die schwach ausgeprägte Formalstruktur diskutiert, die letztlich mit der analysierten Struktur dreifacher Prekarität in Zusammenhang gebracht wird. Zudem wird das Verhältnis zu den Gewerkschaften beleuchtet und das Protestrepertoire des Netzwerks dargestellt.

Die Lage des wissenschaftlichen Mittelbaus in Deutschland ist im Bildungsföderalismus und unter dem Eindruck der Hochschulautonomie im Neuen Steuerungsmodell ebenfalls von einer hochschulstandortspezifischen Situation der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen geprägt. In ihrem Beitrag *Mitbestimmung des wissenschaftlichen Mittelbaus an der gemanagten Hochschule. Geschichte, Problemfelder und Perspektiven demokratischer Beteiligung* bestimmen **Christian Seipel** und **Per Holderberg** die Verfasstheit der Mitbestimmung des wissenschaftlichen Mittelbaus. Dabei wird einerseits die Entstehungsgeschichte des „Doppelcharakters“ der Mitbestimmung in Form einer historischen Annäherung an die Genese des Personalvertretungsgesetz und des Wandels der Einbindung der Statusgruppe in der akademischen Selbstverwaltung der Hochschulen von der Ordinarien-, über die Gruppen-, zur gemanagten Universität beschrieben. Andererseits werden die verfassten Mitbestimmungswege in Form des Personalrats und der Senatszusammensetzung empirisch untersucht, indem demokratietheoretisch die Repräsentanz der Statusgruppe in Senaten kritisch diskutiert wird. Auf Basis einer empirischen Auswertung einer explorativen Befragung von Personalratsmitgliedern in Niedersachsen wird ferner die Sozial- und Beschäftigungsstruktur der Aktiven problematisiert. Der Befund stellt heraus, dass der überwiegende Teil der Mitbestimmung an Hochschulen nicht von der größten Gruppe, den tendenziell sehr jung und befristet Beschäftigten wahrgenommen wird. Die unsicheren Arbeitsbedingungen, kurze Vertragslaufzeiten, die geringe Vereinbarkeit von Beruf und Familie, sowie Abhängigkeiten bei der Betreuung von Qualifikationsarbeiten werden als Hemmnisse für eine Beteiligung identifiziert, um die geringe und selektive Aktivität in der verfassten Mitbestimmung zu erklären. Neben den Problemfeldern werden jedoch auch mit unverfassten Mitbestimmungsverfahren, illustriert am Best-Practice-Beispiel der Konferenz der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter:innen (KWM) an der Stiftung Universität Hildesheim und Reformvorschlägen (z. B. der Novellierung des WissZeitVG), Wege zu mehr Einflussnahme und demokratischer Partizipation im lokalen Kontext aufgezeigt.

Die rechtlichen Rahmenbedingungen des WissZeitVG, als auch die Betriebs- und Personalratsgesetzgebung sind Grundlagen für die Arbeitsverhältnisse der

Wissenschaftler:innen. **Peter Müßig** und **Rüdiger Helm** loten in ihrem Beitrag *Gesundheitsrisiko befristeter Vertrag. Herausforderung an den Arbeitsschutz* das Spannungsverhältnis zwischen Befristung und Arbeitsschutz aus. Die Ausgangsthese des Beitrags ist, dass Befristung für die Beschäftigten sowohl immanent negative gesundheitliche Folgen, als auch negative Folgen zur effektiven Ausübung ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit aufweist. Die Wissenschaftsfreiheit sei durch Befristung bedroht. Aus der Perspektive der Arbeitsschutzgesetzgebung zeigen die Autoren mit dem Mittel der Gefährdungsbeurteilung Auswege aus der gesundheitsgefährdenden Situation der Befristungslage auf. Auf der Basis eines Fallbeispiels einer großen deutschen außeruniversitären Forschungseinrichtung wird die Auseinandersetzung zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat um Maßnahmen zur Vermeidung oder Begrenzung der gesundheitsgefährdenden Umstände geschildert. Es bestehen diverse rechtliche Möglichkeiten für betriebliche Interessenvertretungen. Neben gewerkschaftlichen, politischen und tarifrechtlichen Handlungsmöglichkeiten können der Abschluss von Betriebsvereinbarungen oder die Anzeige einer psychischen Gefährdung am Arbeitsplatz eine Verbesserung der Arbeitssituation ermöglichen.

