Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft

// HOCHSCHULE UND FORSCHUNG //

#IchbinHanna
Per Hashtag gegen das Wissenschaftszeitvertragsgesetz

Dokumentation der GEW-Fachtagung und Aktiven-Vernetzung am 1. Juli 2021

www.gew.de/wissenschaft

Impressum
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Hauptvorstand
Verantwortlich: Dr. Andreas Keller (V. i. S. d. P.)
Reifenberger Str. 21
60489 Frankfurt am Main
Telefon: 069/78973-0
Fax: 069/78973-202
E-Mail: info@gew.de
www.gew.de

Gestaltung: Andrea Vath, Jessica Geh
Foto: Charles Yunck

September 2021

Inhalt

Vorwort
Entfristet Hanna! Der Kampf geht weiter 5
Andreas Keller

Das deutsche Wissenschaftssystem: ungerecht und ineffizient 10
Amrei Bahr

#IchbinHanna – Analyse von Reichweite und Dynamik auf Twitter 12
Jana Lasser

#IchbinHanna aus der Perspektive der Geschlechterforschung 16
Annika Spahn

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz auf dem Prüfstand 18
Freya Gassmann

#IchbinHanna intersektional – Rassismus und Diskriminierung in der deutschen Hochschule 21
Meryem Choukri

Behinderung und chronische Erkrankung in der wissenschaftlichen Qualifizierung 24
Dorothee Marx

Chancengleichheit auf dem langen Weg zur Dauerstelle? Was Befristungen für internationale Wissenschaftler*innen bedeuten 27
Maha El Hissy

Hanna arbeitet prekär. Der Einflussfaktor Geschlecht 29
Heike Mauer

Sozialer Aufstieg unter erschwerten Bedingungen Zum Verhältnis von sozialer Herkunft und Wissenschaftskarriere 33
Christina Möller und Angela Graf

Professionalisierung und Befristung – ein Spannungsverhältnis 37
Julia Schütz

Prekäre Beschäftigung fängt im Studium an – Kampf für den TVStud 41
Ann-Kathrin Hoffmann

Als Wissenschaftler*in der GEW aktiv 44
Simone Claar

Entfristet Hanna!
Der Kampf geht weiter ...
Vorwort

von Dr. Andreas Keller | Stellvertretender Vorsitzender und Vorstandsmitglied für Hochschule und Forschung der GEW

#IchBinHanna – mit diesem Hashtag halten Wissenschaftler*innen über das soziale Netzwerk Twitter seit Juni 2021 die bundesdeutsche Wissenschaftspolitik in Atem – und fordern Bundesforschungsministerin Anja Karliczek (CDU) heraus. Ja, man kann sagen, wir haben, ihr habt die Verhältnisse in der Wissenschaftspolitik zum Tanzen gebracht.

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), die sich im Zuge ihrer Kampagne für den „Traumjob Wissenschaft" seit Jahren für Dauerstellen für Daueraufgaben, faire Beschäftigungsbedingungen, verlässliche Karrierewege und gleiche Chancen für alle einsetzt, hat diese Bewegung von Anfang an aktiv unterstützt.

Am 1. Juli hatte sie zum Online-Fachgespräch „#IchBinHanna – Per Hashtag gegen das Wissenschaftszeitvertragsgesetz eingeladen – und die Resonanz darauf war mit über 250 Teilnehmer*innen überwältigend. Die große Resonanz auf diese Veranstaltung ist Ausdruck der enormen politischen Dynamik, die zehntausende Wissenschaftler*innen mit dem Hashtag #IchBinHanna in kurzer Zeit entfalten konnten.

Hanna ist die Kunstfigur in einem Erklär-Video des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG). Viele selbst von den Auswirkungen des WissZeitVG betroffene befristet beschäftigte Wissenschaftler*innen waren empört über die zynische Art und Weise, mit der das Ministerium Hire and Fire in der Wissenschaft rechtfertigte. Das Gesetz „führt zur Fluktuation und fördert die Innovationskraft" – damit „nicht eine Generation alle Stellen verstopft", hieß es in dem Video. Darüber ärgerten sich zehntausende Wissenschaftler*innen und schilderten ihre Erfahrungen mit Befristung und Kettenverträgen, aber auch Ausgrenzung und Diskriminierung auf Twitter.

#IchBinHanna traf einen Nerv in der academic community und verbreitet sich wie ein Lauffeuer – erst im virtuellen Raum, dann in den Medien, schließlich wurde es politisch wirkmächtig. In einer ersten hilflosen Reaktion löschte das BMBF das Video von seiner Website. Bald

darauf musste Prof. Dr. Wolf-Dieter Lukas, Staatssekretär im BMBF, in einer Videobotschaft zu #IchBinHanna Stellung nehmen, Ende Juni gab es auf Antrag der Linksfraktion eine Aktuelle Stunde im Bundestag zum Thema „Sichere Jobs statt Dauerbefristung“, in der sich Ministerin Karliczek um Kopf und Kragen redete. Mit der Aussage, das WissZeitVG könne derzeit nicht evaluiert werden, weil „an Hochschulen im Moment gar nichts stattfindet“, brachte sie die Wissenschaftler*innen erst recht auf die Palme. Nach drei Coronasemestern waren sie am Limit, um nun von ihrer Ministerin vorgehalten zu bekommen, sie hätten eigentlich gar nichts zu tun an der Hochschule.

Die Coronakrise mag übrigens der letzte Tropfen gewesen sein, der das Fass im Sommer 2021 zum Überlaufen gebracht hat. Viele Lehrende haben Übermenschliches geleistet, um über Nacht Distanzlehre auf die Beine zu stellen. Gleichzeitig hatten viele von ihnen wie andere Erwerbstätige damit zu kämpfen, Homeoffice und Kinderbetreuung unter einen Hut zu bringen. Die Uhren ihrer Zeitverträge tickten unvermindert weiter, während Forschung und wissenschaftliche Qualifizierung ins Stocken gerieten. Darauf hat die Politik nur zögerlich reagiert. Zeitverträge können pandemiebedingt um bis zu ein Jahr verlängert werden, sie müssen es aber nicht. Viele Wissenschaftsarbeitgeber machen gar nicht oder nur willkürlich von dieser Option Gebrauch. Mit der Forderung nach einem Rechtsanspruch auf Verlängerung für alle im Sinne eines kollektiven Nachteilsausgleichs stieß die GEW bei der Großen Koalition auf taube Ohren.

Mit #IchBinHanna machen zehntausende Doktorand*innen und Postdocs, Lehrbeauftragte und Privatdozent*innen, wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, Lehrkräfte und Juniorprofessor*innen ihrem Frust Luft. Immer mehr Zeitverträge mit immer kürzeren Laufzeiten, lange und steinige Karrierewege, so gut wie keine Berufsperspektiven neben der Professur, fehlende Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung, zusätzliche Hindernisse für Frauen, Wissenschaftler*innen mit Migrationshintergrund, Behinderungen oder chronischer Erkrankung – die GEW macht seit Jahren auf die Probleme aufmerksam und hat im Zuge ihrer Kampagne für den „Traumjob Wissenschaft“ Programme und Konzepte mit Lösungsvorschlägen vorgelegt.

Mit dem Templiner Manifest (www.templiner-manifest.de) haben wir 2010 die Vision vom „Traumjob Wissenschaft“ beschrieben und die inzwischen zum geflügelten Wort gewordene Forderung nach „Dauerstellen für Daueraufgaben“ geprägt. Der Herrschinger Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ (www.herrschinger-kodex.de) von 2012 ist eine Empfehlung an Hochschulen und Forschungseinrichtungen, ihre in Personalangelegenheiten gewachsene Autonomie verantwortungsbewusst für faire Beschäftigungsbedingungen zu nutzen. 2015 haben wir mit der bundesweiten Aktionswoche „Traumjob Wissenschaft“ nicht nur unter Beweis gestellt, dass auch Wissenschaftler*innen dazu motiviert werden können, für ihre eigenen Interessen auf die Straße zu gehen, sondern auch Druck auf Bundesregierung und Bundestag ausgeübt, was 2016 zur Novellierung des WissZeitVG führte. 2019 haben wir im Bündnis #FristIstFrust“ mit ver.di und NGAWiss dafür gesorgt, dass sich die Länder im

„Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken“ verpflichtet haben, mit den Mitteln aus dem Hochschulpakt-Nachfolgeprogramm auch Dauerstellen zu finanzieren.

Unsere jüngste Aktion ist die Online-Petition „Dauerstellen für Daueraufgaben“, die auf dem Jubiläumskongress „Zehn Jahre Templiner Manifest“ im November 2020 vorgestellt wurde und bereits von über 10.000 Unterzeichner*innen unterstützt wird (www.gew.de/dauerstellen). In der Petition machen wir uns stark für Dauerstellen für Daueraufgaben durch eine radikale Reform des WissZeitVG. Ziel ist u.a. ein Anteil von mindestens 50 Prozent Dauerstellen beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal neben der Professur sowie die Ausschöpfung der Höchstbefristungsdauer und damit eine Regellaufzeit von sechs Jahren bei befristeten Qualifizierungsstellen. Weiter fordern wir einen kräftigen Ausbau der Grundfinanzierung der Hochschulen, gleiche Chancen auf eine erfolgreiche akademische Laufbahn für alle – unabhängig von sozialer Herkunft, Geschlecht, sexueller Identität, Alter, Behinderung oder chronischer Erkrankung, Religion oder Weltanschauung, ethnischer Herkunft oder vom Migrationshintergrund, wirksame Mitbestimmungsrechte sowie krisenfeste Hochschulen und Forschungseinrichtungen in und nach der Coronakrise. Wir freuen uns über weitere Unterstützung für die Petition, die noch bis 19. November unterzeichnet werden kann.

Ihre Mitglieder unterstützt die GEW durch individuelle Rechtsberatung und Rechtsschutz. Darüber hinaus halten wir für sie und alle Interessierten eine Vielzahl an Ratgebern bereit, etwa zu den Themen „Befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft“, „Arbeitsplatz Hochschule und Forschung“, „Lehrbeauftrage“, „Studentische und Wissenschaftliche Hilfskräfte“, „Sozialversicherung für Promovierende“ oder „Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung“.

Mit unserer Kampagne haben wir nicht nur die Lufthoheit im politischen Diskurs erlangt – kaum ein*e Politiker*in widerspricht heute mehr offen der Forderung nach Dauerstellen für Daueraufgaben, sondern auch Bund und Länder, Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu Maßnahmen getrieben. Neben der Novellierung des WissZeitVG und der Verankerung des Dauerstellen-Prinzips im Zukunftsvertrag ist etwa auf das Tenure-Track-Programm von Bund und Ländern, die Novellierung von Landeshochschulgesetzen oder Kodizes für gute Arbeit an über 100 Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu verweisen.

Aber immer noch sind 82 % der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen an Hochschulen, 89 % der wissenschaftlichen Angestellten an Universitäten, 92 % der Wissenschaftler*innen unter 45 befristet beschäftigt, mit einer durchschnittlichen Laufzeit von zwei Jahren bei Erstverträgen. Die von Bund und Länder, Hochschulen und Forschungseinrichtungen ergriffenen Maßnahmen haben eine nur begrenzte Wirkung, weil sie nicht konsequent genug angelegt sind und umgesetzt werden und von vielen Wissenschaftsarbeitgebern systematisch unterlaufen werden. Darum dürfen wir uns nicht zurücklehnen, sondern müssen jetzt nachlegen.

VORWORT

Dank #IchBinHanna ist es gelungen, das Thema Beschäftigungsbedingungen und Karrierewege weit nach oben auf die politische Agenda zu rücken. Bereits auf der GEW-Konferenz zur Bundestagswahl „Wissenschaftspolitik auf dem Prüfstand“ im Mai 2021 sahen Vertreter*innen sowohl der Opposition als auch der Regierung Korrekturbedarf beim WissZeitVG. Nach der für Anfang 2022 erwarteten Vorstellung der Ergebnisse der offiziellen Evaluation des Gesetzes im Auftrag des BMBF wird eine Reformdebatte nicht mehr aufzuhalten sein. Die von der GEW im März 2020 veröffentlichte Gesetzesevaluation durch Dr. Freya Gassmann (www.gew.de/evaluationwisszeitvg) hat bereits gezeigt, dass die 2016 auf Druck der GEW vorgenommene WissZeitVG-Novelle zwar für etwas längere Vertragslaufzeiten sorgte, aber insgesamt am Befristungsunwesen in der Wissenschaft nur wenig änderte. Das Gesetz muss daher radikal überarbeitet werden.

#IchBinHanna kommt zur rechten Zeit, um mit Blick auf die Bundestagswahl am 26. September und die anschließenden Koalitionsverhandlungen zur Bildung einer Bundesregierung Druck für einen Politikwechsel in der Hochschul- und Forschungspolitik aufzubauen. Darüber hinaus steht im Herbst die nächste Tarifrunde für den öffentlichen Dienst der Länder an, in der auch die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Hochschulbeschäftigten verhandelt werden.

Die besten Argumente und Konzepte – und wir haben viele gute Argumente und Konzepte – sind nichts wert, wenn es nicht auch gelingt, den durch #IchBinHanna erzeugten politischen Druck aufrechtzuerhalten und zu verstärken: in den sozialen Medien und Massenmedien, in und vor den Parlamenten, auf der Straße, in Tarifverhandlungen und Arbeitskämpfen.

Im GEW-Fachgespräch „#IchBinHanna – Per Hashtag gegen das Wissenschaftszeitvertragsgesetz“ haben wir am 1. Juli 2021 mit über 250 Teilnehmer*innen eine Auswertung von Erfahrungen vorgenommen, Schlussfolgerungen aus den ersten Wochen der #IchBinHanna-Bewegung gezogen und Perspektiven des Kampfs für gute Arbeit in der Wissenschaft, für Dauerstellen für Daueraufgaben, verlässliche Karrierewege, faire Beschäftigungsbedingungen, gleiche Chancen für alle ausgelotet.

Ausdrücklicher Dank gilt den Kolleg*innen, die im Vorfeld des Fachgesprächs dafür plädiert hatten, die Diversitätsdimension im Programm im Sinne eines intersektionalen Verständnisses noch stärker aufzufächern. Zeitverträge und unsichere Karrierewege betreffen die übergroße Mehrheit der Wissenschaftler*innen in Deutschland – einzelne Gruppen von Wissenschaftler*innen haben besonders große Hürden in einer wissenschaftlichen Laufbahn zu überwinden: etwa internationale Wissenschaftler*innen, Wissenschaftler*innen of Color oder Wissenschaftler*innen mit einer Behinderung oder chronischen Erkrankung, aber nach wie vor auch Wissenschaftler*innen* sowie Wissenschaftler*innen aus nichtakademischen und sozial benachteiligten Familien.

Die vorliegende Publikation dokumentiert die Beiträge von Dr. Amrei Bahr, Meyrem Choukri, Dr. Simone Claar, Dr. Maha El Hissy, Dr. Freya Gassmann, Ann-Kathrin Hoffmann, Dr. Jana Lasser, Dorothee Marx, Prof. Dr. Julia Schütz und Annika Spahn zum GEW-Fachgepräch am 1. Juli. Zusätzlich aufgenommen haben wir Beiträge von Dr. Heike Mauer sowie Dr. Christina Möller und PD Dr. Angela Graf.

Ganz herzlichen Dank an alle, die zum Gelingen des Fachgesprächs am 1. Juli beigetragen haben, ganz herzlichen Dank an die Referentinnen und Autorinnen für die Bereitstellung ihrer Manuskripte und Artikel. Diese beleuchten unterschiedliche Dimensionen des Hintergrunds der #IchBinHanna-Proteste, enthalten wissenschaftliche Betrachtungen, persönliche Berichte und politische Schlussfolgerungen – ein wertvoller Fundus an Analysen und Argumenten für die Fortsetzung des Kampfs für faire Beschäftigungsbedingungen und verlässliche Karrierewege.

