

Ein paar Überlegungen zu besseren und gerechteren (Arbeits-)Bedingungen in der Wissenschaft insbesondere für wissenschaftliches Personal ohne entfristete Professuren bzw. Stellen

Arbeiten im akademischen Mittelbau: ungleichheits(re)produzierende Strukturen aus intersektionaler Perspektive

Das Wissenschaftssystem in Deutschland zeichnet sich durch steile Hierarchien aus. Diese beinhalten die erhöhte Gefahr von Machtmissbrauch, Diskriminierung und Gewalt. Ein zentraler Aspekt stellt in diesem Zusammenhang die allumfassende **Prekarisierung** der Arbeitsverhältnisse des sogenannten wissenschaftlichen Mittelbaus dar: Während sich die Personenanzahl, die im wissenschaftlichen Mittelbau beschäftigt ist, seit 1975 um den Faktor 3,7 vergrößert hat (von 49.680 Personen im Jahr 1975 auf 184.716 Personen im Jahr 2019), hat sich die Anzahl der Professuren (ordentlich sowie befristet) innerhalb der letzten rund 45 Jahre nicht einmal verdoppelt (von 15.860 im Jahr 1975 auf 27.251 im Jahr 2019)¹. Zeitgleich ergibt sich ein immenser Anstieg der befristet Beschäftigten von 15,7% (in 1976) auf 69,2% (in 2016) über alle Wissenschaftler*innen². In Deutschland sind aktuell 92% der unter 45-jährigen Wissenschaftler*innen ohne Professur befristet angestellt. Bei den unter 35-Jährigen liegt die Quote gar bei 98%. Ein gutes Drittel (37%) ist dabei in Teilzeit beschäftigt, wobei ein wesentlicher Teil der tatsächlich geleisteten Arbeit unentgeltlich verrichtet wird: Während Promovierende, die sich in einem Arbeitsverhältnis an einer Hochschule bzw. einer Forschungseinrichtung befinden, über einen Arbeitsvertrag von durchschnittlich 30 Stunden Arbeitszeit verfügen, beträgt die tatsächliche Arbeitszeit im Schnitt 43 Stunden. Bei promovierten Personen umfasst die vertraglich geregelte durchschnittliche Arbeitszeit 37 Stunden sowie die tatsächliche Arbeitszeit durchschnittlich 47 Stunden³. Dabei liegt die durchschnittliche Vertragslaufzeit bei ca. 2 Jahren, bei Promovierenden durchschnittlich bei 22 Monaten, bei Promovierten durchschnittlich bei 28 Monaten. Zudem haben Promovierende im Durchschnitt 3,4 sowie Promovierte durchschnittlich 6,3 befristete Arbeitsverträge seit dem Beginn ihrer ersten wissenschaftlichen Tätigkeit an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Vor allem vor dem Hintergrund der durchschnittlichen Promotionsdauer von 5,7 Jahren (ohne Humanmedizin / Gesundheitswissenschaften) in Deutschland⁴ wird deutlich, dass die Länge der Verträge und deren Aneinanderreihung für zusätzliche Prekarisierung bei promovierenden Personen im akademischen Mittelbau sorgt, die eine zusätzliche Gefährdung von Abhängigkeiten zu Vorgesetzten und/oder Betreuenden birgt.

Neben den generellen prekären Arbeitsbedingungen im akademischen Mittelbau in Deutschland, damit zusammenhängenden Herausforderungen, Sorgen und Nöten existieren weitere ungleichheits(re)produzierende Strukturen im Wissenschaftssystem, die zu weiteren Ausschlüssen bzw. höheren Hürden, stärkerer Prekarisierung und Unsicherheit von Personengruppen führen. Wie in allen anderen Lebensbereichen ist eine intersektionale Betrachtungsweise deshalb notwendig, um auf spezifische Herausforderungen, Bedarfe und Ungerechtigkeiten ohne Verkürzungen eingehen und diese aufzeigen zu können.