Kritik an der Verfasstheit der Hochschulen wird von unterschiedlichen gesellschaftlichen Akteur:innen formuliert und steht in der Tradition der intellektuellen Auseinandersetzung mit der Aufgabe und Rolle der Bildungsanstalten in der Moderne. Die Krise von Hochschulen wird unter anderem daran festgemacht, dass sich die Hochschule zu einer Massenveranstaltung verwandelt habe und die ursprüngliche Idee der Universität dadurch nicht mehr erfüllen könne. **David Salomon** setzt sich in seinem Beitrag *Die Politisierung der Wissenschaft. Plädoyer für eine erneuerte Idee der Universität* mit der Frage auseinander, was eigentlich diese Idee der Universität ausmacht. Er zeichnet dabei den historischen Wandel des Bedeutungsverständnisses nach: von den ersten Akademien der griechischen Antike, zur klassischen Trias von Medizin, Juristerei und Theologie zu technischen und ingenieurwissenschaftlichen Aspekten, die an Technischen Universitäten vermittelt wurden bis zur modernen (Massen-)Universität, die eng mit der Entwicklung des Kapitalismus verbunden ist. Die Bedingungen und Veränderungen der neoliberalen Hochschulreform werden erläutert und die vermeintliche Heilung dieser Zustände durch eine Rückverwandlung der Massenuniversität in eine elitäre Institution des Elfenbeinturms abgelehnt. Die derzeitige Allokationsfunktion des Hochschulsystems wird aus der Sicht Salomons dann zum Problem, wenn sie zum Selbstzweck wird und die eigentliche Aufgabe hochschulischer Bildung vernachlässigt oder ganz zurück drängt: die Möglichkeit kritische Reflexionsformen kennenzulernen und zu erproben. Dabei wird historisch – mit Bezug auf Humboldt, Kant und Engels – gezeigt, dass die Spannung zwischen Partikularem und Absolutem in der Universität selbst angelegt und in ihr nicht gelöst wurde. Daraus ergibt sich die Forderung nach einer neuen Universitätsidee, die sich in der Form einer Politisierung der Universität zeigt. Salomon

führt dazu die Unterscheidung zwischen negativer und positiver Kritik ein (diese beiden Kritikformen werden mit Bezug auf Bertolt Brechts Drama „Leben des Galilei“ erläutert). Dabei soll es bei einer kritischen Universitätsidee nicht um Einigung gehen, sondern der Konflikt um die gesellschaftlichen Aufgaben der Wissenschaft soll öffentlich geführt werden und im Mittelpunkt stehen, um Gestaltungsansprüche zurück zu gewinnen.

Danksagung

Wir danken allen Autor:innen für die professionelle Zusammenarbeit und die Bereitschaft einen Beitrag für diesen Sammelband zu leisten, sowie die (kritischen) Hinweise der Herausgeber wohlwollend zu prüfen und zu bearbeiten. Die produktive Phase der Arbeit an den Manuskripten der Autor:innen und Herausgeber an diesem Sammelband fand in überwiegenden Teilen unter dem Eindruck der Corona-Pandemie statt. Über die Krise der Arbeitsbedingungen im Wissenschaftssystem zu schreiben, während die heutige Wissens- und Arbeitsgesellschaft einen Spiegel ihrer Unzulänglichkeiten vorgehalten bekommt, hat unsere Intention für das Projekt nur gestärkt. Das Ausmaß der prekären Beschäftigungssituation für eine gute Lebensführung hat unter dem zeitgeschichtlichen Eindruck der Corona-Pandemie einen Verstärkereffekt erzeugt. Gleichzeitig schien diese Zeit ebenfalls wie eine Belebung zur politischen Mobilisierung zu wirken. Die Vereinbarkeit von guter Arbeit, Wissenschaft und privatem Glück muss keine Utopie bleiben.