Und der Kampf geht weiter, liebe Kolleg*innen. Es geht um nichts geringeres als um einen Heißen Herbst, den die GEW am 29. September 2021 mit #IchBinHanna-Aktivist*innen auf ihrer Online-Konferenz „Entfristet Hanna!“ vorbereiten möchte. Dazu seid ihr sehr herzlich eingeladen. Weitere Informationen und Anmeldung (bis 27. September) auf der GEW-Website:

www.gew.de/veranstaltungen/detailseite/entfristet-hanna-ichbinhanna-aktiventagung/

Die Zeit ist reif für einen Politikwechsel in der Wissenschaftspolitik von Bund und Ländern, Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Lasst uns dafür gemeinsam die Weichen stellen. In diesem Sinne freue ich mich auf die nächste Runde im gemeinsamen Engagement für Dauerstellen für Daueraufgaben.

Frankfurt am Main, im September 2021

Andreas Keller

Das deutsche Wissenschaftssystem: ungerecht und ineffizient

von Dr. Amrei Bahr | Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

Im Oktober 2020 haben wir – Kristin Eichhorn, Sebastian Kubon und ich – unter dem Hashtag #95vsWissZeitVG die Aktion „95 Thesen gegen das Wissenschaftszeitvertragsgesetz" initiiert. Die dort geübte Kritik am deutschen Wissenschaftssystem, die mit dem Gesetz an einem Kristallisationspunkt vieler Probleme ansetzt, ist seitdem von vielen Wissenschaftler_innen auf Twitter beständig weiter geübt worden. Mit unserem Hashtag #IchBinHanna wurde diese Kritik auf eine neue Stufe gehoben: Eine nie dagewesene Zahl kritischer und vielfältiger Stimmen wurde laut, und dank ihnen hat die Kritik an den Missständen innerhalb des deutschen Wissenschaftssystems immens an Reichweite, medialer und politischer Aufmerksamkeit gewonnen.

Wir sind nun mittendrin in einer Diskussion, die dringend überfällig war und zu der nicht nur die Betroffenen prekärer Arbeit, sondern auch andere Akteur_innen Stellung beziehen. Jetzt schon einen Rückblick anzustellen wäre insofern ein Vorgriff. Ich möchte stattdessen ein Zwischenfazit ziehen und mit einem Ausblick auf Potentiale der zukünftigen Diskussion schließen.

#IchBinHanna hat zweierlei eindrücklich gezeigt. Erstens: Das deutsche Wissenschaftssystem ist inhärent ungerecht. Zweitens: Das deutsche Wissenschaftssystem ist ineffizient. Und: Beides hängt eng miteinander zusammen.

Inwiefern ist das System ungerecht? Diejenigen, die es überhaupt hineinschaffen, leisten Enormes in Forschung und Lehre – ein großer Teil von ihnen zahlt dafür aber einen hohen persönlichen Preis: Bereits in der Promotionsphase sind Kurzzeit-Kettenbefristungen die Regel. Statt sich auf ihre Forschung konzentrieren zu können, müssen Promovierende beständig um ihre berufliche Existenz bangen. Dies setzt sich auch in der Phase nach der Promotion fort, wenn hochqualifizierte Forscher_innen sich von einer Stelle zur nächsten hangeln, oft bis zu einem Alter von Ende 30, Anfang 40. Persönliche Lebensplanung bleibt dabei schnell auf der Strecke – und am Ende wird ein Großteil derer, ohne die Forschung und Lehre gar nicht möglich wäre, aus dem System herausgedrängt: überqualifiziert und in einem Lebensalter, das einen Einstieg in Bereiche außerhalb der Wissenschaft massiv erschwert. Dass das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) Befristungen für die Voraussetzung

eines gerechten Wissenschaftssystems hält, kann insofern nur verwundern. Das Motto lautet hier wohl: ‚Auch zukünftige Generationen sollen die Chance auf prekäre Arbeit erhalten, damit ein Großteil von ihnen am Ende gezwungen wird, aller erworbenen Expertise und Kompetenz zum Trotz die Wissenschaft zu verlassen.' Mit Gerechtigkeit hat das nichts zu tun.

Das gilt umso mehr, wenn wir uns klar machen, wer von den zukünftigen Generationen diese vermeintliche Chance überhaupt ergreifen kann: Es sind bei weitem nicht alle. Denn in Deutschland eine wissenschaftliche Laufbahn einschlagen kann nur, wer die prekären Arbeitsverhältnisse aufgrund persönlicher Voraussetzungen abfedern kann. So bleibt Wissenschaft eine Sache von Privilegien. Hier werden systematisch Ungerechtigkeiten reproduziert.

Die prekären Arbeitsverhältnisse verhindern nun oftmals effektiv, dass die Missstände von Betroffenen thematisiert werden. Dauerhafte Befristung wirkt sich aus wie eine durchgehende Probezeit: Wer sich kritisch äußert, muss fürchten, dass der Vertrag nicht verlängert wird – sicher ein Grund, warum viele lange geschwiegen haben.

Die Diskussion um #IchBinHanna wird weitergehen

#IchBinHanna hat dieses Schweigen durchbrochen. Tausende twittern unter diesem Hashtag über die Zumutungen wissenschaftlichen Arbeitens unter prekären Bedingungen sowie über Exklusionsmechanismen und Diskriminierung, die eine Teilhabe verhindern. Ihnen allen ist es zu verdanken, dass die Missstände im deutschen Wissenschaftssystem nun endlich dort zum Thema gemacht werden, wo sie verändert werden können.

Mit einer Veränderung ist nicht allein für die Wissenschaftler_innen viel gewonnen. Denn auch Forschung und Lehre leiden darunter, dass diejenigen, die dafür exzellent ausgebildet sind, die Wissenschaft verlassen müssen. Und auch der Ausschluss von Stimmen und Perspektiven schadet Forschung und Lehre: Ohne Vielfalt keine zukunftsfähige Wissenschaft. Solange das Wissenschaftssystem bleibt, wie es ist, bleibt es also nicht nur ungerecht: Es bleibt auch ineffizient.

Die Diskussion um #IchBinHanna wird weitergehen. Sie bleibt komplex, weil diverse Probleme auf eine große Zahl von Akteur_innen treffen, die diese Probleme oft nur gemeinsam ausräumen können. Statt Verantwortung weiterhin auf andere abzuwälzen, ist es deshalb nun an der Zeit, dass Bund, Länder, Hochschulleitungen, Forschungseinrichtungen und Wissenschaftsorganisationen ihre je individuelle Handlungsfähigkeit bestmöglich einsetzen, um gemeinsam ein gerechtes, nachhaltiges und zukunftsfähiges Wissenschaftssystem zu gestalten. Für die Wissenschaftler_innen und für die Wissenschaft selbst. Ich freue mich auf die Fortsetzung der Diskussion und den Prozess der Neugestaltung!

#IchbinHanna
Analyse von Reichweite und Dynamik auf Twitter

von Dr. Jana Lasser | Technische Universität Graz, Complexity Science Hub Vienna

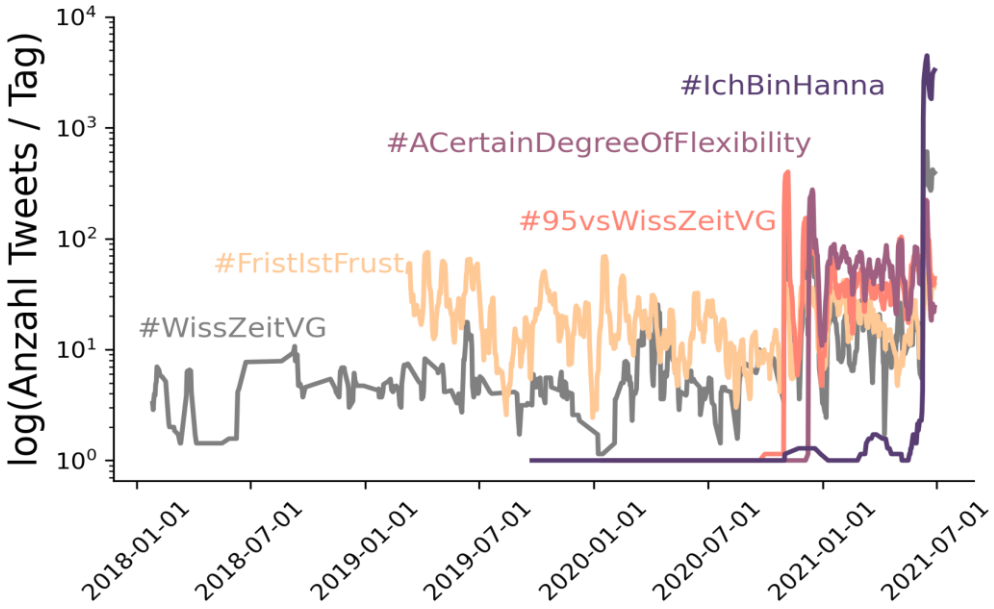
#IchBinHanna bewegt die deutschsprachige Wissenschafts-Twitter-Bubble seit Mitte Juni 2021. Nachdem auf Twitter einiges an Resonanz erzeugt wurde, aber leider nicht zu nachhaltigen Änderungen geführt hat, stellt sich die Frage: Kann #IchBinHanna das?

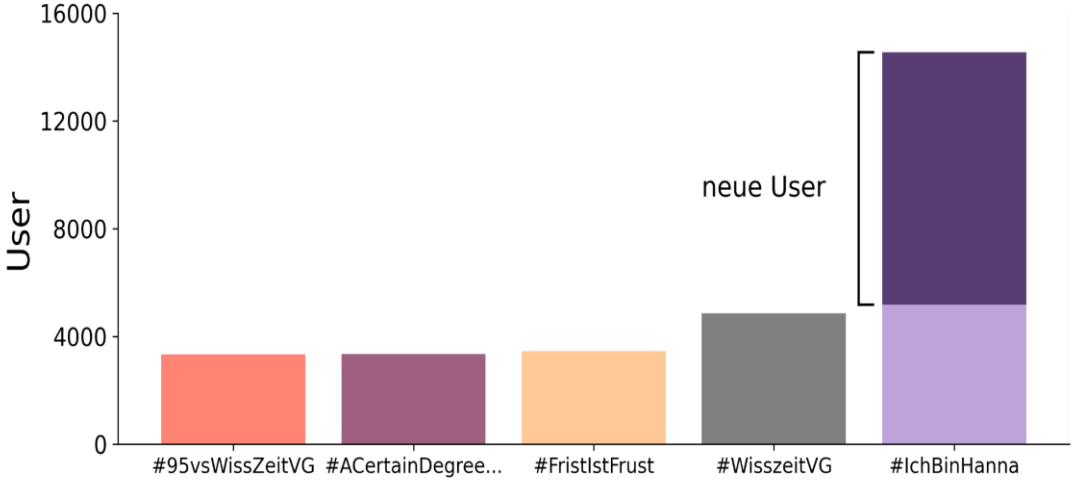
Einen ersten Eindruck kann das reine Aufkommen an Tweets auf Twitter vermitteln: In der Abbildung ist die Frequenz an Tweets, Retweets, Quote-Tweets oder Antwort-Tweets mit einem der erwähnten Hashtags zu sehen[1]. Dabei wurde eine logarithmische Darstellung gewählt, da das Aufkommen an #IchBinHanna Tweets das Aufkommen von Tweets mit den anderen Hashtags um Größenordnungen übertrifft. Das gibt schon einen Hinweis darauf, dass die Reichweite des unter #IchBinHanna geäußerten Unmuts über die Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft deutlich größer ist als die von vorangegangenen Kampagnen. An seinem bisher stärksten Tag, dem 11. Juni 2021, gab es knapp 10 000 Tweets mit #IchBinHanna-Bezug auf Twitter. Insgesamt gibt es knapp 64 000 Tweets mit dem Hashtag[2]. Und dabei sind Tweets mit verwandten Hashtags wie z. B. #HannaImBundestag oder #HannaBeiDerGEW noch nicht mitgezählt.

Erfreulicherweise äußern sich unter #IchBinHanna auch sehr viele „neue" NutzerInnen von Twitter, die davor noch nie einen der anderen im Kontext von Unzufriedenheit mit den Bedingungen in der Wissenschaft verwendeten Hashtags in ihren Posts verwendet hatten: Knapp 9 400 „neue" Twitter-NutzerInnen hat #IchBinHanna bisher erreicht.

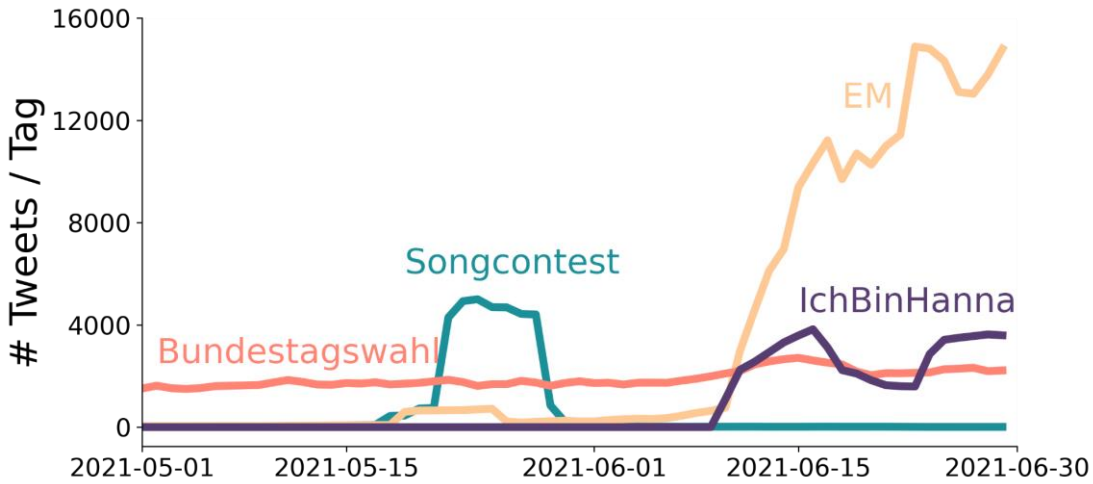
1 Dabei haben wir nicht nur nach z. B. dem Hashtag #IchBinHanna gesucht, sondern auch nach allen Versionen davon, z. B. #IchBinHannah oder #ichbinhanna. Die dargestellte Anzahl von Tweets pro Tag stellt einen laufenden Mittelwert über sieben Tage dar.

2 Der Datenstand dieser Auswertung bezieht sich auf den 30.06.2021.

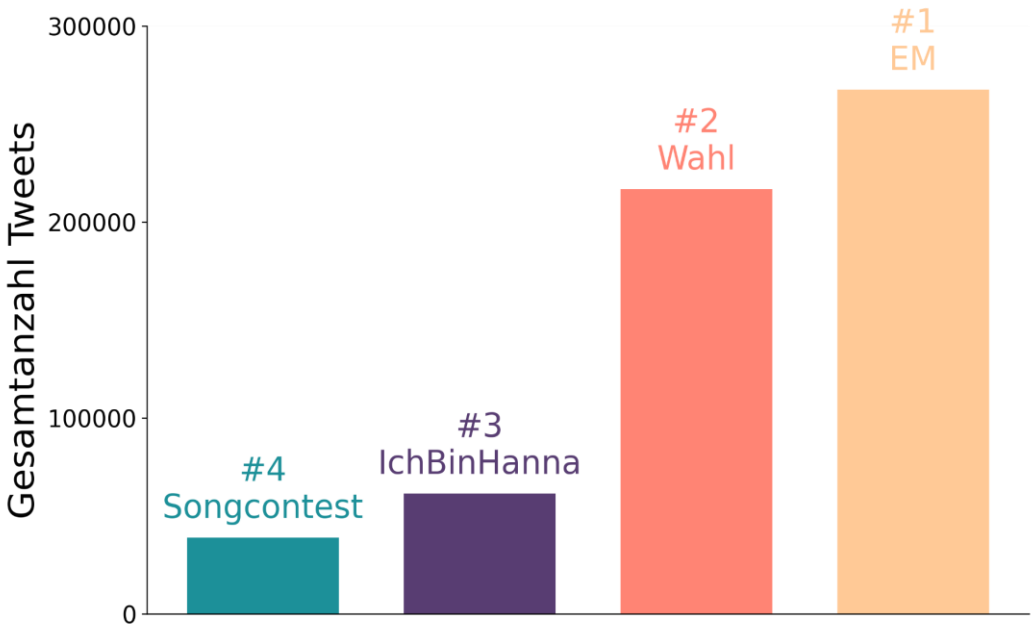




Man könnte meinen, dass Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft eher ein Nischenthema sind. Twitter mag zwar wenig repräsentativ für die Gesamtbevölkerung sein, aber zumindest ein Eindruck darüber, was gerade Gesprächsthema ist, lässt sich über eine Analyse der auf Twitter trendenden Hashtags schon gewinnen: #IchBinHanna erreicht auf Twitter ähnlich viele Tweets wie z.B. der Eurovision Song Contest Ende Mai – nur über einen deutlich längeren Zeitraum. Die im Herbst anstehende Bundestagswahl verursacht schon seit vielen Monaten ein konstant hohes Aufkommen an Tweets, das aber zu den Spitzenzeiten von #IchBinHanna deutlich überholt wurde.

