

# Organisierung und Mobilisierung im akademischen Kapitalismus

## Bedingungen kollektiver Handlungsfähigkeit prekär-mobiler Bildungsarbeiter\*innen

Peter Ullrich

*Beitrag zur Ad-Hoc-Gruppe »Krisen als Potentiale. Neue Dynamiken im akademischen Mittelbau zwischen „Exit“, „Voice“ und „Loyalty“«*

### Die Noch-Nicht-Klasse<sup>1</sup>

Das „neue akademische Prekariat“ (Ohm 2016) ist dabei, vorsichtig so etwas wie ein Klassenbewusstsein zu entwickeln. An immer mehr Stellen artikuliert sich immer deutlicher hörbar Unmut über Jobunsicherheit, Befristungen, starr-hierarchische Abhängigkeitsstrukturen, kurz: ausbeuterische Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse. Dies äußert sich in Deutschland nicht zuletzt in einer Vielzahl von Diskussionsveranstaltungen, Tagungen, Publikationen und insbesondere neuen kämpferischen Kampagnen sowie der Gründung verschiedenster lokaler, regionaler, bundesweiter oder in Fachgesellschaften verorteter Initiativen (Ullrich 2016; Gallas 2018b, S.98f.). Die verstehen sich, wie das Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft (NGAWiss), teilweise als ‚komplementäre‘ Ergänzung (Ullrich, Reitz 2018) und in anderen Fällen auch als Alternative<sup>2</sup> zu den bereits bestehenden gewerkschaftlichen Ansätzen, für die hierzulande besonders die GEW-Kampagne um das Templiner Manifest steht (Gallas 2018b, S.95–98; u.a. Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft 2010). Ähnliche Entwicklungen

---

<sup>1</sup> Der Aufsatz basiert in seinem Gedankengang teilweise auf Ullrich (2016), erweitert und systematisiert aber die dort skizzierten Ideen im Hinblick auf die kollektive Handlungsfähigkeit. Eine englische Übersetzung ist im Transform-Jahrbuch erschienen (Ullrich 2019). Für Anregungen und kritische Kommentare danke ich Britta Ohm, Axel Rüdiger, Ulrike Stamm, Daniela Heitzmann, Florian Kappeler und Ruben Schenzle.

<sup>2</sup> Als Alternative zu den bestehenden Gewerkschaften hat im Hochschulsektor neben einzelnen Aktivitäten der anarchistischen Freiwilligen Arbeiter\*innen Assoziation (FAU) vor allem die radikale und basisdemokratische Frankfurter Hochschulgewerkschaft unter\_bau auf sich aufmerksam gemacht. <https://unterbau.org/positionen/konzept/>. Unter\_bau nutzt den Sonderfall der Tariffähigkeit der Frankfurter Stiftungsuniversität dafür, als lokale Gewerkschaft agieren zu können, während die meisten Hochschulen als Landeseinrichtungen auch mindestens landes- oder gar bundesweite Auseinandersetzungen führen und daher entsprechende großflächige gewerkschaftliche Strukturen voraussetzen.

wachsender Artikulation gibt es auch in vielen anderen Ländern mit sehr unterschiedlichen Hochschulsystemen und divergenten Problemen oder in internationalen disziplinären Zusammenhängen – geeint im Kampf gegen immer mehr als solche erfahrene prekäre Mobilität.