Bedanken möchten wir uns auch bei Frank Engelhardt vom Verlag Beltz Juventa, der unsere Idee einen Sammelband zu den prekären Beschäftigungsbedingungen des Mittelbaus herauszugeben von Anfang an unterstützte. Zudem möchten wir uns bei Magdalena Herzog, ebenfalls von Beltz Juventa, bedanken, die uns wertvolle Hinweise im Rahmen des Lektorats dieses Sammelbandes gegeben hat, und bei Steffen Schröter für die Satzerstellung. Weitere Unterstützung beim Lektorat und kritische Anmerkungen erhielten wir dankenswerterweise von Arne Böker, Markus Germar, Stefanie Schröder und Peter Ullrich. Den größten praktischen Anteil an der Fertigstellung des Sammelbandes hat zweifelsohne unsere studentische Mitarbeiterin Svenja Warnecke geleistet. Sie hat das Projekt mit ihrer zuverlässigen und eigenständigen Art begleitet und für die Beiträge wichtige Korrekturvorschläge erarbeitet sowie die Manuskripte in eine einheitliche Form gebracht. Auch konnten wir in der Abteilung Soziologie am Institut für Sozialwissenschaften der Stiftung Universität Hildesheim auf die Unterstützung von Janna Teltemann und Michael Corsten vertrauen, die uns bei lokalem oder publizistischem Engagement zum Themenbereich stets den Freiraum gelassen haben, den wir selbst als gut gelebte Wissenschaftsfreiheit begreifen. Wir sind daher allen unseren Kolleginnen und Kollegen für den leidenschaftlichen Austausch, ihr per-

sönliches Engagement, das Gespräch auf den Fluren, bei Veranstaltungen oder im Schriftverkehr zu großem Dank verpflichtet. Wissen und strukturelle Veränderungen sind immer das Produkt von Vielen und nicht von Einzelnen.

Literatur

- Ambrasat, Jens (2019): Bezahlt oder unbezahlt? Überstunden im akademischen Mittelbau. In: *Forschung & Lehre*, 2, S. 152–154.
- Ambrasat, Jens/Heger, Christophe (2020): *Barometer der Wissenschaft. Ergebnisse der Wissenschaftsbefragung 2019/20*. Hannover/Berlin: Report DZHW.
- Aulenbacher, Brigitte/Binner, Kristina/Riegraf, Birgit/Weber, Lena (2016): Unternehmerische Universitäten im Wohlfahrtsstaat. Wissenschaftliches Arbeiten, prekäre Beschäftigung und Gleichstellung in Großbritannien, Schweden, Deutschland und Österreich. In: Baur, Nina/Besio, Christina/Norkus, Maria/Petschik, Grit (Hrsg.): *Wissen – Organisation – Forschungspraxis. Der Makro-Meso-Mikro-Link in der Wissenschaft*. Weinheim, Basel: Beltz Juventa, S. 122–154.
- Beadle, Brian/Do, Stefanie/El Youssoufi, Dala/Felder, Daniel/Gorenflós López, J./Jahn, Anja/Pérez-Bosch Quesada, Emilio/Rottlieb, Tim/Rüter, Fabian/Schanze, Jan-Lucas/Stroppe, Anne-Kathrin/Thater, Sabine/Verrière, Antoine/Weltin, Meike (2020): „Being a Doctoral Researcher in the Leibniz Association: 2019 Leibniz PhD Network Survey Report“. nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssolar-69403-1 (Abfrage: 06.10.2020).
- Besirović, Adisa/Sembritzki, Thorben/Thiele, L./İkiz-Akinci, Dilek (2019): *Wissenschaft und Familie. Daten- und Methodenbericht zur qualitativen Erhebung der DZHW-Studie WiNbus 2015. Version 1.0.1.*, Hannover.
- Besio, Cristina/Norkus, Maria/Baur, Nina (2016): Projekte und Wissenschaft. Der Einfluss temporärer organisationaler Strukturen auf wissenschaftliche Karrieren, Organisationen und Wissensproduktion. In: Baur, Nina/Besio, Cristina/Norkus, Maria/Petschick, Grit (Hrsg.): *Wissen – Organisation – Forschungspraxis. Der Makro-Meso-Mikro-Link in der Wissenschaft*. Weinheim, Basel: Beltz Juventa, S. 341–370.
- Boltanski, Luc/Chiapello Ève (2003): *Der neue Geist des Kapitalismus*, Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.
- Boes, Andreas/Kämpf, Tobias (2012): Informatisierung als Produktivkraft: Der informatisierte Produktionsmodus als Basis einer neuen Phase des Kapitalismus. In: Dörre, Klaus/Sauer, Dieter/Wittke, Volker (Hrsg.): *Kapitalismustheorie und Arbeit. Neue Ansätze soziologischer Kritik*. Frankfurt am Main: Campus Verlag, S. 316–335.
- Brachem, Julia-Carolin/Aschinger, Florian/Fehring, G./Grotheer, Michael/Herrmann, Sonja/Kühn, Marie/Liebeskind, U./Ortenburger, Andreas/Schaeper, Hildegard (2019): Higher Education and the Transition to Work. In: Blossfeld, Hans-Peter/Roßbach, Hans-Günther (Hrsg.): *Education as a Lifelong Process: The German National Educational Panel Study (NEPS)*. Wiesbaden, S. 297–323.
- Brandt, Gesche/de Vogel, Susanne/Jaksztat, Steffen/Teichmann, Carola/Scheller, Percy/Vietgen, Sandra (2018): *DZHW-Promoviertenpanel 2014. Methoden- und Datenbericht (Version 2.0.0)*, Hannover.
- Briedis, Kolja/Jaksztat, Steffen/Prefler, Nora/Schürmann, Ramona/Schwarzer, Anke (2014): Berufswunsch Wissenschaft? Laufbahnentscheidungen für oder gegen eine wissenschaftliche Karriere. *HIS: Forum Hochschule* 8. Hannover.