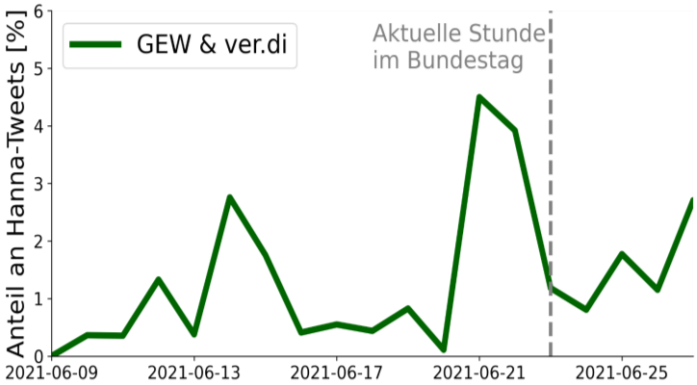


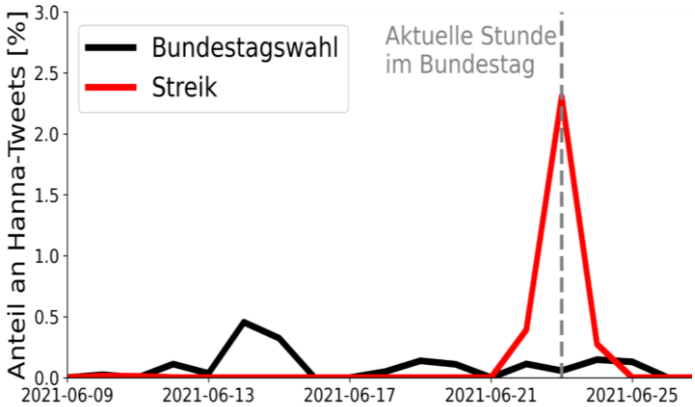
Die Fußball-Europameisterschaft ist deutlich an #IchBinHanna vorbeigezogen, aber das war im fußballbegeisterten Deutschland wohl auch nicht anders zu erwarten. Insgesamt liegt der Song Contest bei etwa 40 000 Tweets, #IchBinHanna bei gut 60 000, die Bundestagswahl bei über 200 000 und die Europameisterschaft kratzt an den 300 000 Tweets, wobei die Tendenz für alle Themen bis auf den Song Contest weiter stark steigend ist.



Auch die Verbindung zu gewerkschaftlichem und politischem Engagement, das notwendig sein wird um am Ende des Tages echte Veränderungen herbeizuführen, ist in der Konversation auf Twitter spürbar: bis zu 5 % der Tweets erwähnen eine der beiden großen

Gewerkschaften im Wissenschaftsbereich (GEW und ver.di) und bis zu 2,5 % der Tweets sprechen von „Streik". Dieser Wert war insbesondere um die Aktuelle Stunde im Bundestag am 26.06. herum besonders hoch, was angesichts des Redebeitrags der Bundesministerin für Bildung und Forschung wohl auch nicht wirklich verwunderlich ist.





Abschließend bleibt zu sagen, dass eine Analyse der Konversation natürlich nur eingeschränkte Einblicke in das bieten kann, was in Menschen, die in der Wissenschaft aktuell in Deutschland tätig sind, tatsächlich vorgeht. Die hohe Reichweite und die hohe Anzahl der neu engagierten Twitter-NutzerInnen lässt darauf hoffen, dass sich die Empörung diesmal in tatsächlichen Veränderungen niederschlagen wird. Der Vergleich mit anderen aktuell auf Twitter verhandelten Großereignissen im deutschsprachigen Raum zeigt, dass die Debatte um #IchBinHanna dort durchaus mithalten kann. Das schlägt sich auch in der großen Medienresonanz wieder[3]. Zumindest in Ansätzen werden unter #IchBinHanna auch schon Lösungsmöglichkeiten und Wege dahin verhandelt. Wenn das so weitergeht und der Druck bis zur Bundestagswahl hoch bleibt, dann sehe zumindest ich gute Chancen für echte Veränderungen im deutschen Wissenschaftssystem!

3 Siehe https://ichbinhanna.wordpress.com/ für eine Zusammenstellung der bisher zu #IchBinHanna in „klassischen" Medien erschienenen Beiträge.

#IchbinHanna aus der Perspektive der Geschlechterforschung

von Annika Spahn | Universität Basel, Albert-Ludwigs-Universität Freiburg

2017 begann ich mit meiner Doktorarbeit mit einem Startstipendium für zwölf Monate. Das erste Jahr meiner Dissertationszeit war schnell vorbei – und immer mehr Zeit wurde von der Suche nach einer Finanzierungsmöglichkeit eingenommen.

Anstatt mich meiner Forschung zu widmen, musste ich mich um die Finanzierung meines Lebensunterhalts kümmern. Von 2018 bis 2020 arbeitete ich in zwei verschiedenen Drittmittelprojekten in Braunschweig und Köln, die beide nichts mit meinem Dissertationsthema zu tun hatten. Neben meinen Stellen unterrichtete ich an verschiedenen Universitäten, z. B. in Berlin und Basel – um zumindest den Anschluss an die Lehrerfahrung nicht zu verlieren. Dafür pendelte ich pro Woche ca. 15 Stunden mit dem Zug quer durch die Bundesrepublik und die Schweiz.

Die Wissenschaftspolitik zwingt mich immer wieder in einen unmöglichen Zwiespalt: Ich soll meine Dissertation zügig beenden und im Zuge dessen Erfahrungen in Wissenschaftskommunikation, Publikationen, Lehre, Gremienarbeit, Vortragen, Networking usw. sammeln. Gleichzeitig gibt es dafür kein Geld – so dass all das nach Feierabend und am Wochenende stattfindet.

Diese Situation hat aber mehr zur Folge als nur finanzielle Unsicherheit, Überlastung und Stress – es bedeutet auch, dass romantische, freundschaftliche und familiäre Beziehungen ständigen Belastungen ausgesetzt sind und Zukunfts- und Familienplanungen verunmöglicht werden. Meine Forschung beschäftigt sich viel mit reproduktiver Ungerechtigkeit – und ich selbst bin nicht nur als queere Frau marginalisiert, wenn es um mein Recht auf Reproduktion geht, sondern auch als Wissenschaftlerin.

Meine Großmutter übernimmt nun das, was die Universität eigentlich tun sollte: Sie gibt mir das Geld, das ich brauche, so dass ich mich vollkommen auf meine Dissertation konzentrieren kann. Das ist ein großes Privileg: Nicht alle Doktorierenden haben diese Chance.

Zu dieser schwierigen Lage als Doktorandin kommt die gesellschaftliche Sicht auf die Sozialwissenschaften und spezifisch die Geschlechterforschung hinzu, die gutes Leben und Arbeiten verkomplizieren. Die Geistes- und Sozialwissenschaften sind schon lange einer gesellschaftlichen Abwertung ausgesetzt – aber gerade für die Geschlechterforschung vermischt sich das mit antifeministischen und rechten Ideologien zu einer geradewegs ablehnenden und feindlichen Haltung. Als ich meinen ersten Tweet zu #IchbinHanna absetzte und über meine Situation als Doktorandin in den Gender Studies sprach, brach eine Welle antifeministischer Kommentare und Drohungen über mich ein. Viele Beobachter*innen schätzen die Aktion #IchbinHanna auch nicht als berechtigte Kritik am Wissenschaftssystem ein, sondern als Jammeraktion von Geisteswissenschaftlerinnen, deren Forschung unwichtig und irrelevant sei.

Wissenschaftskommunikation in der Geschlechterforschung bedeutet oft nicht, über Fragen und Ergebnisse in meinem Feld zu sprechen, sondern ich bin – und mit mir alle anderen Geschlechterforscher*innen – konstant damit beschäftigt zu begründen, wieso unsere Arbeit wichtig ist und weshalb die Gender Studies eine Existenzberechtigung an deutschen Hochschulen haben, und muss mich gegen Angriffe, Drohungen und Beleidigungen online wehren. Die Geschlechterforschung ist aber auch ganz besonders von den Aspekten betroffen, die unter #IchbinHanna verhandelt werden – wegen ihrer prekären Förderstruktur und breiten Interdisziplinarität, die zur Folge hat, dass Geschlechterforscher*innen nirgendwo richtig dazu gehören.

Für mich ist klar: Die hohen Anforderungen an Doktorand*innen zusätzlich zum Verfassen einer Dissertation funktionieren nur dann, wenn diese Arbeit begleitet und finanziert wird – mit 100-Prozent-Stellen, mit einer Laufzeit von vier bis fünf Jahren und flexibler Verlängerung, so dass es auch Doktorierenden mit Kindern und Pflegeverantwortungen oder chronischen Erkrankungen und Behinderung möglich ist, zu promovieren. Und es muss die Aussicht auf feste, unbefristete und gut bezahlte Mittelbau-Postdoc-Stellen geben für die, die in der Wissenschaft bleiben wollen und Talent, Motivation und gute Leistungen vorweisen können. Mir ist wichtig zu betonen: Nicht alle Doktorand*innen wollen Professor*innen werden. Manche von uns wären mit einer festen und unbefristeten Postdoc-Stelle im Mittelbau absolut zufrieden.

Würde die konstante Unsicherheit durch befristete Kurzzeitverträge, das ständige Umziehen, Einwerben von Projektgeldern usw. wegfallen – welch großes Potential würden wir freisetzen. Wie viel mentale Energie hätten wir für mutige Forschungsfragen, innovative Lehrkonzepte und spannende Wissenschaftskommunikation. Ich hoffe, dass das eines Tages möglich ist.

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz auf dem Prüfstand

von Dr. Freya Gassmann | Universität des Saarlandes

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) ist 2007 in Kraft getreten und regelt seitdem die befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeitenden an Hochschulen und an Forschungseinrichtungen. Das Gesetz wurde 2011 erstmals evaluiert und es zeigte sich, dass mehr als die Hälfte der geschlossenen Verträge eine Laufzeit von weniger als einem Jahr hatte (Jongmanns 2011). In den darauffolgenden Jahren wurde die Beschäftigungssituation der wissenschaftlichen Mitarbeitenden und vor allem der hohe Befristungsanteil von unterschiedlichen Seiten immer wieder diskutiert und letztlich als problematisch eingestuft (Gassmann 2020).

Die Bundesregierung stellte dann 2015 fest, dass „der Anteil von Befristungen – insbesondere über sehr kurze Zeiträume – ein Maß erreicht hat, das weder gewollt war, noch vertretbar erscheint“ (BT-Drs. 18/6489 2015, S. 1) und brachte daher 2016 die Novelle des WissZeitVG auf den Weg.

Nun stellt sich die Frage: Was ist seitdem passiert?

Zunächst gilt damals wie heute, dass die wissenschaftlichen Mitarbeitenden die mit Abstand größte Gruppe des wissenschaftlichen Personals an Universitäten darstellen. Ihre Zahl hat sich in den letzten 20 Jahren mehr als verdoppelt, und auf eine Professorin bzw. einen Professor kommen heute mehr als sieben wissenschaftliche Mitarbeitende (Gassmann 2018). Es steht deshalb außer Frage, dass wissenschaftliche Mitarbeitende einen erheblichen Anteil an Aufgaben in Forschung und Lehre erfüllen und damit essenziell für das Funktionieren des deutschen Hochschulsystems sind (Enders 1996).

Was hat sich in Sachen Beschäftigungsbedingungen getan?

Wir haben im letzten Jahr eine durch die GEW-nahe Max-Traeger-Stiftung geförderte Studie zur Evaluation des WissZeitVG veröffentlicht. Mit Daten des Statistischen Bundesamtes konnten wir zeigen, dass der Befristungsanteil des gesamten nichtprofessoralen wissenschaftlichen Personals an Universitäten im Jahr 2015 83 Prozent und 2018, also nach der Einführung der Novelle, 82 Prozent betrug (Gassmann 2020).

Auch für die angestellten wissenschaftlichen Mitarbeitenden, die der Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs in den Blick nimmt, zeigt sich keine Entspannung: 2015 lag der Befristungsanteil bei 90 Prozent und 2018 bei 89 Prozent (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021).

Seit der Gesetzesnovelle von 2016 stellen wir also keinen bedeutsamen Rückgang der Befristung fest.

Wie steht es um die Befristungsdauer?

Um dieser Frage nachzugehen, haben wir rund 18.000 Stellenausschreibungen von 2013 bis 2019 von insgesamt elf Hochschulen ausgewertet. Insgesamt betrug die Vertragslaufzeit vor der Gesetzesnovelle noch 24 Monate und erhöhte sich danach auf 27 und später auf 29 Monate.

Die Novelle führte insgesamt also zu einer leichten Erhöhung der Vertragslaufzeiten, wobei man festhalten muss, dass auch diese Zeit in der Regel nicht für eine Promotion oder Habilitation ausreichend ist (ebd.).

Was hat sich in Sachen Qualifizierung getan?

Wie man auch in den letzten Wochen immer wieder hören und lesen konnte, soll das WissZeitVG als Sonderarbeitsgesetz Qualifizierung ermöglichen.

In unserer Studie von 2020 konnten wir zeigen, dass neben der formalen Qualifizierung, also der Promotion und der Habilitation, eine Vielzahl von Qualifizierungszielen, z. B. die Mitarbeit an Publikationen, das Management eines Labors oder auch die Übernahme von Lehrveranstaltungen an den Hochschulen, als Qualifizierungsziele gelten. In der politischen Debatte werden diese Ziele aber meist nicht aufgeführt, dort steht eindeutig die Ermöglichung der Promotion für junge Menschen im Vordergrund (ebd.).

Vergleicht man nun mittels der Daten des Statistischen Bundesamtes die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeitenden an Universitäten mit der Zahl der Promotionen, stellt man Folgendes fest: Die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeitenden hat sich in den letzten 20 Jahren mehr als verdoppelt, die Zahl der Promotionen dagegen nur leicht erhöht: 1994 promovierten rund 22.000 Personen, 2018 waren es rund 28.000. Aus der Altersstruktur ergibt sich jedoch, dass das wissenschaftliche Personal mehrheitlich noch nicht promoviert ist (ebd.).

Damit muss hinterfragt werden, inwieweit das WissZeitVG dem politisch viel beschworenen Zweck, der Ermöglichung von Promotionen, gerecht wird.

Zum Schluss

Die Bundesregierung kam 2015 zu dem Schluss, dass „der Anteil von Befristungen (…) ein Maß erreicht hat, das weder gewollt war, noch vertretbar erscheint“ (Bundestags-Drucksache 18/6489, 2015, S. 1). Heute muss sie im Grunde wieder zu dem gleichen Schluss kommen, denn in Sachen Befristung hat sich nichts getan.