Dass „der Widerstand an deutschen Hochschulen wächst“<sup>3</sup> ist vor dem Hintergrund des immensen Problemdrucks nicht überraschend und wurde in den vergangenen Jahren in journalistischen Beiträgen immer wieder mit oft individualisierenden Leidensgeschichten eindrücklich bebildert, in denen beispielsweise habilitierte Universitätsdozent\*innen zur Arbeit an der Kaffeehaustheke „verdonnert“ sind.<sup>4</sup> Doch die sichtbaren Organisationsansätze im akademischen Prekariat bleiben äußerst mobilisierungsschwach. Hier zeigt sich wieder einmal der Tiefsinn eines Axioms der ‚rationalistischen‘ Ansätze in der Protest- und Bewegungsforschung, deren Diktum Klaus P. Japp (1984, S.316) einst so zusammenfasste: „Grievances are everywhere, movements are not“.<sup>5</sup> Anders als die am ökonomistischen Rational-Choice-Paradigma orientierten Forscher\*innen vermuten würden, liegt der Schlüssel zum Verständnis der Mobilisierungshindernisse nicht primär im Fehlen von Ressourcen für effektive Kampagnenarbeit (wobei man auch diesen Mangelzustand durchaus konstatieren muss), sondern in der Verknüpfung von objektiven Strukturen des wissenschaftlichen Feldes mit ideologisch verklärenden Selbstbeschreibungen der Wissenschaft und daraus resultierenden organisierungshinderlichen Subjektivitäten.

In diesem essayistischen Perspektivenentwurf werde ich kurz die wesentlichen Strukturen und Entwicklungstendenzen des Hochschul- und Forschungssektors als Feld von Lohnarbeit und akademischer Qualifikation umreißen, um im zweiten Schritt aus der Perspektive der Protestforschung zu fragen, wie sich diese auf die kollektive Handlungsfähigkeit auswirken.

## Aspekte der Struktur des wissenschaftlichen Feldes

Drei Bedingungen scheinen besonders prägend für die Entwicklung des akademischen Feldes in Bezug auf Lohnarbeit und Arbeitskämpfe zu sein: (a) der akademische Kapitalismus, (b) fortbestehende quasi-feudale Strukturen und (c) die *illusio* des Feldes, die ihren Niederschlag in individualistischen, selbstunternehmerischen Subjektivitäten findet.

Unter dem Schlagwort *akademischer Kapitalismus* (Slaughter, Rhoades 2009; Münch 2011) werden Tendenzen der Ökonomisierung im Hochschulbereich begriffen, insbesondere der Einzug von New-Public-Management-Techniken als Steuerungsprinzipien, die langfristig für die Ersetzung der Kritik durch die Konkurrenz als Modus wissenschaftlichen Wettstreits sorgt (Reitz 2016). Auf Ebene der Institution äußert sich dies in der Audit-Universität, die im Wettbewerb der Standorte um Ranking-Plätze versucht, Kennziffern zu optimieren: mehr Studierende, mehr Drittmittel, mehr Publikationen, mehr Anträge, mehr Projekte. So eingefahrene Symbolgewinne zählen mehr als wissenschaftliche Erkennt-

---

<sup>3</sup> [https://www.deutschlandfunk.de/akademisches-prekariat-widerstand-an-deutschen-hochschulen.680.de.html?dram:article\\_id=386078](https://www.deutschlandfunk.de/akademisches-prekariat-widerstand-an-deutschen-hochschulen.680.de.html?dram:article_id=386078) (Zugegriffen: 05.09.2018).

<sup>4</sup> <https://www.mittelbayerische.de/bayern/oberpfalz-nachrichten/vollzeit-philosoph-teilzeit-kellner-21684-art1358080.html> (Zugegriffen: 05.09.2018).

<sup>5</sup> Japp schrieb dies keineswegs zustimmend, sondern in einer kritischen Auseinandersetzung mit den Ressourcenmobilisierungsansätzen. Während die Kritik an deren intentionalistischen und die Handlungsfreiheit von Akteuren extrem überbetonenden Verkürzungen (Baumgarten, Ullrich 2016) durchaus berechtigt ist, ist das im Diktum aufgeworfene Problem jedoch fraglos ein ernstzunehmendes. Es weist auf die Brüchigkeit der Verbindungslinie zwischen objektiver Lage, subjektivem Leid und geäußelter oder gar mobilisierter Kritik, die an anderen Stellen diskutiert wurde, beispielsweise im Problem von Klasse an sich und für sich.