- Briedis, Kolja/Lietz, Almuth/Ruß, Uwe/Schwabe, Ulrike/Weber, Anne/Birkelbach, Robert/Hoffstätter, Ute (2020): *Nacaps 2018. Daten- und Methodenbericht zur National Academics Panel Study 2018 (1. Befragungswelle – Promovierende)*. Hannover: DZHW.
- bukof (2020): „Endlich Entgeltgerechtigkeit und faire Arbeitsbedingungen in Hochschulsekretariaten schaffen!“ bukof.de/wp-content/uploads/20-09-15-Positionspapier-Entgeltgerechtigkeit-und-faire-Arbeitsbedingungen-in-Hochschulsekretariaten.pdf (Abfrage: 30.09.2020).
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2008): „Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN)“. www.buwin.de/dateien/2008/buwin_08.pdf (Abfrage: 23.09.2020).
- Burkhardt, Anke (2008): *Wagnis Wissenschaft. Akademische Karrierewege und das Fördersystem in Deutschland*. Leipzig: Akademische Verlagsanstalt.
- Bünger, Carsten/Jergus, Kerstin/Schenk, Sabrina (2017): *Politiken des akademischen Mittelbaus. Einsatzpunkte einer Kritik im Medium der Wissenschaft*. In: *Berliner Debatte* Initial 28, H. 1, S. 100–109.
- Deutscher Hochschul Verband (DHV) (2020): „Zum Befristungsrecht in der Wissenschaft – Positionspapier des Deutschen Hochschulverbandes“. www.hochschulverband.de/1685.html#_ (Abfrage: 08.10.2020).
- Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (2020): „DZHW-Absolventenpanel“. www.dzhw.eu/forschung/projekt?pr_id=467 (Abfrage: 23.09.2020).
- Dohmen, Dieter (2015): *Anreize und Steuerung in Hochschulen – Welche Rolle spielt die leistungsbezogene Mittelzuweisung?* In: *FIBS-Forum* 54, Berlin.
- Dohmen, Dieter/Wrobel, Lena (2018): *Entwicklung der Finanzierung von Hochschulen und Außeruniversitären Forschungseinrichtungen seit 1995. Endbericht einer Studie für Deutscher Hochschulverband. Zweite, ergänzte und erweiterte Fassung*. Berlin: FiBs.
- Döring, Karoline (2017): „Wollen wir wirklich BeStI(e)n sein? Ein Plädoyer an und gegen ‚den wissenschaftlichen Nachwuchs‘. Hypothesen – Mittelalter“. mittelalter.hypothesen.org/9774 (Abfrage: 07.10.2020).
- Dörre, Klaus/Rackwitz, Hans (2018): *Mit der Geduld am Ende? Die Prekarisierung der academic workforce in der unternehmerischen Universität*. In: *Laufenberg, Mike/Erlemann, Martina/Norkus, Maria/Petschick, Grit (Hrsg.): Prekäre Gleichstellung. Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft*. Wiesbaden: Springer VS, S. 185–209.
- Enders, Jürgen (1996): *Die wissenschaftlichen Mitarbeiter. Ausbildung, Beschäftigung und Karriere der Nachwuchswissenschaftler und Mittelbauangehörigen an den Universitäten*. Frankfurt a. M., New York: Campus.
- Fanelli Daniele, Larivière Vincent (2016): *Researchers’ Individual Publication Rate Has Not Increased in a Century*. *PLOS ONE* 11(3): e0149504. doi:10.1371/journal.pone.0149504.
- Flink, Tim/Simon, Dagmar (2014): *Erfolg in der Wissenschaft: Von der Ambivalenz klassischer Anerkennung und neuer Leistungsmessung*. *Leviathan*, Sonderband 29, S. 123–144.
- Gassmann, Freya (2018): *Wissenschaft als Leidenschaft? Über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen wissenschaftlicher Mitarbeiter*. Frankfurt a. M., New York: Campus.
- Gassmann, Freya/Groß, Jascha/Benkel, Cathrin (2020): „Befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Hochschulen in Deutschland – Eine erste Evaluation der Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft“. www.gew.de/evaluationwisszeitvg (Abfrage: 07.04.2020).
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) (2010): „Templiner Manifest. Traumjob Wissenschaft. Für eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung“. www.gew.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=23383&token=2e177fc714c69