Literatur

Bundestags-Drucksache 18/6489, 2015.

Enders, J. (1996). Die wissenschaftlichen Mitarbeiter. Ausbildung, Beschäftigung und Karriere der Nachwuchswissenschaftler und Mittelbauangehörigen an den Universitäten, Frankfurt am Main: Campus.

Gassmann, F. (2018). Wissenschaft als Leidenschaft? Über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen wissenschaftlicher Mitarbeiter (Reihe: Arbeit – Interessen – Partizipation, Bd. 15), Frankfurt am Main: Campus.

Gassmann, F., unter Mitwirkung von Groß J. & Benkel, C. (2020). Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Eine erste Evaluation der Novellierung von 2016. Frankfurt am Main: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, verfügbar unter: www.gew.de/evaluationwisszeitvg.

Jongmanns, G. (2011). Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG). Gesetzesevaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Forum Hochschule, 4, Hannover: HIS.

Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2021). Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021, Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland, wbv, verfügbar unter: https://www.buwin.de/dateien/buwin-2021.pdf.

#IchbinHanna intersektional – Rassismus und Diskriminierung in der deutschen Hochschule

von Meryem Choukri | University of Warwick, Justus-Liebig-Universität Gießen

Bevor ich beginne, lassen Sie mich daran erinnern, dass heute, am 1. Juli, der Tag gegen antimuslimischen Rassismus ist, aufgrund der Ermordung von Marwa El-Sherbini 2009 in einem Dresdner Gerichtsaal.

Rassismus ist allgegenwärtig und strukturiert unsere Gesellschaft auf gewaltvolle, persönliche, strukturelle, symbolische und institutionelle Weise.

So bin auch ich heute hier als ein After-Thought, ein Add-On. Und keine Angst, ich nehme das nicht persönlich. Ich bedanke mich hingegen sogar dafür, dass die Offenheit bestand, den Raum, den dieses Panel bietet, zu erweitern.

Ich sehe die nachträgliche Ergänzung jedoch als ein Symptom eines strukturellen Missachtens von Lebensrealitäten, von akademischen Realitäten in diesem Fall, die nicht in die Norm passen, weil sie rassifiziert und/oder behindert werden, weil sie andere pflegen, weil sie die ersten in ihren Familien sind, die studieren oder aufgrund vieler anderer Gründe.

Von Lebensrealitäten, die neben zeitlichen Befristungen auch noch mit Rassismus, Antisemitismus, Sexismus, Behindertenfeindlichkeit, Klassismus oder Queerfeindlichkeit tagtäglich konfrontiert sind. Die nicht auf ein weiches Netz aus elterlichem Wohlstand zurückfallen können, falls sich zwischen Studienphasen und Befristungen Lücken ergeben.

Ich bin heute hier, weil andere Frauen of Color für Ärger bei Twitter und offline gesorgt und zu Recht darauf hingewirkt haben, dass ihre vielfältigen Geschichten von Anfang an miteinbezogen werden.

Rassismus und Diskriminierung aufgrund der zugeschriebenen Herkunft sind in der deutschen Hochschule allgegenwärtig – wenn sie z. B. auf die Curricula, die Studierendendemographie oder die Forscher*innengemeinschaft schauen.

Ich könnte jetzt erzählen, wie ich es als Nichtakademikerkind mit so genanntem Migrationshintergrund geschafft habe. Aber heute ist keine Märchenstunde. Und individuelle Erzählungen ändern leider wenig, außer dass sie den Zuhörenden die Möglichkeit geben, sich besser zu fühlen. Auch ich bin keine Heldin, keine mythische Figur, sondern Wissenschaftlerin, Wissenschaftlerin mit Migrationsgeschichte, Wissenschaftlerin ohne akademisches Elternhaus. Ja, uns gibt es! Und dass nicht wegen des Systems, sondern trotzdem.

Drei Fragen zu Hanna

Lassen Sie mich Ihnen drei von vielen Fragen mit auf den Weg geben, die mich und damit auch Hanna beschäftigen (sollten):

1. **Wer kann es sich leisten, Hanna zu sein?** Wer kann es sich leisten, jahrelang prekär zu leben, befristet zu sein? Meine Eltern sind heute immer noch um mich besorgt – trotz mehrfacher Stipendien, Preise, Bestnoten. Sie verstehen nicht, warum ich keinen festen Job habe, nicht in die Rentenkasse und Sozialversicherung einzahle, aber auch ständig arbeite, nie wirklich Wochenende oder Zeit habe, kaum Rücklagen gebildet habe. Aber wie auch unter den derzeitigen Bedingungen? Und ich frage mich im Gegenzug, wie Familienplanung gehen soll, aber auch, wie ich meine Eltern später unterstützen kann – falls die Rente nicht reicht, langjährige Pflege notwendig ist? Wer kann sich also dieses Leben bis in seine Dreißiger, Vierziger leisten?

2. **Wie wird man Hanna?** Als ich entschieden habe, dass ich promovieren möchte, stand ich vor einem Problem. Ich wusste nicht, wie das geht, ich hatte keine Mentor*innen, keine Idee, an wen ich mich wenden sollte. Ein Versäumnis vielleicht, aber das hatte mir auch einfach die fünf Jahre davor niemand gesagt. Ich habe dann angefangen, neben drei prekären Jobs Bewerbungen für Stellen zu schreiben. Leider ohne Erfolg. Die 20 Seiten Exposé für ein Stipendium der großen Stipendienwerke waren eine so große Hürde, dass ich noch nicht einmal angefangen hatte dafür zu recherchieren, ich wusste, dafür reicht der eine Tag pro Woche, den ich mühsam freischaufeln konnte, nicht. Es war mir damals und heute ein Rätsel, wie das gehen soll. Im Endeffekt hatte ich Glück gehabt, dass ich mich irgendwann aus Frust über ständige Absagen in England beworben und dort das Glück hatte, Professorinnen zu finden, die mich auf dem Weg zum Stipendium unterstützt haben.

3. **Wo finden wir Hanna?** Ich bin nach England gegangen, um zu promovieren, da ich dort die richtigen Bedingungen gefunden habe, die meine interdisziplinäre intersektionale Forschung fördern. Und damit bin ich nicht die Einzige. Zahlreiche kritische Wissenschaftler*innen migrieren schon seit Jahrzehnten ins UK und in die USA, um dort lehren und forschen zu können. Das heißt lange nicht, dass die Arbeitsbedingungen dort so großartig sind. Sind sie nicht. Aber es ist anzuerkennen, dass es einen regelrechten Brain

Drain kritischer, migrantisierter Wissenschaftler*innen in andere universitäre Systeme gibt, da ihnen im deutschen System so oft die Luft zum Atmen fehlt. Sie fehlen hier.

Zum Abschluss noch Folgendes

Es ist wichtig, über das Wissenschaftszeitvertragsgesetz zu reden, es zu reformieren, es vielleicht auch über den Haufen zu werfen. Aber wir können das nicht tun, ohne einen genauen Blick darauf zu werfen, wen dieses Gesetz überhaupt mitdenkt, wer gewollt ist an der Hochschule, welcher Körper sich in der Hochschule bewegen darf, ohne direkt als störend wahrgenommen zu werden.

Damit mehr Menschen als heute die Chance haben, Hanna und Hannas Chef*in werden zu können. Damit Menschen wie Maha, Hanin, Reyhan, Doro und anderen nicht mehr bloß ein Platz am Tisch angeboten wird, sondern sie den Tisch und das Menü mitbestimmen und mitgestalten können. Damit mehr Menschen eine Chance auf einen Platz am universitären Tisch haben.

Behinderung und chronische Erkrankung in der wissenschaftlichen Qualifizierung

von Dorothee Marx | Christian-Albrechts-Universität zu Kiel

Die problematischen Arbeitsbedingungen, die das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) verursacht, sind ja allgemein bekannt, ich möchte im Folgenden aber kurz ein paar Punkte hervorheben, die eine wissenschaftliche Karriere für Menschen mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen unter den momentanen gesetzlichen Rahmenbedingungen besonders erschweren. Dabei greife ich unter anderem auf meine eigene Erfahrung als behinderte Doktorandin, aber auch auf meine Forschung innerhalb der Disability Studies zurück. Ich beziehe mich außerdem auf das Positionspapier „Promovieren mit Beeinträchtigung oder chronischer Erkrankung" der GEW von 2020[1].

Während die Hochschulen sich in den letzten Jahren scheinbar an die Tatsache gewöhnt haben, dass es, trotz aller Hindernisse des schulischen Bildungssystems, Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen gibt, und daher auch entsprechende Beratungsangebote existieren, scheint das Bewusstsein darüber häufig mit dem Ende des Studiums zu enden. Laut der 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks haben elf Prozent der Studierenden „eine oder mehrere studienerschwerende Gesundheitsbeeinträchtigungen" (2016). Wie viele Promovierende und Postdocs dies betrifft, ist allerdings unklar. Weder gibt es konkrete Zahlen, noch lädt das Arbeitsumfeld Wissenschaft zur Sichtbar- und Öffentlichmachung einer unsichtbaren Erkrankung oder Behinderung ein. Auch Privilegien – damit meine ich die Abwesenheit von Hindernissen – spielen hier eine Rolle. Es ist leichter, sich mit einer unsichtbaren Behinderung zu „outen," wenn man, so wie ich, deutsche Staatsbürgerin, weiß und Akademikerkind ist, aber es mag dennoch noch leichter und einfacher sein, eine Beeinträchtigung nicht zur Sprache zu bringen. Menschen mit Behinderungen werden häufig stigmatisiert, gerade im Bereich der chronischen psychischen Erkrankungen, aber auch andere, körperliche Beeinträchtigungen oder Neurodiversität sind oft mit Vorurteilen belegt. Dies steht der wissenschaftlichen Selbstvermarktung entgegen und erzeugt Befürchtungen, bei der Stellen- oder Geldervergabe benachteiligt zu werden.

1 https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/promovieren-mit-beeintraechtigung-oder-chronischer-erkrankung/ (Zugriff am 27.08.2021)

Aber welche Probleme gibt es denn ganz konkret, wenn man mit Behinderung/chronischer Erkrankung promoviert oder sich habilitiert?

Zum einen wäre da die absolute Hyperproduktivität, die von befristet Beschäftigten verlangt wird. Neben der Qualifikationsschrift sollen Artikel publiziert, Vorträge gehalten, ggf. Gelder eingeworben und überhaupt genetzwerkt werden. All das ist für behinderte Wissenschaftler*innen oft nicht ohne Weiteres machbar.

Zum anderen kostet behindert oder chronisch krank sein Geld. Nicht alle Leistungen werden von der Kasse bezahlt. Auch wer auf technische Assistenz am Arbeitsplatz oder eine Arbeitsassistenz angewiesen ist, bekommt diese nur auf einer sozialversicherungspflichtigen Stelle finanziert – meistens aber nicht auf einem Stipendium. Somit bleibt dann weniger finanzieller Spielraum um auf teure, internationale Konferenzen zu fahren oder einen Auslandsaufenthalt zu organisieren. Nicht alle können sich daher eine unsichere Zukunft auf befristeten Stellen leisten.

Und genauso wie bei Einwander*innen nach Deutschland im Lebenslauf nicht auftaucht, wie viel Zeit sie auf der Ausländerbehörde verbringen, so spiegelt etwa mein Lebenslauf nicht meine Krankenhausaufenthalte, ständigen Arzttermine oder die Zeit wider, die ich mit dem Management meiner Erkrankung verbringe. Der Druck des WissZeitVG führt dann dazu, dass man die Grenzen des eigenen Körpers ignoriert und die Videokonferenz aus dem Krankenhaus macht. Auch Symptome wie Fatigue, Schmerzen, Konzentrationsstörungen oder die Nebenwirkungen von Medikamenten können das wissenschaftliche Arbeiten beeinträchtigen. Der allgegenwärtige Leistungsdruck kann diese Probleme noch verstärken.

Hinzu kommt die fehlende Barrierefreiheit an Hochschulen. Blinde und sehbehinderte Wissenschaftler*innen verbringen oft viel Zeit mit der Suche nach barrierefreier Fachliteratur. Und wer zu Beginn des Semesters erst darum kämpfen muss, einen barrierefreien Raum für die Lehre zu bekommen, oder vor jeder Konferenzteilnahme um Barrierefreiheit betteln muss, hat entsprechend weniger Zeit und Kraft, um Konferenzvorträge oder Artikel zu schreiben, und überlegt sich zweimal, ob er oder sie sich quer durch die Republik zu einer mehrtägigen Tagung aufmacht.

Entsprechend sind unsere Lebensläufe oft kürzer und unsere Promotionen/Habilitationen dauern länger. Seit 2017 ist im WissZeitVG für Wissenschaftler*innen mit schwerwiegender chronischer Erkrankung oder Behinderung eine um zwei Jahre längere Höchstbefristungsdauer vorgesehen. Dazu muss man aber sagen, dass nicht alle, die mehr Zeit bräuchten, diese auch bekommen. Nicht jeder Mensch mit Behinderung hat einen offiziellen Grad der Behinderung oder Zugang zu der nötigen Diagnose, die die Anwendung dieser Regelung ermöglicht. Hinzu kommt, dass Hochschulen nicht verpflichtet sind, Verträge entsprechend zu verlängern.

Auch die häufig geforderte maximale Flexibilität können behinderte Wissenschaftler*innen oft nicht leisten. Barrierefreier Wohnraum ist Mangelware und nicht in jeder Stadt gibt es eine Spezialambulanz für bestimmte Erkrankungen. Gerade, wenn man viele Jahre lang von bestimmten Ärzt*innen behandelt wurde und auf das Vertrauensverhältnis, oder einen Therapieplatz angewiesen ist, fällt ein Umzug mehr als schwer oder ist schlicht unmöglich.

All diese Punkte führen dazu, dass es behinderte Wissenschaftler*innen besonders schwer haben, sich in der Hochschulwelt gegenüber nicht behinderten Bewerber*innen zu behaupten. Es ist nicht klar, wie viele von vornherein ganz auf ein Promotionsvorhaben verzichten. Fakt ist, dass wir eigentlich mehr behinderte, chronisch kranke Hochschullehrer*innen als Vorbilder bräuchten, nicht nur, aber zum Beispiel gerade in der Lehrer*innenbildung. Bei allen Schwierigkeiten, die das WissZeitVG für alle befristeten, in der Qualifikation befindlichen Wissenschaftler*innen erzeugt, sollte berücksichtigt werden, dass behinderte und chronisch kranke, insbesondere mehrfach marginalisierte Wissenschaftler*innen, hier besondere Hindernisse erleben.

Chancengleichheit auf dem langen Weg zur Dauerstelle? Was Befristungen für internationale Wissenschaftler*innen bedeuten

von Dr. Maha El Hissy | Queen Mary University of London

Auf seiner Webseite leitet das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) seine Ausführungen zur Internationalisierung der Universitäten mit den folgenden Sätzen ein: „Die internationale Ausrichtung deutscher Hochschulen ist wichtiger denn je. Der Austausch ist Voraussetzung für Spitzenforschung und Innovation. Daher fördert das Bundesbildungsministerium die Internationalisierung mit zahlreichen Programmen." Ziel der Bundesregierung sei es, die Hochschulen zu unterstützen, sich international zu behaupten. Ich zitiere eine weitere Aussage des BMBF aus derselben Quelle: „Das Hochschulmarketing soll Studierende, Nachwuchswissenschaftlerinnen und Forscher weltweit für das Studieren und Forschen an deutschen Hochschulen begeistern."

Wer ist hier gemeint, wenn das BMBF für ein internationales Profil der Hochschulen wirbt? Sind Wissenschaftler*innen ohne EU-Pass mitgemeint – Expert*innen, die nicht nur befristete Arbeitsverträge, sondern auch befristete Aufenthalte auf dem langen Weg zur Dauerstelle in Kauf nehmen müssen? Sind diese Expert*innen auch mitgemeint? Sind ihre Familien mitgemeint, die – wenn überhaupt – sich ebenso nur befristet in der Bundesrepublik aufhalten dürfen?