nis (Münch 2016). Die politischen Rahmenbedingungen dafür legte die Hochschulpolitik der letzten Bundesregierungen, die trotz kontinuierlicher Bildungsexpansion, also stetig steigendem Studierendenanteil pro Kohorte, immer größere Teile der verfügbaren Mittel kompetitiv verteilt. Dafür stehen die Verteilungswettbewerbe zwischen den Hochschulen, insbesondere in der Exzellenzinitiative/-strategie und die Mittelaufwüchse in der Drittmittelforschung, insbesondere bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft sowie den elitären außeruniversitären Forschungseinrichtungen, während die verfügbaren Grundmittel der Bildungsinstitution Universität pro Studierendem\*r sinken (Baumgarth et al. 2016, S.44).

Ähnliche Mechanismen wirken auf Ebene der Beschäftigten, der universitären Bildungsarbeiter\*innen. Verschiedene Maßnahmen, vor allem eine Expansion der Graduierten- und Postgraduier-tenförderung sowie der immense Bedeutungsgewinn der Drittmittelforschung (Statistisches Bundesamt – Destatis, 2018, S.7, 34) haben das Feld für neue Bildungsarbeiter\*innen im „Mittelbau“ im weiteren Sinne stark geöffnet, ohne annähernd adäquate langfristige Verbleibsperspektiven zu eröffnen (die Flaschenhalsproblematik). Durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz, das auch nach seiner letzten Korrektur reguläre Tätigkeit in Forschung und Lehre auf sechs Jahre nach dem Studium und sechs Jahre nach der Promotion beschränkt, und fehlende alternative berufliche Entwicklungswege, bleibt die Professur weiterhin das einzige relevante Berufsziel, das eine unbefristete Anstellung ermöglicht. Im Vergleich zum immensen Zuwachs bei den Stellen für wissenschaftliche oder künstlerische Mitarbeiter\*innen, ist der leichte Anstieg bei den Professuren eher als Stagnation zu bezeichnen (Rogge 2015a, S.693). Dreiundneunzig Prozent der langfristig zum wissenschaftlichen „Nachwuchs“ Infantili-sierten sind befristet beschäftigt; darunter etwa die Hälfte mit Vertragslaufzeiten von bis zu einem Jahr, oft in erzwungener Teilzeit und mit dauerhafter, unfreiwilliger Kinderlosigkeit (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017). Dies ist die Situation, die immer mehr als Skandal empfunden wird: ein extremer Wettbewerb mit den Folgen Stress, Angst, Unplanbarkeit von Lebenswegen, extremem Anpassungsdruck, was Zusammen die Existenzweise des akademischen Prekariats als *prekäre Mobilität* begründet,

„die durch unsichere Beschäftigungsverhältnisse erzwungene bzw. geforderte fast grenzenlose zeitliche und räumliche Verfügbarkeit der akademischen Wissensarbeiter\*innen, die sie nomadisch zwischen den Hochschulen und Forschungseinrichtungen hin- und herspringen lässt, immer bereit, jede Möglichkeit zu ergreifen, ohne Rücksicht auf Bindungen jedweder Art“ (Ullrich, Reitz 2018).

Diese Existenzweise sichert den stetigen Output der deutschen Wissenschaft. Er basiert auf der durch die Extremkonkurrenz um Stellen hergestellten Bereitschaft zu unbezahlten Arbeitsleistungen und anderweitig unsichtbar gemachter Arbeit, die teilweise durch irreguläre Querfinanzierung durch die Arbeitsagentur, private Netzwerke, Drittmittel und anderem aufrechterhalten wird. In diesem Wettbewerb durchzuhalten, setzt unter anderem enormes ökonomisches Kapital oder dessen längerfristige Substitution durch soziales Kapital voraus (Rogge 2015b). Und er benachteiligt Frauen (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017; Statistisches Bundesamt (Destatis) 2018, S.33) sowie diejenigen, die mehrheitlich den weniger gratifizierten weiblich codierten (Sorge-)Tätigkeiten in Lehre, Betreuung und Beratung nachgehen, besonders stark (Schmid, Ullrich 2018). Weitere Diskriminierungs- und Exklusionsmerkmale, etwa mit Bezug auf Herkunft und Aufenthaltsstatus, können hier kumulieren (Jovanovic 2018; Touhouliotis 2018).