Dies zeigt sich etwa konkret mit Blick auf **Geschlecht** bzw. **Gender** anhand des „leaky pipeline“-Effekts: Der Anteil von Frauen sinkt mit voranschreitender Qualifizierungsstufe fortwährend, wenngleich sich der Anteil in allen Stufen sukzessive erhöht hat. Während es 2020 52,5% Studienanfängerinnen gab, waren nur 26,3% unter den hauptberuflichen Professor*innen Frauen. Zusätzlich kommt hinzu, dass

¹ Quelle: Source: Wissenschaftler auf Zeit (Max Planck Institut 2020): https://www.mpifg.de/pu/mpifg_dp/2020/dp20-15.pdf (16.05.2022)

² Quelle: Source: Wissenschaftler auf Zeit (Max Planck Institut 2020): https://www.mpifg.de/pu/mpifg_dp/2020/dp20-15.pdf (16.05.2022)

³ Quelle: BuWiN 2021: www.buwin.de (16.05.2022)

⁴ Quelle: BuWiN 2021: www.buwin.de (16.05.2022)

Kennwerte im Bereich des Wissenschaftskontextes in Deutschland nur Aussagen zu zwei Geschlechtern zulassen^{5,6} Weiter besteht ein Gender Pay Gap über alle Fächergruppen und Hochschulen mit Blick auf Professuren hinsichtlich der durchschnittlichen Leistungsbezüge⁷, die um 690 Euro (bei W3), um 290 Euro (bei W2) bzw. um 130 Euro (bei W1)⁸. Auch für den wissenschaftlichen Mittelbau und die Personen im MTV-Bereich zeigen sich Entgeltungleichheiten zwischen den Geschlechtern, was sich einerseits bei der Eingruppierung und der (fehlenden) Anerkennung von Stufen zeigt, als auch was das Verhältnis von Voll- und Teilzeitstellen angeht⁹. Weiter zeigt sich ein Ungleichgewicht zwischen Elternschaft und Geschlecht bei Wissenschaftler*innen: Während 62% der Professorinnen (häufig ungewollt) kinderlos sind, sind dies nur 34% der Professoren¹⁰.

Auch anhand der **sozialen Herkunft** werden spezifische Herausforderungen und besonders hohe Hürden deutlich: So spielen sowohl die aktuelle **Klassenposition** als auch die **Klassenherkunft** eine entscheidende Rolle dabei, die formalen Voraussetzungen für eine wissenschaftliche Karriere überhaupt zu erlangen. Der Hochschulbildungsreport 2020 zeigt sehr deutlich die sehr drastische Selektion von Personen aus Nicht-Akademiker*innenhaushalten zu Personen aus Akademiker*innenhaushalten. Während nur 1% aus Nicht-Akademiker*innenhaushalten eine Promotion abschließt, zeigt sich der zahlentechnisch zentralste Selektionsunterschied bereits bei Aufnahme eines Studiums (21% zu 74%)¹¹. Weiter sind nur 10% aller Professuren von Personen besetzt, die aus einem Nicht-Akademiker*innenhaushalt kommen. Neben der Unsicherheit der Aufnahme eines Studiums etwa aufgrund von nur geringen finanziellen Ressourcen ergeben sich ebenfalls zusätzliche Herausforderungen für Personen innerhalb des Systems aufgrund ihrer Klassenherkunft. So können bspw. die Aussicht auf nicht bezahlte Qualifizierungsarbeit, Arbeitsverträge mit geringer Laufzeit und die hohen Mobilitätsanforderungen mit deutlich größerer Unsicherheit verbunden sein als bei Personen, die auf finanzielle Unterstützung zurückgreifen können.¹²

Mit Blick auf Zugänge und Ausschlüsse aufgrund von **Staatsangehörigkeit** und **Aufenthaltsstatus** wird zudem deutlich, dass insbesondere Personen aus dem sogenannten „globalen Süden“ vor riesigen Herausforderungen stehen, ein Arbeitsverhältnis im Kontext Hochschule und in der Wissenschaft in Deutschland einzugehen. Die Kombination aus langfristigen und aufwendigen Prozessen rund um Einreise- und Visabestimmungen, Krankenversicherung, Kommunikation mit dem „Bundesamt für Migration und Flüchtlinge“ und geforderten Dokumenten auf der einen Seite sowie unsicheren und kurzfristige Vertragsangelegenheiten und kurzen Vertragslaufzeiten auf der anderen Seite machen es äußerst schwierig bis unmöglich, ein Arbeitsverhältnis einzugehen. Hier fehlt es an diversen

