

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

**Stefanie Leinfellner &
Stephanie Simon**

Zusammenfassung

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

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

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

Stefanie Leinfellner & Stephanie Simon

1. Einführung

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

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

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

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

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