Durch bewusste politische Steuerung wird in einem Quasi-Arbeitsmarkt (Münch 2011, S.17; Rogge 2015a) die Illusion einer wettbewerbsorientierten Mittelverteilung erzeugt, de facto aber die Institutionalisierung der Prekarität vollzogen. Diese Auswüchse des akademischen Kapitalismus werden in

ihren Wirkungen noch verstärkt durch weiter bestehende *quasi feudale Strukturen* (Bérubé, Ruth 2015, S.116; Münch et al. 2016). Mit Feudalstrukturen sind diejenigen gemeint, die trotz Überformung durch die ‚sachlichen‘ Konkurrenzmechanismen des akademischen Kapitalismus vor allem auf personalen Abhängigkeiten des deutsche Patronage-Modells (Münch et al. 2016) beruhen. Die Feudalherren (und seltener -herrinnen) von heute sind in ihrer Hochadelsvariante insbesondere auf Leitungspositionen der außeruniversitären Forschung und als Kleinfürsten als Inhaberinnen universitärer Lehrstühle zu finden. Das Lehrstuhlsystem baut auf der Bindung von Grundmitteln und daraus finanzierten Mitarbeiter\*innenstellen („Pfründe“) an einzelne Personen – die in ihrem kleinen Fürstentum allmächtigen Professor\*innen. Sie sind (unabhängig von dem wiederum von außen auf sie steigendem Druck) ihren Mitarbeiter\*innen gegenüber häufig in einer dreifachen Machtposition, nämlich als Dienstvorgesetzte in Quasi-Arbeitgeberfunktion und zugleich als Betreuer\*innen und Gutachter\*innen der Qualifikationsarbeiten. Die Werdegänge der Beschäftigten sind damit extrem abhängig vom Gutdünken einzelner – ein Einfallstor auch für extremere Formen des Machtmissbrauchs, die in jüngster Zeit anhand einzelner öffentlich gewordener Vorfälle kritisiert werden, darunter Mobbing oder sexualisierte Gewalt.

Um Organisierungspotenziale und -hemmnisse der akademische Bildungsarbeiter\*innen zu verstehen, also nicht zuletzt Prozesse der (Nicht-)Entwicklung eines Selbstverständnisses als kollektiv prekarisierte Lohnabhängige, ist jedoch die Kenntnis der objektiven Machtstrukturen nicht hinreichend. Diese sind weitgehend bekannt, wenngleich auch nicht gleich bewertet, sind aber trotz der aufkommenden dissidenten Politiken des Mittelbaus in vielen Foren wissenschaftlicher Kommunikation (Lehre, Tagungen, Publikation usw.) weitgehend abwesend. Dies liegt am dominanten Modus der Statuszuweisung im wissenschaftlichen Feld über Reputationskriterien, die neben inhaltlichen Aspekten (insbesondere durch Prägung eines Konzepts oder Etablierung einer anerkannten Theorie) mehr und mehr in quantifizierbaren Einheiten objektiviert werden: in der Anzahl und dem Impact-Faktor von Publikationen, Zitationshäufigkeiten, eingeworbenen Mitteln u.a. Die Reflexion eigener Prekarität hingegen ist weder reputationsförderlich, noch verschafft sie Nachteilsausgleiche im Wettbewerb. Stattdessen führte sie wohl eher zu Scham angesichts des gefühlten eigenen Versagens (gemessen am stets sichtbaren Erfolg manch anderer).