Internationalisierung der Hochschulen oder Chancen für deutsche Wissenschaftler*innen im Ausland?

Wenn das BMBF für die Internationalisierung der Hochschulen wirbt, dann beziehen sich seine Aussagen auf Chancen für deutsche Wissenschaftler*innen im Ausland. Es lässt sich außerdem feststellen, dass Kooperationen mit ausländischen Hochschulen sich auf bestimmte Länder beschränken, etwa auf die USA, Frankreich, Belgien oder Polen, was mehr Länder aus- als einzuschließen scheint. Welche Möglichkeiten bestehen aber für den Austausch mit dem globalen Süden? Spätestens wenn die deutschen Hochschulen an den weltweiten Debatten über Dekolonisierungsprozesse teilhaben möchten, um hier ein konkretes

Beispiel zu nennen, wird die Teilnahme von Wissenschaftler*innen aus dem globalen Süden unerlässlich.

Was bedeuten befristete Arbeitsverträge für internationale Forschende und Lehrende? Welche Chancen haben sie auf dem Weg zur Dauerstelle in Deutschland? Der Aufenthalt von Wissenschaftler*innen aus dem globalen Süden hängt mit dem befristeten Arbeitsvertrag zusammen und wird immer nur um die Dauer des Vertrags verlängert. Wird der Arbeitsvertrag nicht verlängert bzw. ist kein neuer in Sicht, dann kann folglich der Aufenthalt in der Bundesrepublik nicht verlängert werden. Mit dem Ende jedes Arbeitsvertrags verlieren ausländische Forscher*innen nicht nur Arbeit, sondern auch ihr Zuhause.

Internationale Akademiker*innen, die keinen EU-Pass haben, zahlen – wie alle Beschäftigten auch – von ihrem Bruttolohn einen Solidaritätszuschlag ein und leisten Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung. Dennoch dürfen sie, sollten sie vorübergehend arbeitslos werden, kein Arbeitslosengeld I bekommen, da ihr Aufenthalt mit dem Arbeitsvertrag endet und sie das Land verlassen müssen. Die Forderung nach #Dauerstellen für Daueraufgaben wird sich daher positiv auf die Situation ausländischer Wissenschaftler*innen und ihrer Familien auswirken und damit auch auf die Internationalisierung der Hochschulen. Sie würde Themen und Probleme in einer globalen Welt gerecht werden.

Am 9. März 2021 beteuerte die Bundesregierung erneut, dass Deutschland ein Land für Zuwanderung sei. Was #IchBinHanna noch einmal vor Augen geführt hat, ist, wie die schweren Arbeitsbedingungen an den Universitäten zusätzliche Nachteile für Menschen ohne EU-Pass bringen.

Hanna arbeitet prekär. Der Einfluss-faktor Geschlecht

von Dr. Heike Mauer | Universität Duisburg-Essen, Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW

#IchbinHanna. Seit Monaten organisieren Wissenschaftler*innen am Beispiel der fiktiven Biologiedoktorandin Hanna ihren Protest gegen prekäre Arbeitsbedingungen und unsichere Karrierewege in der Wissenschaft. Anhand Hannas Biographie erläutert das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) in einem – inzwischen gelöschten – Video die Ziele des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) und erklärt Wissenschaftler*innen ohne Professur dabei ganz salopp zu einer ‚Verstopfung' des Systems.

Die Prekarisierung von Hanna und ihre unsicheren Zukunftsaussichten werden seitdem vor allem in den sozialen Medien skandalisiert. Seltener wird jedoch die Frage gestellt, ob und welche Rolle in diesem Zusammenhang Hannas Geschlecht spielt[1]. Auch über die Tatsache, dass sie als *weiß* und *ablebodied* dargestellt wird, wird meist hinweggesehen. Im Folgenden wird daher der Frage nachgegangen, auf welche Weise Prekarität in der Wissenschaft ein Geschlecht erhält und welche Rolle Intersektionalität hierbei spielt.

Wissenschaftliche Karrieren verlaufen ungleich. Der Frauenanteil sinkt mit steigender Qualifikationsstufe. Auch wenn zum Teil große Unterschiede zwischen den Fächergruppen bestehen, beträgt der Frauenanteil auf Professuren aller Gleichstellungsbemühungen zum Trotz erst 25 Prozent. Dieser Leaky-Pipeline-Effekt ist gerade im Übergang zur Postdoc-Phase besonders groß. Hierbei zeigen sich auch intersektionale Ungleichheiten: Die soziale Durchlässigkeit ist vergeschlechtlicht. Wissenschaftlerinnen, deren Eltern keine Akademiker*innen sind, haben deutlich schlechtere Chancen, den Sprung auf die Professur zu schaffen (vgl. Möller 2018). In qualitativen Studien berichten BIPoC-Wissenschaftlerinnen von Diskriminierungen und Rassismen innerhalb des Wissenschaftssystems aber auch von einer extremen Prekarisierung, die durch die Verknüpfung von Arbeitsverträgen und dem Aufenthaltsstatus entsteht und sich in der Wissenschaft, wo Vertragslaufzeiten kurz sind und Drittmittelprojekte

1 Der folgende Beitrag hat einen binären, cis-geschlechtlichen Fokus. Auch an den Hochschulen kämpfen trans, inter und queere Wissenschaftlerinnen um die Anerkennung ihrer geschlechtlichen Identität und sind mit hohen Hürden und Exklusionsmechanismen konfrontiert (beipielsweise mit Bezug auf Namensänderung und eine korrekte Ansprache, etc.), die prekarisierend wirken und bislang nur ungenügend thematisiert wurden (erste Ansätze finden sich in den Beiträgen von Hornstein 2019 sowie Stern 2019).

nicht nahtlos aneinander anknüpfen, Hochschulangehörige ohne deutschen oder EU-Pass besonders vulnerabel machen (vgl. Gutiérrez Rodríguez 2018).

In der #IchbinHanna-Kampagne in den sozialen Medien haben bspw. Dr. Maha El Hissy und Dr. Hanin Hannouch und andere immer wieder darauf gedrängt, diese intersektional konstituierten Vulnerabilitäten anzugehen, um Ausschlüssen in der Wissenschaft grundsätzlich zu begegnen und Rassismus auch innerhalb der Bewegung nicht zu reproduzieren. Denn androzentrische und rassistische Ausschlüsse sind im modernen Wissenschaftssystem selbst angelegt und wirken sich – trotz der Öffnung der Hochschulen für Frauen und der Internationalisierung von Wissenschaft – bis heute darauf aus, wer welchen Zugang zu den Hochschulen erhält und was an den Hochschulen gelehrt wird.

In Bezug auf Geschlecht zeigt sich dies u.a. in einem mehr oder weniger subtilen Androzentrismus als Teil der gelebten Hochschul- und Wissenschaftskultur: Wem wird eine Professur überhaupt zugetraut und eine entsprechende Karriereorientierung unterstellt und infolgedessen auch gefördert? Wer erhält Zugang zu Netzwerken, wird zum Schreiben und Vortragen ermuntert, wichtigen Kolleg*innen im Feld vorgestellt? Wessen Forschung und welche Inhalte gelten als ‚Nischenthemen' und dementsprechend höchstens als ‚nice to have' statt wegweisend? Wessen wissenschaftliche Leistung wird gewürdigt und anerkannt? Hier machen vor allem die Erfahrungen von Wissenschaftlerinnen deutlich, dass sich hierbei oftmals ein Bias ausdrückt: Etwa wenn Care-Verpflichtungen auch von den Hochschulen vor allem als Problem von Frauen adressiert werden; wenn die Übernahme von Care-Arbeit und insbesondere Mutterschaft als mangelnde Karriereorientierung fehlinterpretiert werden; wenn Vaterschaft demgegenüber an Hochschulen nicht nur oftmals unsichtbar bleibt, sondern zudem auch weit weniger als Hindernis für eine Hochschulkarriere gilt; wenn Mitglieder einer Berufungskommission letztlich ganz offen kommunizieren, dass sie sich als Besetzung der Professur einen großen, älteren Mann vorstellen, nicht jedoch eine jüngere, kleinere Frau …

Im wissenschaftlichen Mittelbau spiegeln sich solche Ungleichheiten auch in der Stellensituation wider; d.h., dass an den Hochschulen selbst materielle Ungleichheiten erzeugt werden, die vergeschlechtlicht sind. So zeigen Untersuchungen in Nordrhein-Westfalen, dass Wissenschaftlerinnen im wissenschaftlichen Mittelbau seltener auf Vollzeitstellen beschäftigt sind als ihre männlichen Kollegen. Hierbei handelt es sich nicht um so genannte Fächereffekte. Auch in Fachbereichen wie den Ingenieurwissenschaften, in denen es verhältnismäßig viele Vollzeitstellen gibt, haben Wissenschaftlerinnen seltener eine Vollzeitstelle inne als es ihrem Anteil entspricht. Ebenso sind dort Wissenschaftlerinnen im Mittelbau seltener entfristet beschäftigt als ihre männlichen Kollegen (vgl. hierzu Kortendiek et al 2019).

Die aktuellen Zahlen des Bundesberichts Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) zeigen, dass mit 92 Prozent nahezu alle Wissenschaftler*innen ohne Professur unter 45 befristet beschäftigt sind. Und obwohl der Befristungsanteil mit dem Alter sinkt, zeichnet sich gerade in dieser Gruppe ein Gender Gap ab: In der Gruppe der Wissenschaftler*innen zwischen 35 und

45 Jahren liegt der Befristungsanteil bei durchschnittlich 77 Prozent, bei den Wissenschaftlerinnen sind allerdings 79 Prozent befristet angestellt. Darüber hinaus stellt der BuWiN auch bei der Teilzeitbeschäftigung einen wachsenden Gender Gap bei der Teilzeitbeschäftigung in der Postdoc-Phase fest, obwohl gerade diese als entscheidende ‚Karrierestation' auf dem Weg zur Professur gilt. Sind während der Promotion 47 Prozent der Doktorandinnen und 35 Prozent der Doktoranden in Teilzeit beschäftigt, wächst die Lücke auf 17 Prozent in der Postdoc-Phase an: Dann arbeiten 37 Prozent der Wissenschaftlerinnen, aber nur noch 20 Prozent der Wissenschaftler in Teilzeit (vgl. hierzu Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021).

Dies zeigt: Gewerkschaftliche Forderungen nach einer grundlegenden Reform des WissZeitVG als Sonderbefristungsrecht der Hochschulen sowie nach Dauerstellen für Daueraufgaben, einer Entfristungsoffensive und einem organisationalen Wandel sind dringend geboten. Zugleich sollte klar sein, dass Geschlechterungleichheiten ebenso wie alle weiteren intersektionalen Ungleichheiten damit nicht automatisch behoben werden, sondern strukturelle und kulturelle Veränderungen erfordern. Ohne eine aktive Gleichstellungs- und Antidiskriminierungspolitik wird eine inklusive Hochschul- und Wissenschaftskultur mit fairen Arbeitsbedingungen nicht zu haben sein.

Literatur

Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (Hrsg.) (2021): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld: wbv.

Gutiérrez Rodríguez, Encarnación (2018): Institutioneller Rassismus und Migrationskontrolle in der neoliberalen Universität am Beispiel der Frauen- und Geschlechterforschung. In: Laufenberg, Mike/Erlemann, Martina/Norkus, Maria/Petschick, Grit (Hrsg.), Prekäre Gleichstellung: Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 101–128.

Hornstein, René-Rain (2019): Trans*diskriminierung an Hochschulen abbauen: Intersektionale Trans*verbündetenschaft für gleiche Teilhabe an Hochschulen. In: Darowska, Lucyna (Hrsg.), Diversity an der Universität. transcript Verlag, S. 225–264.

Kortendiek, Beate/Mense, Lisa/Beaufaÿs, Sandra/Bünnig, Jenny/Hendrix, Ulla/Herrmann, Jeremia/Mauer, Heike/Niegel, Jennifer (2019): Gender-Report 2019. Geschlechter-(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen. Gleichstellungspraktiken. Gender Pay Gap. Essen. Text abrufbar unter: http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/gender-report-2019/gender-report-2019/ (Zugriff am 15.12.2019).

Möller, Christina (2018): Prekäre Wissenschaftskarrieren und die Illusion der Chancengleichheit. 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. 257–278.

Stern, Alex (2019): Neue Wege: Anforderungen an Hochschulen im Umgang mit trans* Studierenden. In: Darowska, Lucyna (Hrsg.), Diversity an der Universität. transcript Verlag, S. 265–322. Text abrufbar unter: https://www.degruyter.com/document/doi/10.14361/9783839440933-009/html (Zugriff am 17.5.2021).

Sozialer Aufstieg unter erschwerten Bedingungen
Zum Verhältnis von sozialer Herkunft und Wissenschaftskarriere

von Dr. Christina Möller | Fachhochschule Dortmund und PD Dr. Angela Graf | Bayerisches Forschungsinstitut für Digitale Transformation (bidt)

Unter dem Hashtag #IchbinHanna konzentriert sich derzeit eine große öffentlichkeitswirksame Debatte auf die prekären Beschäftigungsbedingungen und unsicheren Karrierewege in der deutschen Wissenschaft. Wissenschaftler*innen bringen über die Schilderung ihrer beruflichen und privaten Situation ihren Unmut über die Beschäftigungslage zum Ausdruck, unter der an deutschen Hochschulen unterhalb der Professur gelehrt und geforscht wird.

„Wissenschaftliche Karrierewege zeichnen sich oftmals durch kurzfristige (Ketten-)Verträge, häufige Teilzeitbeschäftigung sowie Forderungen nach hoher (möglichst internationaler) Mobilität aus und sind von einer starken personalen Abhängigkeit von den Vorgesetzten bei gleichzeitigen anspruchsvollen Qualifizierungsanforderungen und einer großen Unsicherheit aufgrund der hohen Konkurrenz um wenige Professuren geprägt“ (Möller 2018, S. 257).

Das Hangeln von einem befristeten Vertrag zum nächsten, immer mit der konkreten oder latenten Zukunftsangst, nicht zu wissen, ob, wann und wo es nach Ablauf der Vertragslaufzeit weitergehen könnte, verlangt den Mittelbauangehörigen ein enorm hohes Maß an Ausdauer, Selbstvertrauen und intrinsischer Motivation ab. Es ist gewissermaßen ein ‚Alles-oder-Nichts-Spiel‘, das umso riskanter wird, je länger im Wissenschaftssystem verweilt wird, weil außerwissenschaftliche Berufseinmündungen mit der Verweildauer in der Wissenschaft zunehmend schwieriger werden.

Diese Situation trifft alle im gleichen Maße, so könnte man zunächst meinen. Befunde zum Einfluss der sozialen Herkunft auf Wissenschaftskarrieren deuten jedoch darauf hin, dass diese Unsicherheiten die ohnehin hohe soziale Selektivität verschärfen und soziale Aufstiege aus unteren sozialen Klassen zusätzlich erschweren.

Soziale Auslese im Wissenschaftsbetrieb

Entlang der sozialen Herkunft akkumulieren sich im wissenschaftlichen Karriereverlauf Vor- bzw. Nachteile, die sich in einem selektiven Sozialprofil des wissenschaftlichen Personals niederschlagen. Die soziale Zusammensetzung in der Wissenschaft folgt dabei dem „Gesetz der zunehmenden Disproportionalität“ (Putnam 1976) – je höher man also auf die Karriereleiter schaut, desto höher ist der Anteil an Personen aus sozial privilegierten Familienverhältnissen.