⁵ Quelle: BuWiN 2021: www.buwin.de (16.05.2022)

⁶ s. Henke, J. (2022). Manuskript Vortrag #IchBinHanna, #IchBinReyhan – Prekäre Arbeit in der Wissenschaft aus intersektionaler Perspektive: Gender, Race, Class, Disability. 09.03.2022, Universität Vechta/digital.

⁷ Kortendiek, B. et al. (2021). Geschlechter(un)gleichgewichte in den Fächergruppen. In B. Kortendiek et al. (Hrsg.), Gender Pay Gap und Geschlechter(un)gleichheit an Hochschulen. Jahrbuch geschlechterbezogene Hochschulforschung (S. 92-118). Berlin/Heidelberg: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-658-32859-7_6

⁸ Quelle: Deutscher Hochschulverband:

<https://www.hochschulverband.de/positionen/presse/resolutionen/geschlechterunterschiedliche-verguetung-in-der-wissenschaft> (23.05.2022).

⁹Kortendiek, B. et al. (2021). Entgeltungleichheit bei Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung. In B. Kortendiek et al. (Hrsg.), Gender Pay Gap und Geschlechter(un)gleichheit an Hochschulen. Jahrbuch geschlechterbezogene Hochschulforschung (S. 455-514). Berlin/Heidelberg: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-658-32859-7_6 sowie Kortendiek, B. et al. (2021). Entgeltwirksame Ungleichheiten im wissenschaftlichen Mittelbau. In B. Kortendiek et al. (Hrsg.), Gender Pay Gap und Geschlechter(un)gleichheit an Hochschulen. Jahrbuch geschlechterbezogene Hochschulforschung (S. 515-544). Berlin/Heidelberg: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-658-32859-7_6

¹⁰ Metz-Göckel, S., Selent, P., & Schürmann, R. (2010). Integration und Selektion. Dem Dropout von Wissenschaftlerinnen auf der Spur. Beiträge zur Hochschulforschung, 32(1), 8-35.

¹¹ Quelle: Hochschulbildungsreport 2020: <https://www.hochschulbildungsreport2020.de/chancen-fuer-nichtakademikerkinder> (16.05.2022)

¹² s. Seeck, F. (2022). Manuskript Vortrag Zugang verwehrt. Klassismus, Klasse und Hochschule. 20.04.2022, Universität Vechta/digital.

Schnittstellen und Strukturen, die auf der Seite der Arbeitgebenden unterstützend wirken, sodass Personen alleingelassen werden. Hinzu kommen **rassistische** Stereotype, die sich etwa in der Kostenübernahmeerklärung des „Bundesamts für Migration und Flüchtlinge“ widerspiegeln (u.a. zum unerlaubten Aufenthalt von Personen aus Nicht-EU-Staaten und der Übernahme von Kosten für Lebensunterhalt und Abschiebung durch Forschungseinrichtungen) und insbesondere Wissenschaftler*innen aus Ländern des „globalen Südens“ betreffen^{13,14}