Dies erlaubt die kollektive Aufrechterhaltung der *illusio* (Bourdieu 1998) des Feldes: Wissenschaftler\*innen kommunizieren und verhalten sich auf der Vorderbühne so, als würden dort Inhalte zählen, Wissen, Kritik, intrinsisch motivierte Suche nach Wahrheit und das seltsam „interesselose Interesse“ (ebd. S.27) an Erkenntnis, während die andere Seite (man könnte sie als hochschulpolitische, administrative, markt- und machtbezogene bezeichnen) meist weitgehend beschwiegen wird. Zu der anderen Seite gehört insbesondere der Lohnarbeitscharakter wissenschaftlicher Tätigkeit, manchmal sogar ihre für Reputationsallokation unerheblichen, eher handwerklichen Qualitäten (die wie viele Tätigkeiten von Lehre, Verwaltung, Prüfungen und u.ä. wenig mit dem genialischen Nimbus der einsamen Wahrheitssuche zu tun haben) und vor allem die beschriebene Situation der Kämpfe um Ressourcen. Die Hinnahme und aktive Reproduktion dieser Feldregel, die zwei Realitätsdimensionen voneinander abspaltet, ist die kognitive Voraussetzung dafür, trotz massiver Tendenzen von Ausbeutung, Entfremdung, Fremdbestimmung und Prekarisierung die eigene Tätigkeit weiterhin als Privileg und inhaltliche Erfüllung zu begreifen und damit den Hazard der akademischen Laufbahn als mehr oder weniger notwendiges Übel hinzunehmen (vgl. Grünh et al. 2009).

## Handlungs- und Organisationsbedingungen

Die begrenzte Fähigkeit zur Wahrnehmung, Artikulation und kämpferischen Änderung von prekärer Beschäftigung in der Wissenschaft lässt sich aus den beschriebenen Bedingungen heraus verstehen. Die erlebte Konkurrenz des akademischen Kapitalismus hat insbesondere zur Etablierung geringer *Anspruchsniveaus* geführt, also der Bereitschaft, sich mit Befristung, Teilzeit, unbezahlter Mehrarbeit usw. abzufinden. Dazu gehört auch die sicher gut gemeinte, aber zu kurz gedachte, und wirklich häufig artikuliert Ablehnung von Mindestbeschäftigungsstandards durch Betroffene selbst, um das Wenige wenigstens ‚gleich‘ zu verteilen. Das Erleben der Teilhabe an Brosamen aus den feudalen Pfründen mitsamt dem vagen Versprechen, selbst in den Adelsstand erhoben werden zu können, ist das Schmiermittel der *Illusion der Erreichbarkeit* des Karriereziels Professur, auch wenn es statistisch nur für einen kleinen Teil der Aspirant\*innen eine Realisierungschance gibt. Eine Vielzahl von Stellen, Preisen, Stipendien und anderen Ausschreibungen von Stiftungen, staatlicher und sonstiger Wissenschaftsförderung mit formalisierten Auswahlverfahren tun ihr Übriges, den Eindruck aufrechtzuerhalten, dass „the university system is meritocratic, which is linked to the practices of evaluating the ‚quality‘ of work“ (Gallas 2018a, S.71). Und weiter geht die *rat race*, oder besser donkey race – „immer der Karotte nach“ (Neis 2009).

Aus dem Zusammenspiel der objektiven Strukturen mit den ideologischen Verklärungen resultiert das umfassende Handlungsproblem der akademischen Prekarier\*innen – ihre *geringe Konfliktfähigkeit*. Auch darin lassen sich objektive und subjektive Aspekte unterscheiden, die sich jedoch gegenseitig bedingen und verstärken. Im Folgenden sollen die Elemente dieses Handlungsfähigkeitsproblems kurz erläutert werden.