3d32ad55e70ee168af27d72b931&download=&n=Templiner_Manifest_web.pdf (Abfrage: 02.09.2020).

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) (2012): „Herrschinger Kodex. Gute Arbeit in der Wissenschaft. Ein Leitfaden für Hochschulen und Forschungseinrichtungen“. www.herrschinger-kodex.de (Abfrage: 02.09.2020).

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) (2013): „Köpenicker Appell. Jetzt die Weichen für den „Traumjob Wissenschaft“ stellen! Vorschläge für ein 100-Tage-Programm der neuen Bundesregierung. Aufruf von Teilnehmerinnen und Teilnehmern der 7. GEW-Wissenschaftskonferenz vom 9. bis 12. Oktober 2013 am Müggelsee in Berlin-Köpenick“. www.gew.de/Koepenicker_Appell.html (Abfrage: 02.09.2020).

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) (2013): „Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte an Hochschulen. Ein Ratgeber“. www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/Hochschule_und_Forschung/Broschueren_und_Ratgeber/RatgeberSHK-WHK_A5_web.pdf (Abfrage: 08.10.2020).

Graf, Angela (2015): Die Wissenschaftselite Deutschlands. Sozialprofil und Werdegänge zwischen 1945 und 2013. Frankfurt am Main: Campus Verlag.

Graf, Angela/Keil, Maria/Ullrich, Peter (2020): Exit, Voice und Loyalty – (Un-)Möglichkeiten kollektiven Widerspruchs im akademischen Mittelbau in Deutschland. In: *Leviathan* 48, H. 2, S. 293–317.

Grühn, Dieter/Hecht, Heidemarie/Rubelt, Jürgen/Schmidt, Boris (2009): Der wissenschaftliche „Mittelbau“ an deutschen Hochschulen. Zwischen Karriereaussichten und Abbruchtendenzen. Berlin: ver.di, Fachbereich Bildung, Wissenschaft und Forschung.

Holderberg, Per (2020): Zur Beschäftigungssituation des akademischen Mittelbaus. Ergebnisse der dritten Befragung der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen der Stiftung Universität Hildesheim. Universitätsverlag Hildesheim.

IEKE (Internationale Expertenkommission Exzellenzinitiative) (2016): Internationale Expertenkommission zur Evaluation der Exzellenzinitiative. Endbericht. www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/Imboden-Bericht-2016.pdf (Abfrage: 10.10.2016).

Jaksztat, Steffen/Schindler, Nora/Briedis, Kolja (2010): Wissenschaftliche Karrieren. Beschäftigungsbedingungen, berufliche Orientierungen und Kompetenzen des wissenschaftlichen Nachwuchses. Hannover: HIS Hochschul-Informationssystem.

Johann, David/Neufeld, Jörg (2016): Nachwuchsprobleme. Situation und Berufsziele des wissenschaftlichen Nachwuchses. In: *Forschung & Lehre*, 9/2016, S. 790–791.

Johann, David/Neufeld, Jörg (2018): Zur Beurteilung der Bewerbungslage an deutschen Universitäten. Ergebnisse der DZHW-Wissenschaftlerbefragung. (DZHW Brief 1|2018). Hannover: DZHW.

Jongmanns, Georg (2011): Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG). Forum Hochschule, Hannover.

Junge Akademie (2020): „Tarifvertrag Promotion“. www.diejungeakademie.de/presse/pressemitteilungen/details/article/pressemitteilung-plaedoyer-fuer-einen-tarifvertrag-promotion/ (Abfrage: 05.10.2020).

Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) (2013): Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld: Bertelsmann.

Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) (2017): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

Keil, Maria (2019): Zur Reproduktion sozialer Ungleichheit im Feld der Wissenschaft. In: *Berliner Journal für Soziologie* 28, S. 457–478.

- Keller, Andreas (2000): Hochschulreform und Hochschulrevolte. Selbstverwaltung und Mitbestimmung in der Ordinarienuniversität, der Gruppenhochschule und der Hochschule des 21. Jahrhunderts. Marburg: BdWi-Verl.
- Kreckel, Reinhard (2008): Zwischen Promotion und Professur. Das wissenschaftliche Personal in Deutschland im Vergleich mit Frankreich, Großbritannien, USA, Schweden, den Niederlanden, Österreich und der Schweiz. Leipzig: Akademische Verlagsanstalt.
- Kreckel, Reinhard (2010): Zwischen Spitzenforschung und Breitenausbildung. Strukturelle Differenzierungen an deutschen Hochschulen im internationalen Vergleich. In: Krüger, H. H./Rabe-Kleberg, U./Kramer, R. T./Budde, J. (Hrsg.): Bildungsungleichheit revisited. Wiesbaden: VS-Verlag, S. 235–256.
- Kreckel, Reinhard (2013): „It would be a good idea“. Der US-amerikanische Tenure Track als Importmodell. In: Forschung & Lehre, H. 1, S. 10–12.
- Kreckel, Reinhard (2016): Zur Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses an Universitäten: Deutschland im Vergleich mit Frankreich, England, den USA und Österreich. In: Beiträge zur Hochschulforschung, H. 1/2, S. 12–40.
- Kreckel, Reinhard/Zimmermann, Karin (2014): „Hasard oder Laufbahn. Akademische Karrierestrukturen im internationalen Vergleich. Leipzig: Akademische Verlagsanstalt“. www.hof.uni-halle.de/web/dateien/pdf/Hasard-oder-Laufbahn.pdf (Abfrage: 25.09.2020).
- Kreiß, Christian (2017): Wer zahlt, schafft an? Folgen der zunehmenden Drittmittelfinanzierung. In: Keller, Andreas/Staack, Sonja/Tschaut, Anna (2017): Von Pakt zu Pakt? Perspektiven der Hochschul- und Wissenschaftsfinanzierung. Bielefeld (GEW Materialien aus Hochschule und Forschung 123), S. 91–101.
- Lange, Janine/Lietz, Almuth/Ambrosat, Jens/Tesch, Jakob/Wegner, Antje (2017): The German Doctoral Candidates and Doctorate Holders Study ProFile. In: Journal of Economics and Statistics 4, S. 349–363.
- Lange-Vester, Andrea/Teiwes-Kügler, Christel (2013): Zwischen W3 und Hartz IV: Arbeitssituation und Perspektiven wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Leemann, Regula J./Dubach, Philipp/Boes, Stefan (2002): The leaky pipeline in the Swiss university system: Identifying gender barriers in postgraduate education and networks using longitudinal data. In: Schweizerische Zeitschrift für Soziologie, 36, H. 2, S. 299–323.
- Leendertz, Ariane (2020): Wissenschaftler auf Zeit: Die Durchsetzung der Personalpolitik der Befristung in der Max-Planck-Gesellschaft seit den 1970er-Jahren. Köln: Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung. <http://hdl.handle.net/21.11116/0000-0007-9E71-8> (Abfrage: 27.01.2021)
- Lenger, Alexander (2015): Arbeitskraftunternehmertum und projektbasierter Kapitalismus im wissenschaftlichen Feld. In: Lessenich, Stephan (Hrsg.): Routinen der Krise – Krise der Routinen. Verhandlungen des 37. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Trier 2014, Online, S. 1–12.
- Lenk, Kerstin/Gleischer, Mario/Nestler, Simon/Rödiger, Stefan/Petersen, Tom/Loebel, Jens-Martin (2020): Lage und Zukunft des wissenschaftlichen Nachwuchses. Eine Stellungnahme des Beirats des Wissenschaftlichen Nachwuchses (WiN) der Gesellschaft für Informatik (GI e.V.). <https://web.archive.org/web/20191218160523/https://mb.gi.de/stellungnahme-zukunft/> (Abfrage: 25.01.2021)
- Mau, Steffen (2017): Das metrische Wir: Über die Quantifizierung des Sozialen. Berlin: Suhrkamp.
- Matthies, Hildegard (2005): „Entrepreneurshipping“ in unvollkommenen Märkten – das Beispiel Wissenschaft. In: Lohr, Karin/Nickel, Hildegard M. (Hrsg.): Subjektivierung von Arbeit – Riskante Chancen. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 149–179.