Bereits auf Ebene der Promotion zeigt sich, dass Promovierende im Vergleich zu Studierenden eine sozial exklusivere Zusammensetzung aufweisen (Schneickert 2013, Lenger 2008), die zudem in den letzten Jahren tendenziell exklusiver geworden ist (Jaksztat/Lörz 2018). Auch unter Professor*innen zeichnet sich – faktisch gleichzeitig mit der Prekarisierung der wissenschaftlichen Karriere – eine soziale Schließung ab: Soziale Aufsteiger*innen aus unteren sozialen Herkunftsgruppen sind in den jüngsten Kohorten noch seltener zu finden als in den 1980er Jahren. Wurden zwischen 1981 und 1990 noch 13 Prozent so genannte Arbeiterkinder und Nachkommen aus ähnlich situierten Familien auf eine Professur berufen, sind es zwischen 2001 und 2010 nur noch zehn Prozent, während die Berufungen von Nachwuchswissenschaftler*innen aus den höchsten sozialen Gruppen von 30 auf 38 Prozent angestiegen sind (Möller 2015, S. 206). Beim Blick auf die wissenschaftlichen Elitepositionen stammen zwei Drittel aus Familien, die den obersten 3,5 Prozent der Gesellschaft zugerechnet werden können, allein über ein Viertel aus der absoluten gesellschaftlichen Spitze (oberste 0,5 Prozent der Bevölkerung) (Graf 2015).

Die Ursachen dieser sozialen Auslese lassen sich auf folgende Ursachen und Mechanismen zurückführen:

Erstens müssen so genannte Nachwuchswissenschaftler*innen in der Lage sein, diese jahrelange Unsicherheit als Strukturmerkmale der wissenschaftlichen Karriere, die eine verlässliche Existenzsicherung nicht gewährleisten kann, akzeptieren und aushalten zu können. Für Personen, die aus unteren Klassenzusammenhängen stammen, stellt dies eine höhere Hürde dar als für Personen, die gewissermaßen über ein familiäres ökonomisches Sicherheitsnetz verfügen, falls eine entfristete Etablierung in der Wissenschaft doch nicht erreicht wird bzw. in bestimmten Phasen existenzsichernde Arbeitsverhältnisse ausbleiben (Keil 2020, S. 421; Laufenberg 2018, Möller 2018).

Zweitens erfolgen erfolgreiche Karrieren über die Herstellung einer Habitus-Feld-Passung (Keil 2020), zu der eben auch das Einlassen auf die prekären Karrierewege gehört (Graf et al. 2020). In der Regel setzen sich jene erfolgreich durch, die am glaubhaftesten dem Idealbild einer wissenschaftlichen Persönlichkeit entsprechen können und entsprechende Anerkennung erhalten (Keil 2020). Dieses gelingt in der Regel jenen leichter, die bereits eine familiäre Nähe zu akademischen Traditionen aufweisen, mehr Selbstbewusstsein und die Sicherheit mitbringen, sich am richtigen Platz zu befinden, als jenen, für die höhere Bildungsgänge und

hohe Statuspositionen „Neuland“ sind (Bourdieu/Passeron 1971, vgl. auch Reuter et al. 2020, Altieri/Hüttner 2020).

Habitusmuster einer wissenschaftlichen Persönlichkeit sind historisch stark an „Normalbiographien“ höherer Klassenmitglieder angelehnt, die die hohen Positionen der Wissenschaft seit jeher dominieren. Hierzu gehören in der Regel immer stärker geradlinige Bildungsverläufe, Schnelligkeit, prestigereiche Stationen, Auslandsaufenthalte und (möglichst internationale) Vernetzung. Zudem ist Erfolg auf eine entsprechende Opportunitätsstruktur angewiesen, d. h. es müssen entsprechende Stellen und Gelegenheiten vorherrschen, die gemeinhin mit guten Netzwerken, aber ebenso mit Glück oder Zufällen einhergehen und eines gewissen Vertrauens auf Erfolg bedürfen, sodass die Habitus-Feld-Passung eng mit dem Aushaltenkönnen der widrigen und unsicheren Karrierebedingungen einhergeht.

Was folgt?

Das hohe Karriererisiko stellt daher gerade für soziale Aufsteiger*innen eine enorme Hürde dar. Die prekären Beschäftigungsstrukturen begünstigen eine herkunftsspezifische Selbsteliminierung, sie führen dazu, dass soziale Aufsteiger*innen entweder gar nicht erst einen Weg in die Wissenschaft einschlagen oder diese im Karriereverlauf frühzeitig wieder verlassen. Um wissenschaftliche Karrieren auch für nicht privilegierte Nachwuchswissenschaftler*innen offen zu gestalten, müssten daher diverse Ungleichheitsmerkmale wie die soziale und ethnische Herkunft, das Geschlecht etc. berücksichtigt und für mehr Chancengleichheit gesorgt werden. Verlässliche und transparente Karrierestrukturen sind längst nicht die einzigen, aber wesentliche Ansatzpunkte.

Literatur

Altieri, Riccardo; Hüttner, Bernd (Hg.) (2020): Klassismus und Wissenschaft. Erfahrungsberichte und Bewältigungsstrategien. Marburg: BdWi-Verlag.

Bourdieu, Pierre; Passeron, Jean-Claude (1971): Die Illusion der Chancengleichheit. Untersuchungen zur Soziologie des Bildungswesens am Beispiel Frankreichs. Stuttgart: Klett.

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

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

Jaksztat, Steffen; Lörz, Markus (2018): Ausmaß, Entwicklung und Ursachen sozialer Ungleichheit beim Promotionszugang zwischen 1989–2009. In: Zeitschrift für Soziologie 47, S. 46–64.

Keil, Maria (2020): Die Ordnung des Feldes. Reproduktionsmechanismen sozialer Ungleichheit in der Wissenschaft. Weinheim: Beltz Juventa.

Laufenberg, Mike (2016): Soziale Klassen und Wissenschaftskarrieren. Die neoliberale Hochschule als Ort der Reproduktion sozialer Ungleichheiten. In: Nina Baur, Cristina Besio, Maria Norkus und Grit Petschik (Hg.): Wissen – Organisation – Forschungspraxis. Der Makro-Meso-Mikro-Link in der Wissenschaft. Weinheim und Basel: Beltz Juventa, S. 580–625.

Lenger, Alexander (2008): Die Promotion. Ein Reproduktionsmechanismus sozialer Ungleichheit. Konstanz: UVK.

Möller, Christina (2015): Herkunft zählt (fast) immer. Soziale Ungleichheiten unter Universitätsprofessorinnen und -professoren. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.

Möller, Christina (2018): Prekäre Wissenschaftskarrieren und die Illusion der Chancengleichheit. In: Mike Laufenberg, Martina Erlemann, Maria Norkus und Grit Petschick (Hg.): Prekäre Gleichstellung. Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft. Wiesbaden: Springer VS, S. 257–278.

Putnam, Robert D. (1976): The Comparative Study of Political Elites. Englewood Cliffs, J. N. J.: Prentice-Hall Inc.

Reuter, Julia; Gamper, Markus; Möller, Christina; Blome, Frerk (Hg.) (2020): Vom Arbeiterkind zur Professur. Autobiographische Notizen und soziobiographische Analysen. Bielefeld: Transcript.

Schneickert, Christian (2013): Studentische Hilfskräfte und MitarbeiterInnen. Konstanz: UVK.

Professionalisierung und Befristung – ein Spannungsverhältnis

von Prof. Dr. Julia Schütz | FernUniversität Hagen

Die Situation des wissenschaftlichen Personals an deutschen Hochschulen wird nachfolgend aus einer professionstheoretischen Perspektive diskutiert und es werden das Verhältnis von Professionalisierung und Befristung sowie von Profession und Organisation thematisiert. Im Mittelpunkt steht die Frage, welche Auswirkungen die aktuelle Befristungspraxis in der Wissenschaft auf das Wissenschaftssystem als Ganzes hat bzw. haben könnte.

Zur Entwicklung des Gedankens dient eine Visualisierung (Abb.), in deren Mittelpunkt ein „starkes Seil“, bestehend aus zwei Strängen, steht. Die beiden Stränge des Seils stehen metaphorisch für die individuellen und die kollektiven Professionalisierungsprozesse.

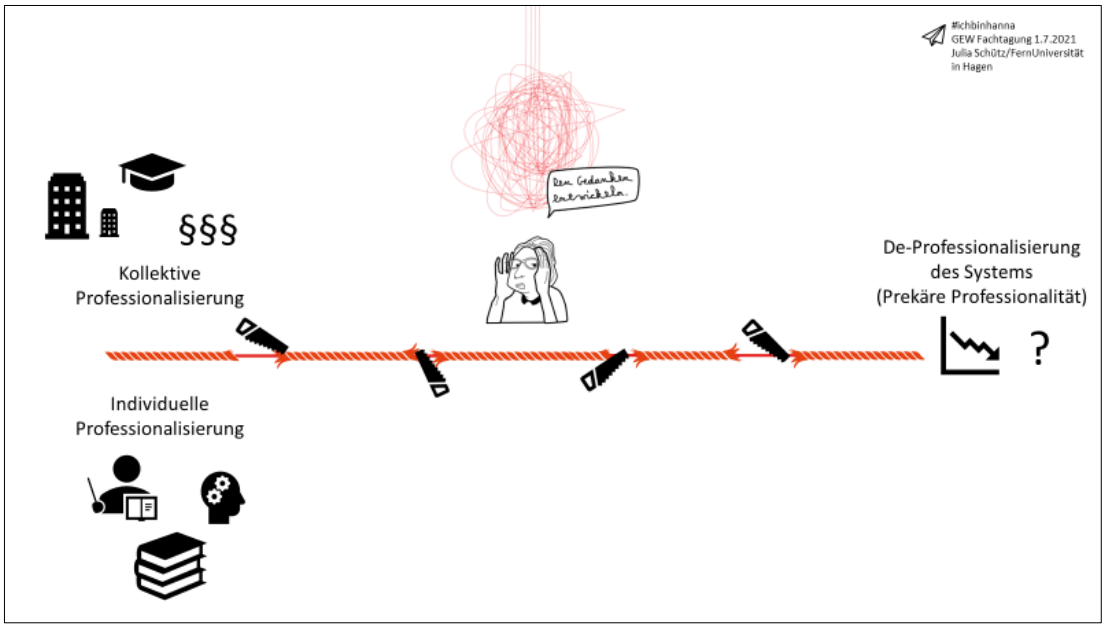


Abb.: Die Metapher des „starken Seils“ aus kollektiver und individueller Professionalisierung (Quelle: eigene Darstellung).

Professionalisierung meint im weitesten Sinne die Entwicklung eines beruflichen Handlungsfeldes (Mieg 2016), hier also bezogen auf das Wissenschaftssystem. In einer professionstheo-

retischen Bearbeitung wird zwischen der kollektiven und der individuellen Professionalisierung unterschieden (Schütz/Nittel 2015). Diese beiden Prozesse sind wie die zwei Stränge eines Seils miteinander verflochten und formieren sich gemeinsam zur Professionalisierung.

Die kollektive Professionalisierung lässt sich anhand unterschiedlicher Kriterien ablesen, dazu zählt u.a. der institutionelle Ausbau. Für das Wissenschaftssystem ist beispielsweise eine Expansion (privater) Hochschulen in den letzten Jahrzehnten zu verzeichnen (Sperlich 2008). Akademisierung und Verwissenschaftlichung kennzeichnen ebenfalls kollektive Professionalisierungsprozesse. Es existiert inzwischen ein breites Studienangebot, welches sich explizit auf das Hochschul- und Wissenschaftsmanagement bezieht. Ein weiteres Kriterium, das kollektive Professionalisierung markiert, ist die Verrechtlichung, also die Ausformulierung von rechtlichen Grundlagen. Hierzu zählt auch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz.

Individuelle Professionalisierungsprozesse hingegen beschreiben die Entwicklung der einzelnen Personen, also die berufsbiographische Ausbildung hin zu einer Berufsrolle als Wissenschaftler:in. Im Mittelpunkt stehen der individuelle Kompetenzerwerb und – das ist für eine professionstheoretische Perspektive entscheidender – die Ausbildung von Professionalität. Professionalität bezeichnet einen „Modus im Vollzug des Berufshandelns (…), der Rückschlüsse sowohl auf die Qualität der personenbezogenen Dienstleistung als auch auf die Kompetenz des beruflichen Rollenträgers erlaubt“ (Nittel 2000, S. 71). Wissen und Können vereinen sich im professionellen Handeln von wissenschaftlichen Akteur:innen. Oder anders formuliert: Ich weiß, was ich tue und warum. Ich kann mein Handeln mir und anderen gegenüber begründen.

Die Entwicklung von Professionalität braucht Zeit und Ressourcen. In diesem Zusammenhang wird häufig der Begriff eines Reifeprozesses gewählt. Diese individuellen Prozesse der Professionalisierung sind in die kollektiven Prozesse, die eher auf der strukturellen Ebenen angesiedelt sind, involviert. Die beiden Stränge bilden das Seil der Professionalisierung. Professionalität entwickelt sich in und wird begleitet von Organisationen. Die Organisation, in diesem Fall die Hochschule, ist maßgeblich auf die Professionalität ihrer Tätigen angewiesen. Wissenschaftliches Arbeiten an Hochschulen beinhaltet neben Forschung und Lehre auch die Aufgaben der akademischen Selbstverwaltung und Hochschulentwicklung. Sowohl die Lehr- und Studiengangsentwicklung als auch die Arbeit in hochschulischen Gremien ist zweifelslos auf das Wissen, das Können und die Erfahrungen des wissenschaftlichen Personals angewiesen.

Konsequenzen der Befristungspraxis für das berufliche Handlungsfeld Wissenschaft

Welche Konsequenz für die Entwicklung des beruflichen Handlungsfeldes Wissenschaft ergibt sich durch den Umstand, dass der allergrößte Anteil des wissenschaftlichen Personals befristet beschäftigt ist? Was geht einher mit diesen Begrenzungen?

Neben der für das wissenschaftliche Personal zeitintensiven und durchaus belastenden Situation einer beruflichen Zukunfts- und Planungsunsicherheit entsteht die Situation, dass das Wissen erfahrener, gereifter Wissenschaftler:innen – hier ist insbesondere an die Postdocs zu denken – der Hochschule verloren geht. Metaphorisch formuliert wird an unterschiedlichen Stellen der eine Strang des Seils abgesägt.

In der 236. Sitzung des Bundestags am 24. Juni 2021 wurde zur Thematik „Sichere Jobs statt Dauerbefristung in der Wissenschaft" von vielen Redner:innen immer wieder betont, wie gut die Chancen für promovierte Personen auf dem Arbeitsmarkt auch außerhalb der Wissenschaft seien und wie wichtig ihre Kompetenzen seien und benötigt würden. Dem ist uneingeschränkt zuzustimmen. Kritisch und gleichzeitig paradox ist jedoch: Das Wissenschaftssystem selbst nimmt sich durch die Befristungen genau dieses Potential – das Potential gut ausgebildeter Wissenschaftler:innen, für die es im Wissenschaftssystem zu wenige Karrieremöglichkeiten neben der Professur gibt.

Die Befristungspraxis führt, solange die sichere Verflechtung von individueller und kollektiver Professionalisierung nicht gegeben ist und das Seil der individuellen Professionalisierung immer wieder abgesägt wird, zu einer Schwächung des Wissenschaftssystems insgesamt. Mit der Befristungspraxis deprofessionalisiert sich das System selbst. In einem anderen Forschungskontext aus dem Feld der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung beschreiben wir den Begriff der prekären Professionalität (Klusemann/Rosenkranz/Schütz 2020). Das pädagogische Personal in der frühen Bildung muss das Problem eines massiven Personalmangels bearbeiten. Daraus folgt, dass das Personal aufgrund der vorhanden strukturellen Situation nicht den eigenen Ansprüchen gemäß agieren kann. Eine ähnliche Konsequenz findet sich meines Erachtens – nicht durch einen Personalmangel verursacht, sondern durch die umfassenden Befristungen – im Wissenschaftssystem.