- 1) *Der gewerkschaftliche Organisationsgrad ist gering*. Genaue Zahlen liegen nicht vor, doch die Erfahrungen der beiden größten im Feld aktiven DGB-Gewerkschaften sind diesbezüglich identisch. Der Organisationsgrad wird von Gewerkschaftsfunktionären auf insgesamt unter 10 Prozent geschätzt. Die Haltung zu den Gewerkschaften in einer vorliegenden Befragung war mehrheitlich distanziert: grundsätzliche Zustimmung zu gewerkschaftlicher Tätigkeit, aber ansonsten Unzufriedenheit, Unwissen und praktisch konkrete Distanz (Grühn et al. 2009). Dass es mit gewisser Regelmäßigkeit zu Lohnanpassungen kommt, verdanken die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter\*innen im Wesentlichen streikfreudigeren Berufsgruppen bei den Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst, vor allem den Lehrer\*innen. Ihre relative Marginalität innerhalb der Gewerkschaften führt auch dazu, dass die spezifischen Anliegen dieser Gruppe in den Tarifstrategien keine Rolle spielen. Auf Lohnerhöhungen würden viele Wissenschaftler\*innen wahrscheinlich verzichten, wenn dafür Verbesserungen der Beschäftigungssicherheit erreicht würden. Das Tariffähigmachen solcher Anliegen durch Entwicklung innovativer Tarifkonzepte ist bei den derzeitigen innergewerkschaftlichen Kräfteverhältnissen noch ein Fernziel. Streikfähigkeit im wissenschaftlichen Feld für die eigenen Anliegen ist nicht gegeben.
- 2) *Alternative Konfliktstrukturen fehlen*. Andere Organisationsstrukturen als die Gewerkschaften sind entweder erst im Aufbau befindlich, nur in einzelnen Regionen vorhanden (beispielsweise Mittelbauvernetzungen auf Länderebene) oder sehr disparate Reaktionen auf lokale Sonderbedingungen. Das gilt für unter\_bau in Frankfurt oder die Berliner Kampagne TVStud für einen Tarifvertrag der studentischen Beschäftigten. In dieser Kampagne gelang insbesondere die Kooperation zwischen den beiden konkurrierenden Gewerkschaften GEW und ver.di – was keine Selbstverständlichkeit ist, da beide um Organisationsbereiche und Mitglieder konkurrie-

ren, was dazu führt, dass Organisationsegoismen inhaltlich-thematische Konvergenzen unterlaufen. Eine übergreifende Vernetzung all dieser Akteure wird nicht zuletzt durch das Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft (NGAWiss) angestrebt, wobei auch diesem gegenüber aus Organisationsegoismen resultierende Widerstände in den Gewerkschaften auftreten.