- Metz-Göckel, Sigrid/Möller, Christina/Auferkorte-Michaelis, Nicole (2009): *Wissenschaft als Lebensform – Eltern unerwünscht? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals aller nordrhein-westfälischer Universitäten*, Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Metz-Göckel, Sigrid/Selent, Petra/Schürmann, Ramona (2010): *Integration und Selektion. Dem Dropout von Wissenschaftlerinnen auf der Spur*. In: *Beiträge zur Hochschulforschung*, 32, H. 1, S. 8–35.
- Münch, Richard (2011): *Akademischer Kapitalismus. Zur politischen Ökonomie der Hochschulreform*. Berlin: Suhrkamp.
- Möller, Christina (2015): *Herkunft zählt (fast) immer. Soziale Ungleichheiten unter Universitätsprofessorinnen und -professoren*. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.
- Neufeld, Jörg/Johann, David (2016): *Wissenschaftlerbefragung 2016. Methodenbeschreibung und Fragebogen*. Berlin.
- NGAwiss (2019): „Die Bayreuther Bankrotterklärung“. soziopolis.de/profil/netzwerk-fuer-gute-arbeit-in-der-wissenschaft/ (Abfrage: 05.10.2020).
- NGAwiss (2020): „Online Discussion Forum Precarious International: Solidarity Networking Meeting June 25–July 1“. mittelbau.net/online-discussion-forum-precarious-international-solidarity-network-meeting-june-25-july-1/ (Abfrage: 06.10.2020).
- Peter, Tobias (2017): *Akademische Entrepreneure. Der homo academicus zwischen Passion, Reputation und Projekt*. In: *Berliner Debatte Initial*, 28, H. 1, S. 110–121.
- Reitz, Tilman/Kuhnt, Mathias/Wöhrle, Patrick (2020): „Projektskizze – Alternative Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes“. www.dropbox.com/s/7z84i65lld6vmha/20200828_Projektbeschreibung.odt?dl=0 (Abfrage: 23.09.2020).
- Reuter, Julia/Gamper, Markus/Möller, Christina/Blome, Frerk (2020): *Vom Arbeiterkind zur Professur Sozialer Aufstieg in der Wissenschaft. Autobiographische Notizen und soziobiographische Analysen*. Bielefeld: transcript.
- Rhoades, Gary/Slaughter, Sheila (2004): *Academic Capitalism and the New Economy: Markets, State and Higher Education*. Baltimore u. a.: Johns Hopkins University Press.
- Riegraf, Birgit (2018): *Zwischen Exzellenz und Prekarität. Über den Wettbewerb und die bedingte Öffnung der Universitäten für Wissenschaftlerinnen*. In: *Laufenberg, Mike/Erleermann, Martina/Norkus, Maria/Petschick, Grit (Hrsg.): Prekäre Gleichstellung*. Wiesbaden: Springer VS.
- Riegraf, Birgit/Weber, Lena (2013): *Exzellenz und Geschlecht in der unternehmerischen Hochschule*. In: *Binner, Kristina/Kubicek, Bettina/Rozwandowicz, Anja/Weber, Lena (Hrsg.): Die unternehmerische Hochschule aus der Perspektive der Geschlechterforschung: Zwischen Aufbruch und Beharrung*. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 67–85.
- Rogge, Jan-Christoph (2015a): *Soziale Bedingungen und Effekte der quantitativen Leistungsmessung*. In: *Soziale Welt* 66, H. 2, S. 205–214.
- Rogge, Jan-Christoph (2015b): *The winner takes it all? Die Zukunftsperspektiven des wissenschaftlichen Mittelbaus auf dem akademischen Quasi-Markt*. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 67, H. 4, S. 685–707.
- Schmeiser, Martin (1994): *Akademischer Hasard. Das Berufsschicksal des Professors und das Schicksal der deutschen Universität 1870–1920. Eine verstehend soziologische Untersuchung*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Schmeiser, Martin (2013): *Wissenschaft als Beruf: Max Webers Beitrag zu einer Theorie professionellen Handelns*. In: *VSH-Bulletin*, H. 3/4, S. 49–60.
- Schmid, Antonia/Ullrich, Peter (2018): *„Publish and Perish. Publikationszwänge, selbstunternehmerische Wissenschaftssubjekte und Geschlecht“*. In: *Heitzer, Enrico/Schultze, Sven (Hrsg.): Chimära mensura? Die Human-Animal Studies zwischen Schäferhund-Science-*