Erfolgsbedingungen einer Professionalisierungsstrategie

Erfolgreiche Professionalisierungsstrategien sind im hohen Maße auf die Entscheidungs- und Manövrierfähigkeit einer handlungsfähigen sozialen Einheit angewiesen. Wer als Kollektiv agieren und Gestaltungspotential behaupten will, muss über ein klares Profil und eine diesbezügliche Identität verfügen. Schließlich hängt vieles davon ab, ob die Akteur:innen in der Lage sind, sich ein Stück weit als soziale Bewegungen zu formieren – das heißt Machtpotentiale zu entfalten, dabei auch die Öffentlichkeit auf die eigenen Belange aufmerksam zu machen und wichtige Entscheidungsträger für die eigenen absolut moralischen Interessen zu gewinnen sind (Schütz 2018).

Die #IchBinHanna-Bewegung hat genau dies erreicht. Die dadurch möglicherweise zukünftigen materiellen und anerkennungsspezifischen Vorteile können als Vorwärtskommen im Prozess der Verberuflichung verbucht werden. In der #IchBinHanna-Bewegung wurden viele Einzelfälle dokumentiert, die sich auf die individuelle Professionalisierung beziehen. Wichtig

ist nun, eine umfassende Perspektive einzunehmen und auf die Entwicklung des beruflichen Handlungsfeldes insgesamt, d.h. die Organisationen und das Wissenschaftssystem zu fokussieren. (Internationale) Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft deutscher Hochschulen sind meines Erachtens nur dann gesichert, wenn Lehre, Forschung und akademische Selbstverwaltung von Professionalität getragen werden und sich das System durch die Befristungspraxis nicht kontinuierlich selbst schwächt, indem das Seil, das nur durch die beiden Stränge stark ist, immer wieder an einem Strang an verschiedenen Stellen durchsägt wird.

Literatur

Klusemann, Stefan/Rosenkranz, Lena/Schütz, Julia (2020): Professionelles Handeln im System. Perspektiven pädagogischer Akteur*innen auf die Personalsituation in Kindertageseinrichtungen (HiSKiTa). (Hrsg. von Bertelsmann Stiftung) – DOI 10.11586/2020040

Nittel, Dieter (2000): Von der Mission zur Profession? Stand und Perspektiven der Verberuflichung in der Erwachsenenbildung. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag

Mieg, Harald A. (2016): Profession: Begriff, Merkmale, gesellschaftliche Bedeutung. In: Dick, M./Marotzki, W./Mieg, H. (Hrsg.): Handbuch Professionsentwicklung. Stuttgart: utb, S. 27-39

Schütz, Julia (2018): Pädagogische Berufsarbeit und soziale Anerkennung. Ergebnisse komparativer Berufsgruppenforschung. Weinheim: Beltz

Schütz, Julia/Nittel, Dieter (2015): „Werde der Du bist“ – Selbstwirksamkeitserwartungen und individuelle Professionalisierung von Erwachsenenbildner/innen. In: Justen, N./Mölders, B. (Hrsg.): Professionalisierung und Erwachsenenbildung. Selbstverständnis. Entwicklungslinien. Herausforderungen. Opladen: Barbara Budrich Verlag, S. 59-74

Sperlich, Andrea (2008): Private Hochschulen in der deutschen Hochschulforschung. Oder: „Noch nicht mal ignorieren!“ – In: die hochschule: journal für wissenschaft und bildung 17 (2), S. 126-139 – RN: urn:nbn:de:0111-pedocs-163854 – DOI: 10.25656/01:16385

Prekäre Beschäftigung fängt im Studium an – Kampf für den TVStud

von Ann-Kathrin Hoffmann | Europa-Universität Flensburg, Bundesausschuss GEW Studis (BAGS)

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) ist eine Ursache für und mehr noch Ausdruck von Beschäftigungsbedingungen innerhalb eines Wissenschaftssystems, dem ein problematischer Qualifizierungsbegriff inhärent ist. Betroffen von dem auf Exzellenz, Output und Networking ausgerichteten Hamsterrad Hochschule sind neben den Promovierenden und Postdocs auch diejenigen, auf die der omnipräsente Begriff „Nachwuchswissenschaftler*innen“ noch am ehesten zu passen scheint: studentische Beschäftigte. Zumindest, wenn man dem romantisierten Versprechen Glauben schenkt, dass eine Stelle als so genannte „Hilfskraft“, die in Lehre und Forschung, mithin auch der hochschulischen Infrastruktur tätig ist oder Tutorien anbietet, die Tür zur akademischen Laufbahn eröffnet.

Zwar haben mehr als die Hälfte der Promovierenden zuvor als studentische Beschäftigte gearbeitet[1], gleichwohl unterliegen beide Beschäftigtengruppen den gleichen sozialen Exklusionsmechanismen entlang (sozio-ökonomischer) Herkunft und Geschlecht. Drei empirische Ergebnisse mögen dies exemplarisch illustrieren: Fast 60 Prozent der studentischen Beschäftigten stammen aus bildungsnahen und tendenziell ökonomisch privilegierten Elternhäusern. Eine Promotion streben überwiegend männliche studentische Beschäftigte sowie jene aus höheren sozialen Schichten an. Ausländische Studierende sind stark unterrepräsentiert und arbeiten eher in Verwaltung und Technik als in Forschung und Lehre. Chancengerechtigkeit sieht anders aus: Das Versprechen vom Karrieresprungbrett wird zum Bauernfängerargument.

Diese Exklusionsmuster werden reproduziert und zementiert durch die Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse, vor allem die auf Mindestlohnniveau befindlichen Löhne und Kettenbefristung. Hinzu kommt die Mehrfachabhängigkeit: In der Doppelrolle als Studierende und Beschäftigte besteht eine Abhängigkeit vom Job, um das Studium zu finanzieren, und in zweifacher Form von den Vorgesetzten, die alle drei bis sechs Monate den Anschlussvertrag

1 Diese und folgende Befunde zu studentischen Beschäftigten vgl. Alexander Lenger/Christian Schneickert/Stefan Priebe: Studentische MitarbeiterInnen. Zur Situation und Lage von studentischen Hilfskräften und studentischen Beschäftigten an deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Frankfurt am Main (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft) 2012.

unterschreiben müssen und oft gleichzeitig die Dozierenden sind, bei denen Prüfungen abgelegt werden müssen. Mehr noch: Für viele ist es das erste Arbeitsverhältnis, weshalb Wissen um die grundlegenden Rechte von Arbeitnehmer*innen zumeist nicht besteht oder aufgrund der multiplen Abhängigkeiten keine Anwendung findet.

Begründet wird die Kettenbefristung mit unzähligen vorgeschobenen Sachgründen und hinsichtlich der Höchstbeschäftigungsdauer mit dem WissZeitVG. Die Frage, ob studentische Beschäftigte unter das WissZeitVG fallen, richtet sich nach dem Zuschnitt der Tätigkeitsfelder. Diese aber werden stetig ausgeweitet und reichen über das, was als „wissenschaftliche Dienstleistungen“ verstanden werden kann, längst hinaus. Verwaltung, Technik, Administration: Überall werden vermehrt studentische Beschäftigte eingesetzt und die Tarifflucht an den Hochschulen vorangetrieben. Mal legitimiert durch die in den Landeshochschulgesetzen festgelegten Tätigkeitsbereiche, mal gesetzeswidrig. Erst im Juni 2021 sprach das Bundesarbeitsgericht erneut eindeutig im Falle einer zu Unrecht nach WissZeitVG befristeten und nicht nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) angestellten studentischen Beschäftigten aus dem IT-Support der Freien Universität Berlin Recht zu. Gewerkschaftliche Organisierung und Widerstand zahlen sich aus.

Perspektiven der TVStud-Bewegung

Gewonnene Auseinandersetzungen können dabei Ausgangspunkt für größere Unternehmen sein. So hatte der 2018 nach über 40 Streiktagen von studentischen „Hilfskräften“ und Tutor*innen erkämpfte dritte Tarifvertrag für studentische Beschäftigte (TVStud III) in Berlin große Signalwirkung. Nach der anschließenden Gründung mehrerer lokaler Initiativen organisieren sich seit Dezember 2020 studentische Beschäftigte bundesweit im Rahmen der Kampagne „Keine Ausnahme!“ für bessere Arbeitsbedingungen und einen Tarifvertrag (TVStud).

Die Kampagne ist mit Blick auf die Länder-Tarifrunde im Herbst 2021 gezielt an den Arbeitgeberverband der Bundesländer, die Tarifgemeinschaft deutscher Länder, adressiert, die Aushandlungen von Tarifverträgen studentischer Beschäftigter außerhalb Berlins untersagt. Gefordert werden daher ein Ende dieser Blockadehaltung und Tarifverträge mit existenzsichernden und regelmäßig steigenden Löhnen, Mindestvertragslaufzeiten, die Einhaltung von arbeitsrechtlichen Mindeststandards und betriebliche Mitbestimmung. Seit März 2021 haben im Zuge der Kampagne an rund 30 Hochschulstandorten TVStud-bezogene Aktionen und Veranstaltungen stattgefunden, mehr als 15 Basisinitiativen haben sich neu gegründet, bestehende TVStud-Initiativen haben Aufwind bekommen.

Die bundesweite TVStud-Vernetzung organisiert sich maßgeblich über eine Telegram-Gruppe und zweiwöchentliche Arbeitstreffen, die online stattfinden und allen Interessierten offenstehen. In Verbindung mit einem breiter beworbenen zentralen Aufbautreffen im März sowie einer „Meilensteinveranstaltung“ im Juni konnten stetig neue Interessierte und Aktive gewonnen werden. Die niedrigschwellige Möglichkeit, über Messenger und Online-Meetings Kontakte zu knüpfen, konnte erfolgreich in lokale Vernetzung und Strukturaufbau vor Ort

übersetzt werden, um so die Partizipation jener in der Kampagne zu verstetigen. Dieser Aufbau von Basisinitiativen gelang vielerorts entlang bereits bestehender Strukturen wie (gewerkschaftlichen) Hochschulgruppen oder Hochschulinformationsbüros sowie durch die Unterstützung hochschulpolitischer Akteur*innen wie den Studierendenvertretungen und nicht zuletzt den Gewerkschaften.

Die im Zentrum der Kampagne stehende Petition diente der Sichtbarmachung von Unterstützer*innen für das Anliegen besserer Arbeitsbedingungen für studentische Beschäftigte, mehr noch aber als Anlass, mit hochschulpolitischen Akteur*innen, Hochschulbeschäftigten der verschiedenen Statusgruppen und insbesondere den eigenen studentischen Kolleg*innen ins Gespräch zu kommen und weitere Mitstreiter*innen zu gewinnen. Gerade die Beispiele von TVStud Bremen, Göttingen und Hamburg zeigen, wie strukturierte Organisierung und die sukzessive Zuspitzung der Konfrontation mit der Arbeitgeberseite das Problembewusstsein bei den Beschäftigten und damit deren Mobilisierbarkeit erhöhen kann.

Organizing-Konzepte müssen konkreten Problemen Rechnung tragen

Die Erfahrungen aus den Gesprächen mit studentischen Beschäftigten zeigen allerdings auch, wie früh bereits die prekäre Arbeitsrealität als Teil der akademischen Karriere und Selbstverwirklichung internalisiert wird. Vielfach muss erst ein Problembewusstsein entgegen der Normalisierung der Prekarität erzeugt werden, bevor sich der Unmut wie bei #IchbinHanna überhaupt artikulieren kann. Ist der Unmut einmal da, ergeben sich wiederum für die weitere Organisierung gleich zwei Kernprobleme, die beide aus der Befristungspraxis resultieren: Entweder sind die studentischen Beschäftigten nicht mehr lange angestellt, weil der laufende Vertrag tatsächlich oder vermeintlich endet, oder sie scheuen die Auseinandersetzung aus Angst vor einer Nicht-Verlängerung.

Die Organisierung hingegen ist dort am erfolgreichsten, wo eine Perspektive geboten wird, die nicht zum Aufschieben einlädt, sondern mit authentischer Dringlichkeit des eigenen Engagements argumentiert werden kann. Dass es zur Verbesserung der eigenen Arbeitsbedingungen eines Tarifvertrags, ergo einer Gewerkschaftsmitgliedschaft zur Durchsetzung kollektiver Interessen bedarf, ist die logische Konsequenz, keineswegs aber ein naheliegender Schluss innerhalb eines traditionell gewerkschaftsfernen Raumes wie der Hochschule.

Was es braucht, sind daher Organizing-Konzepte, die die konkreten Probleme der zumeist noch nicht mit Gewerkschaften in Berührung gekommenen studentischen Beschäftigten zum Ausgangspunkt der Ansprache machen sowie der besonderen Befristungssituation und hohen Fluktuation Rechnung tragen. Für eine konsequente Umgestaltung des Beschäftigungsmodells an den Hochschulen braucht es darüber hinaus einer Verbindung der gewerkschaftlichen Kämpfe der unterschiedlichen Beschäftigtengruppen: Gemeinsam und solidarisch in die Offensive!

Als Wissenschaftler*in der GEW aktiv

von Dr. Simone Claar | Universität Kassel, Bundesfachgruppenausschuss Hochschule und Forschung der GEW

Schon in meiner Schulzeit war mir klar, dass es notwendig ist, Arbeitsbedingungen anders zu gestalten, und während des Studiums habe ich mich immer wieder für bessere Studienbedingungen und gegen Studiengebühren engagiert. Mit meinem ersten Arbeitsvertrag an einer Universität habe ich mich für den Beitritt in der GEW entschieden und damit auch kurze Zeit später für ein Engagement nicht nur in den Hochschulgremien, sondern auch in der GEW.

Warum? Für mich ist es als Wissenschaftlerin wichtig, meine konkreten Arbeitsbedingungen vor Ort mitzugestalten und zu verbessern. Zeitgleich bedeutet GEWerkschaft, gemeinsam und solidarisch für gute Arbeitsbedingungen einzustehen und auch aktiv die Gewerkschaftsstrukturen mitzugestalten, denn Gewerkschaft ist das, was du daraus machst.

Durch mein Engagement habe ich viele Erfolge und Misserfolge in der konkreten Arbeit vor Ort, Tarifverhandlungen oder politischen Entscheidungen miterlebt: verlorene und gewonnenen Klagen, Abbruch der Gespräche über eine Befristungsquote, Gründung einer Betriebsgruppe, Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes oder die Durchsetzung für gleiche Regeln für eine Vertragsverlängerung im Sinne der familienpolitischen Komponente u. v. m. Manchmal sind es die kleinen Schritte, die Einzelnen helfen, auch wenn mir immer wieder deutlich geworden ist, dass konkrete Verbesserungen vor Ort bei den Beschäftigten in den jeweiligen Bereichen manchmal nicht ankommen und deswegen auf allen Ebenen weiter für gute Arbeitsbedingungen gekämpft werden muss.

Gleichzeitig habe ich mich immer dagegen gewehrt, über Zustände zu schweigen, nur um eine mögliche Perspektive im Wissenschaftssystem nicht zu gefährden. Als befristet Beschäftigte hatte ich bisher sehr viel Glück, dass meine Vertragslaufzeiten überwiegend mit drei plus zwei Jahren und vier + ein Jahren dauern im Vergleich zu Kurzzeitverträgen bei Kolleg:innen, dass niemand mir – bisher – wegen des Engagements Schwierigkeiten bereitet hat und dass viele es gut finden, dass es laut angesprochen wird. Auf der anderen Seite trage ich aber auch Verantwortung für eine Anzahl von #IchbinHannas und muss immer wieder überlegen, wie ich ihren Ansprüchen, Noten und Bedürfnissen gerecht werden kann.

Raum und Zeit für Engagement

Meine perfekte Stelle wäre nicht nur entfristet, sondern würde eine gute Mischung aus Aktivitäten in Forschung und Lehre beinhalten sowie Raum und Zeit für Engagement in den demokratischen Strukturen der Hochschule.