- 3) *Die Beschäftigungsverhältnisse selbst sind engagementfeindlich und verhindern so eine aktive Interessensvertretung.* Das gilt im Grunde für die Wissenschaft im Allgemeinen: die Ausdifferenzierung des Wissens und die generalisierte Konkurrenz stehen für die tendenzielle Unvereinbarkeit von Wissenschaftskarriere und etwas umfänglicherem sozialen und politischen Engagement (von Care-Beziehungen ganz zu schweigen). Die Zuspitzung durch die prekäre Mobilität verstärkt dies, denn sie verhindert örtliche Kontinuität und ganz konkret das Einbringen in Selbstverwaltungsstrukturen durch passive Wahlteilnahme. Deren Wahlzyklen und Amtsperioden sind mit den geschilderten Vertragslaufzeiten absolut inkompatibel. Manche Mittelbauinitiativen können nur dank der wenigen Dauerstelleninhaber\*innen bestehen und wichtiges innerinstitutionelles Wissen nicht nur entwickeln, sondern auch bewahren. Dies prägt aber wiederum eine Tendenz zu mangelnder Sensibilität für die Probleme der Prekär-Mobilen. Auch das aktive Wahlrecht bei Gremienwahlen ist problembeladen. Die Teilnahme ist regulär äußerst niedrig und viele besonders prekäre Gruppen wie Lehrbeauftragte oder Privatdozent\*innen sind rechtlich oder faktisch (beispielsweise weil keine Kommunikationsstrukturen oder Namenslisten bestehen) von der Teilnahme an Wahlen, aber auch informellen Entscheidungsstrukturen (beispielsweise auf Institutsfesten etc.) ausgeschlossen.
- 4) *Die doppelten personalen Abhängigkeiten fördern Duckmäusertum.* Da das eigene Fortkommen wesentlich von den Vorgesetzten abhängt (und nicht wie in manchen Ländern von kollegialen Organen wie Departmenträten), wird Widerspruch bestenfalls für Einzelne zum Distinktionsgewinn. Generell wird Anpassung gefordert und gefördert. Dies steht nicht im Widerspruch zum oft auch kollegialen, quasi-freundschaftlichen oder paternalistischen Umgang miteinander. Entscheidend ist, dass insbesondere Lehrstuhlinhaber\*innen mit der Stellenentscheidung über härteste, direkte Sanktionsmacht verfügen. Konfrontative, womöglich gar gerichtliche Auseinandersetzungen sind unter diesen Umständen äußerst unwahrscheinlich. Entsprechend weit verbreitet ist daher Unmündigkeit, Unselbständigkeit (die allerdings auch stark zwischen Fächern variiert) und regelrechte Angst vor der politischen Artikulation von Unbehagen.
- 5) *Der „homo academicus“ (Peter 2017) ist von einer selbstunternehmerischen Subjektivität geprägt.* In dem Maße wie Wissenschaft zum „Karrierejob“ (Rogge 2015b) wurde, mussten sich die Aspirant\*innen, die im System verbleiben wollen und sich nicht für den meist zu späten Ausstieg entscheiden, die entsprechenden Fähigkeiten aneignen: den Glauben an meritokratische Belohnung und die Fähigkeit zu marktkonformer Selbstoptimierung, um diese zu erreichen. Deshalb erscheint es individuell rational, lieber in Nacharbeit noch ein Paper zu verfassen als sich außerhalb der reputationsförderlichen Bereiche, nicht zuletzt in der Interessensvertretung, zu engagieren. Dass die wissenschaftlichen Tätigkeiten trotz zunehmender Bullshit-Produktion (Graeber 2018) überwiegend als inhaltlich erfüllend und vergleichsweise wenig oder gar nicht fremdbestimmt wahrgenommen werden, die intrinsische Motivation also sehr hoch ist, verleiht dem sachlichen Kern dieses Verhältnisses eine Oberflächenpolitik, die die Wahrnehmung der objektiven Prekarität verhindert (vgl. u.a. Grün et al. 2009).