- Hoax, kritischer Geschichtswissenschaft und akademischem Trendsurfing. Berlin: Vergangenheitsverlag, S. 228–247.
- Schneijderberg, Christian/Müller, Lars/Götze, Nicolai (2020): „Is the German Academic Profession on Metrification Autopilot? A Study of 25 Years of Publication Outputs.“ <https://doi.org/10.31235/osf.io/mcs3g> (Abfrage: 13.10.2020).
- Schneijderberg, Christian/Götze, Nicolai (2020): Organisierte, metrifizierte und exzellente Wissenschaftler*innen. Veränderungen der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen an Fachhochschulen und Universitäten von 1992 über 2007 bis 2018. Kassel: INCHER Kassel 2020 (INCHER-Working Paper; 13).
- Steinhardt, Isabel/Schneijderberg, Christian (2014): Hochschulforschung als Gemischtwarenladen. Karrieremöglichkeiten des wissenschaftlichen Nachwuchses in einem heterogenen Feld. In: *die hochschule. Journal für wissenschaft und bildung* 1/2014, S. 63–75.
- Schwabe, Ulrike/Jungbauer-Gans, Monima (2020): Forschung zum wissenschaftlichen Nachwuchs in Deutschland: Implikationen für hochschulisches Qualitätsmanagement. In: Fuhrmann, Michaela/Güddler, Jürgen/Kohler, J./Pohlenz, Philipp/Schmidt, Uwe (Hrsg.): *Handbuch Qualität in Studium, Lehre und Forschung* (C2.21). Berlin.
- Slaughter, Sheila/Leslie, Larry L. (1997): *Academic Capitalism: Politics, Policies and the Entrepreneurial University*. Baltimore u. a.: Johns Hopkins University Press.
- Ullrich, Peter (2016): Prekäre Wissensarbeit im akademischen Kapitalismus. Strukturen, Subjektivitäten und Organisationsansätze in Mittelbau und Fachgesellschaften. In: *Soziologie* 45, H. 4, S. 388–411.
- van Dyk, Silke/Reitz, Tilman (2017): Projektförmige Polis und akademische Prekarität im universitären Feudalsystem. Zwei Diagnosen und eine Fünf-Jahres-Perspektive. In: *Soziologie* 46, H. 1, S. 62–73.
- Vereinigung der Kanzlerinnen und Kanzler der Universitäten Deutschlands (2019): „Bayreuther Erklärung zu befristeten Beschäftigungsverhältnissen mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal in Universitäten. Bayreuth“. www.uni-kanzler.de/fileadmin/user_upload/05_Publikationen/2017_-2010/20190919_Bayreuther_Erklärung_der_Universitaetskanzler_final.pdf (Abfrage: 09.10.2020).
- Vietgen, Sandra/de Vogel, Susanne/Brandt, Gesche (2020): DZHW-Promoviertenpanel. In: *Soziale Welt, im Erscheinen*.
- Weber, Max (1919/1995): *Wissenschaft als Beruf*, Stuttgart: Reclam.
- Wegner, Anzje (2020): „Die Finanzierungs- und Beschäftigungssituation Promovierender: Aktuelle Ergebnisse der National Academics Panel Study“. www.dzhw.eu/pdf/pub_brief/dzhw_brief_04_2020.pdf (Abfrage: 22.09.2020).
- Winter, Martin (2018): Bologna – die ungeliebte Reform und ihre Folgen. In: Hericks, Nicola (Hrsg.): *Hochschulen im Spannungsfeld der Bologna-Reform. Erfolge und ungewollte Nebenfolgen aus interdisziplinärer Perspektive*. Wiesbaden: Springer VS, S. 279–293.
- Wissenschaftsrat (2014): „Empfehlungen zur Gestaltung des Verhältnisses von beruflicher und akademischer Bildung. Erster Teil der Empfehlungen zur Qualifizierung von Fachkräften vor dem Hintergrund des demographischen Wandels“. www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/3818-14.pdf (Abfrage: 13.10.2020).
- Zimmer, Annette/Krimmer, Holger/Stallmann, Freia (2007): *Frauen an Hochschulen: Winners among Losers. Zur Feminisierung der deutschen Universitäten*. Opladen, Farmington Hills: Budrich.

Arbeitswelt Hochschule im Wandel