Daher können wir aus meiner Sicht eine Veränderung der Arbeitsbedingungen und die Eindämmung der Befristungspraxis nur mit einer starken Gewerkschaft gemeinsam erreichen. #IchbinHanna zeigt viele Einzelschicksale und, dass niemand allein mit den vielfältigen Problemen dasteht. Die GEW bietet einen Ort, uns untereinander solidarisch zu vernetzen. Und genau das ist unsere Stärke: #IchbinHanna hat die Macht, Dinge zu verändern – und das mehr als nur auf der diskursiven Ebene, sondern auch gemeinsam auf der Straße, u. a. bei Aktionen zu den Tarifverhandlungen im Herbst.

Die GEW – eine starke Stimme für den Traumjob Wissenschaft

Mit uns

Die GEW ist die Bildungsgewerkschaft im Deutschen Gewerkschaftsbund. Sie organisiert Beschäftigte in allen Bildungsbereichen – von der Kita bis zur Hochschule. Zu unseren Mitgliedern gehören Doktorandinnen und Doktoranden, Postdocs, Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Beschäftigte in Wissenschaftsmanagement und Serviceeinrichtungen, Technik und Verwaltung. Auch Studierende können der GEW beitreten.
Die GEW macht sich für die Interessen ihrer Mitglieder stark. Und sie hilft ihnen, ihre Rechte zu kennen und durchzusetzen – mit persönlicher Beratung und gewerkschaftlichem Rechtsschutz. Wir sind überzeugt, dass auch in der Wissenschaft nicht die Ellbogenstrategie, sondern Solidarität zu Verbesserungen führt.

Mit machen

Treten Sie der Bildungsgewerkschaft GEW bei!
Als GEW-Mitglied

- gelten für Sie unmittelbar die von den Gewerkschaften ausgehandelten Tarifverträge,
- können Sie den gewerkschaftlichen Rechtsschutz in Anspruch nehmen,
- erhalten Sie jeden Monat die Zeitschrift „E&W – Erziehung und Wissenschaft“ sowie die Zeitung Ihres GEW-Landesverbands,
- sind Sie kostenlos berufshaftpflichtversichert,
- können Sie Seminarangebote nutzen und Materialien zu zahlreichen Themen aus Bildung und Wissenschaft erhalten,
- können Sie sich mit Ihren Kolleginnen und Kollegen gewerkschafts- und bildungspolitisch engagieren.

Mitglied werden

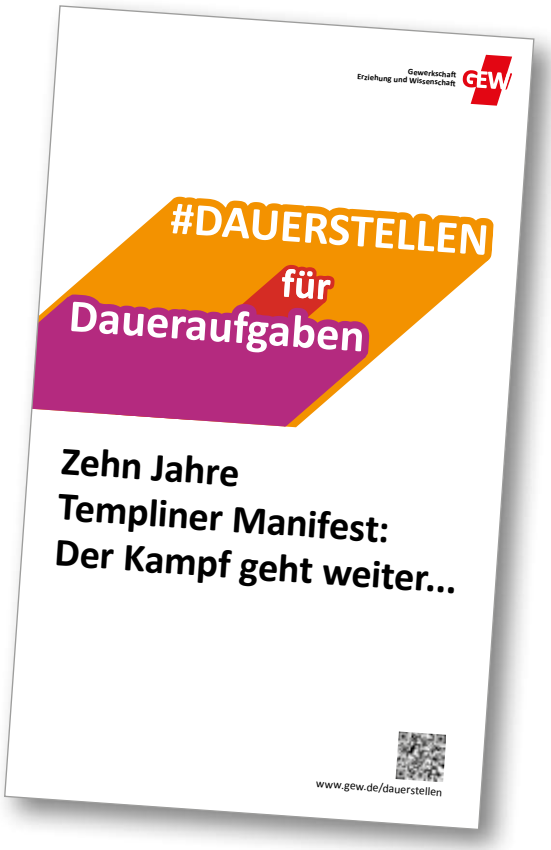
unter: www.gew.de/mitglied-werden

Weitere Informationen und den kostenlosen GEW-Newsletter Hochschule und Forschung gibt es unter: www.gew.de/wissenschaft

GEW-Ratgeber und Kompakt-Infos

„10 Jahre Templiner Manifest: Der Kampf geht weiter...“

Mit dem Positionspaper zieht die GEW eine Bilanz von zehn Jahren Kampagne für den „Traumjob Wissenschaft“ und formuliert Kernforderungen für die Fortsetzung der Kampagne in den zwanziger Jahren. Es kann beim GEW-Hauptvorstand zum Einzelpreis von 0,50 Euro zzgl. Versandkosten angefordert werden unter: broschueren@gew.de



„Befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft“

Mit dem Ratgeber wollen wir den Beschäftigten sowie ihren Interessenvertretungen eine Orientierungshilfe zur Umsetzung des neuen Wissenschaftszeitvertragsgesetzes an die Hand geben. Dabei finden sich neben Erläuterungen zum Gesetzestext auch Tipps und konkrete Beispiele. Er kann beim GEW-Hauptvorstand zum Einzelpreis von 1,20 Euro zzgl. Versandkosten angefordert werden unter: broschueren@gew.de

„Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte an Hochschulen“

Die Broschüre hilft studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften, ihre Rechte zu kennen und durchzusetzen. Sie kann beim GEW-Hauptvorstand zum Einzelpreis von 1,50 Euro zzgl. Versandkosten angefordert werden unter: broschueren@gew.de

„Jobben im Studium“

Der Ratgeber bietet die wichtigsten Informationen für Studierende, die einen Job ausüben. Er kann beim GEW-Hauptvorstand zum Einzelpreis von 1,– Euro zzgl. Versandkosten angefordert werden unter: broschueren@gew.de

„Lehrbeauftragte“

Immer mehr Lehrbeauftragte sorgen dafür, dass der Lehrbetrieb an den Hochschulen läuft. Der Ratgeber zeigt dazu den rechtlichen Rahmen auf und liefert Hintergrundinformation. Er kann beim GEW-Hauptvorstand zum Einzelpreis von 0,50 Euro zzgl. Versandkosten angefordert werden unter: broschueren@gew.de.

„Wege zum Traumjob Wissenschaft“

Mit dem Aktionsprogramm legt die GEW einen Katalog an Maßnahmen vor, mit dem Bund, Länder, Tarifpartner, Hochschulen und Forschungseinrichtungen für berechenbare Karrierewege und stabile Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft sorgen können. Es kann beim GEW-Hauptvorstand zum Einzelpreis von 0,50 Euro zzgl. Versandkosten angefordert werden unter: broschueren@gew.de

„Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung“

Mutterschutz und familienpolitische Komponente, Elternzeit und Elterngeld – zu diesen und weiteren Rechtsfragen hat die GEW einen Ratgeber erarbeitet, der beim GEW-Hauptvorstand zum Einzelpreis von 1,– Euro zzgl. Versandkosten angefordert werden kann unter: broschueren@gew.de

„Sozialversicherung für Promovierende“

Mit diesem Ratgeber gibt die GEW einen Überblick, wie es mit der Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen-, Renten- und Unfallversicherung von Promovierenden bestellt ist. Er kann beim GEW-Hauptvorstand zum Einzelpreis von 0,75 Euro zzgl. Versandkosten angefordert werden unter: broschueren@gew.de

Antrag auf Mitgliedschaft

Bitte in Druckschrift ausfüllen

Online Mitglied werden
www.gew.de/mitglied-werden

Persönliches

Nachname (Titel) Vorname

Straße, Nr.

Postleitzahl, Ort

Telefon / Fax

E-Mail

Geburtsdatum Staatsangehörigkeit

gewünschtes Eintrittsdatum

bisher gewerkschaftlich organisiert bei von bis (Monat/Jahr)

☐ weiblich ☐ männlich ☐ divers

Berufliches (bitte umseitige Erläuterungen beachten)

Berufsbezeichnung (für Studierende: Berufsziel), Fachgruppe

Diensteintritt / Berufsanfang

Tarif- / Besoldungsgebiet

Tarif- / Besoldungsgruppe Stufe seit

monatliches Bruttoeinkommen (falls nicht öffentlicher Dienst)

Betrieb / Dienststelle / Schule

Träger des Betriebs / der Dienststelle / der Schule

Straße, Nr. des Betriebs / der Dienststelle / der Schule

Postleitzahl, Ort des Betriebs / der Dienststelle / der Schule

Beschäftigungsverhältnis:

☐ angestellt
☐ beamtet
☐ teilzeitbeschäftigt mit ____ Std./Woche
☐ teilzeitbeschäftigt mit ____ Prozent
☐ Honorarkraft

☐ beurlaubt ohne Bezüge bis _____
☐ in Rente/pensioniert
☐ im Studium
☐ Altersteilzeit
☐ in Elternzeit bis _____

☐ befristet bis _____
☐ Referendariat/Berufspraktikum
☐ arbeitslos
☐ Sonstiges _____
_____

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten. Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag erkenne ich die Satzung der GEW an.

Ort / Datum Unterschrift

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Reifenberger Straße 21, 60489 Frankfurt a. M.

Gläubiger-Identifikationsnummer: DE31ZZZ00000013864

SEPA-Lastschriftmandat: Ich ermächtige die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der GEW auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Vorname und Name (Kontoinhaber*in)

Kreditinstitut (Name und BIC) _ _ _ _ _ _ _ _ | _ _ _

_ _ _ _ | _ _ _ _ | _ _ _ _ | _ _ _ _ | _ _ _ _ | _ _

IBAN

Ort / Datum Unterschrift

Die uns von Ihnen angegebenen personenbezogenen Daten werden nur zur Erfüllung unserer satzungsgemäßen Aufgaben auf Datenträgern gespeichert und entsprechend den Bestimmungen der Europäischen Datenschutzgrundverordnung (EU-DSGVO) geschützt.
Bitte senden Sie den ausgefüllten Antrag an den für Sie zuständigen Landesverband der GEW bzw. an den Hauptvorstand.

Vielen Dank – Ihre GEW

Fachgruppe
Nach § 22 der GEW-Satzung bestehen folgende Fachgruppen:
- Erwachsenenbildung
- Gesamtschulen
- Gewerbliche Schulen
- Grundschulen
- Gymnasien
- Hauptschulen
- Hochschule und Forschung
- Kaufmännische Schulen
- Realschulen
- Schulaufsicht und Schulverwaltung
- Sonderpädagogische Berufe
- Sozialpädagogische Berufe

Bitte ordnen Sie sich einer dieser Fachgruppen zu.

Tarifgruppe/Besoldungsgruppe
Die Angaben der Entgelt- oder Besoldungsgruppe ermöglicht die korrekte Berechnung des satzungsgemäßen Beitrags. Sollten Sie keine Besoldung oder Entgelt nach TVöD/TV-L oder TV-H erhalten, bitten wir Sie um die Angabe Ihres Brutto-einkommens.

Betrieb/Dienststelle
Arbeitsplatz des Mitglieds. Im Hochschulbereich bitte den Namen der Hochschule/der Forschungseinrichtung und die Bezeichnung des Fachbereichs/Fachs angeben.

Mitgliedsbeitrag
- Beamt*innen zahlen in den Jahren 2018/2019 0,81 Prozent und in den Jahren 2020/2021 0,83 Prozent der Besoldungsgruppe und -stufe, nach der sie besoldet werden.
- Angestellte mit Tarifvertrag zahlen in den Jahren 2018/2019 0,75 Prozent und in den Jahren 2020/2021 0,76 der Entgeltgruppe und -stufe, nach der vergütet wird; Angestellte ohne Tarifvertrag zahlen 0,7 Prozent des Bruttogehalts.
- Der Mindestbeitrag beträgt immer 0,6 Prozent der untersten Stufe der Entgeltgruppe 1 des TVöD.
- Arbeitslose zahlen ein Drittel des Mindestbeitrags.
- Freiberuflich Beschäftigte zahlen 0,55 Prozent des Honorars.
- Studierende zahlen einen Festbetrag von 2,50 Euro.
- Mitglieder im Referendariat oder Praktikum zahlen einen Festbetrag von 4 Euro.
- Bei Empfänger*innen von Pensionen beträgt der Beitrag 0,68 Prozent des Bruttoruhestandsbezuges. Bei Rentner*innen beträgt der Beitrag 0,66 Prozent der Bruttorente.

Weitere Informationen sind der Beitragsordnung zu entnehmen.

Ihr Kontakt zur GEW

GEW Baden-Württemberg
Silcherstraße 7
70176 Stuttgart
Telefon: 0711/21030-0
Fax: 0711/21030-45
info@gew-bw.de
www.gew-bw.de

GEW Bayern
Neumarkter Straße 22
81673 München
Telefon: 089/544081-0
Fax: 089/53894-87
info@gew-bayern.de
www.gew-bayern.de

GEW Berlin
Ahornstraße 5
10787 Berlin
Telefon: 030/219993-0
Fax: 030/219993-50
info@gew-berlin.de
www.gew-berlin.de

GEW Brandenburg
Alleestraße 6a
14469 Potsdam
Telefon: 0331/27184-0
Fax: 0331/27184-30
info@gew-brandenburg.de
www.gew-brandenburg.de

GEW Bremen
Bahnhofsplatz 22-28
28195 Bremen
Telefon: 0421/33764-0
Fax: 0421/33764-30
info@gew-hb.de
www.gew-bremen.de

GEW Hamburg
Rothenbaumchaussee 15
20148 Hamburg
Telefon: 040/414633-0
Fax: 040/440877
info@gew-hamburg.de
www.gew-hamburg.de

GEW Hessen
Zimmerweg 12
60325 Frankfurt
Telefon: 069/971293-0
Fax: 069/971293-93
info@gew-hessen.de
www.gew-hessen.de

GEW Mecklenburg-Vorpommern
Lübecker Straße 265a
19059 Schwerin
Telefon: 0385/48527-0
Fax: 0385/48527-24
landesverband@gew-mv.de
www.gew-mv.de

GEW Niedersachsen
Berliner Allee 16
30175 Hannover
Telefon: 0511/33804-0
Fax: 0511/33804-46
email@gew-nds.de
www.gew-nds.de

GEW Nordrhein-Westfalen
Nünningstraße 11
45141 Essen
Telefon: 0201/29403-01
Fax: 0201/29403-51
info@gew-nrw.de
www.gew-nrw.de

GEW Rheinland-Pfalz
Dreikönigshof
Martinsstraße 17
55116 Mainz
Telefon: 06131/28988-0
Fax: 06131/28988-80
gew@gew-rlp.de
www.gew-rlp.de

GEW Saarland
Mainzer Straße 84
66121 Saarbrücken
Telefon: 0681/66830-0
Fax: 0681/66830-17
info@gew-saarland.de
www.gew-saarland.de

GEW Sachsen
Nonnenstraße 58
04229 Leipzig
Telefon: 0341/4947-412
Fax: 0341/4947-406
gew-sachsen@t-online.de
www.gew-sachsen.de

GEW Sachsen-Anhalt
Markgrafenstraße 6
39114 Magdeburg
Telefon: 0391/73554-0
Fax: 0391/73134-05
info@gew-lsa.de
www.gew-lsa.de

GEW Schleswig-Holstein
Legienstraße 22-24
24103 Kiel
Telefon: 0431/5195-150
Fax: 0431/5195-154
info@gew-sh.de
www.gew-sh.de

GEW Thüringen
Heinrich-Mann-Straße 22
99096 Erfurt
Telefon: 0361/59095-0
Fax: 0361/59095-60
info@gew-thueringen.de
www.gew-thueringen.de

GEW-Hauptvorstand
Reifenberger Straße 21
60489 Frankfurt a.M.
Telefon: 069/78973-0
Fax: 069/78973-201
info@gew.de
www.gew.de

GEW-Hauptvorstand Parlamentarisches Verbindungsbüro Berlin
Wallstraße 65
10179 Berlin
Telefon: 030/235014-0
Fax: 030/235014-10
parlamentsbuero@gew.de

www.gew.de/wissenschaft