Wissenschaftler*innen mit **chronischen Erkrankungen** oder einer **Behinderung** sind im Wissenschaftskontext ebenfalls vermehrten Hürden ausgesetzt. Der Wissenschaftskontext ist dabei keinesfalls einladend, um insbesondere unsichtbare Erkrankungen und/oder Behinderungen sichtbar und öffentlich zu machen. Zusätzlich fehlt es an belastbaren Daten zu Personen mit chronischer Erkrankung bzw. Behinderung über die Gruppe der Studierenden hinaus¹⁵. Dabei umfasst die Dimension „chronische Erkrankung bzw. Behinderung“ sehr heterogene Lebensrealitäten wie u.a. **psychische Erkrankungen, Neurodiversität** und **körperliche Beeinträchtigungen**, die wiederum mit unterschiedlichen Stigmata und Vorurteilen konfrontiert sind. Die systemimmanente Hyperproduktivitätsanforderung bei gleichzeitiger Prekarisierung der wissenschaftlichen Mittelbaus und nach wie vor weitreichend bestehenden Barrieren treffen behinderte und chronisch kranke Wissenschaftler*innen noch einmal sehr viel stärker. Persönliche Assistenz und technische Unterstützung sind finanziell in den meisten Fällen an sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse gekoppelt – Stipendien decken dies somit häufig nicht ab, sodass Unterstützung durch eigene Finanzen getragen werden müssen. Dadurch wird einerseits der finanzielle Spielraum für Konferenzbesuche im In- und Ausland geringer. Andererseits fehlt es an der Berücksichtigung der zeitlichen Komponente für das individuelle Kümern um genau diese Unterstützung, Krankenhaus- und Ärzt*innentermine, was den Leistungsdruck zusätzlich verstärken kann. Die fehlende Barrierefreiheit an deutschen Hochschulen existiert zudem ungebrochen und in mehrerlei Weise, bspw. in Bezug auf barrierefreie Fachliteratur, Lehr- und Konferenzräume sowie Büros. Außerdem wird diese ebenfalls nicht bei den Flexibilisierungs- und Mobilitätsanforderungen mitgedacht, die an das wissenschaftliche Personal gestellt werden. Wohnraum ist in vielen Städten Mangelware, barrierefreier Wohnraum nochmal mehr. Und auch der Zugang zu Ärzt*innen und einem obligatorischen Netzwerk an Expertise kann nicht einfach an einen anderen Standort transferiert werden¹⁶.

Neben den benannten Faktoren findet sich eine Fülle an weiteren Hürden, die Personen betreffen, die vom „Idealbild des Wissenschaftlers“ abweichen, das nach wie vor als männlich, weiß, finanziell abgesichert, äußerst flexibel und mobil, gesund bzw. körperlich unversehrt konstruiert wird¹⁷. Dazu zählen Ethnizität, sexuelle Orientierung, Aussehen, Weltanschauung und Religiosität sowie weitere. Auch zeichnet sich ein System wie der akademische Kontext in Deutschland aufgrund seiner hohen Hierarchien durch vermehrte Gefährdung von Machtmissbrauch und (sexualisierter) Diskriminierung,

¹³ s. u.a. Service Portal Berlin: <https://service.berlin.de/dienstleistung/328457/> (19.05.2022)

¹⁴ s. Hannouch, H. (2022). Manuskript Vortrag Forschung in Deutschland mit einem Reisepass aus dem 'globalen Süden'. #IchBinHanna, #IchBinReyhan – Prekäre Arbeit in der Wissenschaft aus intersektionaler Perspektive: Gender, Race, Class, Disability. 09.03.2022, Universität Vechta/digital.

¹⁵ s. 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (2016):

<https://www.studentenwerke.de/de/content/sozialerhebung-des-deutschen-studentenwerks>

(23.05.2022); s. a. Kaul, K. (2017). Risking Experience: Disability, Privacy, and Disclosure. In Stephanie L. Kerschbaum, Laura T. Eisenman & James M. Jones (eds.), *Negotiating disability: Disclosure and higher education*, 171–187. Ann Arbor: University of Michigan Press.

¹⁶ s. Marx, D. (2022). Manuskript Vortrag #IchBinHanna, #IchBinReyhan – Prekäre Arbeit in der Wissenschaft aus intersektionaler Perspektive: Gender, Race, Class, Disability. 09.03.2022, Universität Vechta/digital.

¹⁷ s. Binner, K., & Weber, L. (2019). Zwischen ‚Exzellenz‘ und Existenz. Wissenschaftskarriere, Arbeits- und Geschlechterarrangements in Deutschland und Österreich. *GENDER–Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft*, 11(1), 9-10.

Dr.in Christina Plath, M.Sc.

Psychologin ◦ Sys. Supervisorin ◦ Referentin & Wissenschaftlerin für Gleichstellung & Diversität

Belästigung bis hin zu Gewalt aus. Mehrfach marginalisierte Personen sehen sich diesbezüglich besonders gefährdet.