- 6) *Die Gruppe der Betroffenen ist intern hochgradig binnendifferenziert.* Die Berufschancen variieren stark nach Fächern. Die objektiven Lagen sind hochgradig different, mit unbezahlten Lehrbeauftragten auf Hartz-IV-Niveau auf der einen und Nachwuchsgruppenleiter\*innen oder Juniorprofessor\*innen mit E-15 oder W-Besoldung auf der anderen Seite. Die einzelnen können dabei durchaus häufig zwischen unterschiedlich stark (de-)privilegierten Lagen wechseln. Hier wird deutlich, welche Herausforderung es darstellt, trotz disparater Lebenswirklichkeiten einen *gemeinsamen* Interpretations- und (solidarischen) Handlungsrahmen zu konstruieren.
- 7) *Die Statusdisparitäten und ihre feldimmanente Legitimierung verhindern Solidarität.* Dies gilt, wie beschrieben, innerhalb der Gruppe selbst, aber noch mehr in Bezug auf potenzielle Alliierte. Kämpfe um gute Arbeit in der Wissenschaft müssen nach den Erfahrungen der letzten Bildungskämpfe, wenn sie Erfolg haben und eine universalistische Idee verfolgen wollen, in statusgruppenübergreifender Perspektive erfolgen. Der Mittelbau wird in seiner jetzigen Position ohne studentische, teilweise professorale und sonstige Unterstützung wenig bewegen können. Insbesondere aber zum technisch-administrativen Personal, das auch besser gewerkschaftlich organisiert ist, besteht eine weitgehende praktische Separierung, vom habituellen Ständedünkel ganz abgesehen.
- 8) *Die Arenen des Konfliktaustrags sind flüchtig.* Das deutsche System ist durch die Doppelzuständigkeit von Bundes- und Landespolitik (bei dem einen für die Rahmengesetzgebung, bei den anderen durch Grundsatzzuständigkeit) gelähmt. Beide verweisen gern auf die Zuständigkeit des jeweils anderen für die Behebung von Missständen. Verschiedene Ansätze auf niedrigerer Ebene, die über angestrebte, mehr oder weniger unverbindliche Minimalstandards hinausweisen, scheiterten an der Unvereinbarkeit mit Bundesgesetzgebung oder Verfassungsgerichtssprechung (unter anderem an der TU Berlin die Einführung einer Viertelparität). Dass es eine anhaltende öffentliche Debatte über die Unhaltbarkeit der Zustände im Mittelbau gibt, bleibt an der entscheidenden Stelle im Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie bei den Rektor\*innen (die nach Umfragen mit dem Ausmaß an Befristung weitgehend zufrieden sind) weitgehend ohne Resonanz. Machthebel, die hier ansetzen können, fehlen.
- 9) *Die Problematik der Verantwortungsdiffusion wiederholt sich auf tieferen Ebenen, insbesondere aufgrund unterschiedlicher Betroffenheit.* Beispielsweise sind viele Professor\*innen durchaus für bessere Beschäftigungsbedingungen aufgeschlossen, weisen aber konkrete eigene Gestaltungsspielräume angesichts der überindividuellen „Sachzwänge“ der Konkurrenz – individuell rational – von sich. Hier zeigt sich auch der Zusammenhang von Prekarität und Privileg (Gallas 2018b, S.95) – obwohl auch Professor\*innen immer größerem Leistungsdruck unterliegen und auch in diesem Segment Prekarisierungstendenzen bemerkbar werden. Van Dyk und Reitz (2017) vermuten, dass die nonchalante Weitergabe des Drucks nach unten durch die Professor\*innen von diesen nicht zuletzt als Kompensation für den eigenen langen und harten Weg nach oben verstanden wird, und, so möchte man ergänzen, die Tatsache des eigenen schlussendlichen Erfolgs zugleich als anekdotische Evidenz für die grundsätzliche Gangbarkeit dieses Wegs (die professorale *illusio*). Das erschwert allerdings belastbare statusgruppenübergreifende Koalitionen.

## Ausblick

In verschiedenen Foren sind die relevanten kritischen Akteure in jüngerer Zeit zusammengelassen, um die strategischen Konsequenzen der generell als schwierig empfundenen Situation zu beraten. Die Öffentlichkeitsarbeit und das Lobbying der GEW im Rahmen der Kampagne für den „Traumjob Wissenschaft“ sind fraglos eine wichtige diskursive Voraussetzung. Doch wie der Druck konkreter werden kann, ist umstritten. Organizingansätze von ver.di im Feld sind gescheitert und wurden aufgrund der schweren Organisierbarkeit der Gruppe eingestellt. Manche Organisationsansätze mobilisieren ihr unpolitisches Klientel eher über die Berufsehre (so die einige Zeit für Aufsehen sorgende Bundeskonferenz der Sprachlehrbeauftragten). Mit der Gründung von NGAWiss steht auch die Vision eines Bildungsstreiks (nicht nur für den Mittelbau) im Raum – bisher allerdings weitgehend als langfristige Zukunftsperspektive, da die notwendigen Strukturen erst langsam entstehen. Deswegen (oder: solange) setzen die meisten Initiativen auf die Mobilisierung entlang lokaler, mit gegebenen Kräften und in unterschiedlichen Koalitionen auch handhabbarer Konflikte und zielen beispielsweise auf die Einführung von bestimmten Standards in ihrer jeweiligen Einrichtung (so die Initiative „Uni Kassel unbefristet“ oder die Organisation der Doktorand\*innen in den drei außeruniversitären Forschungsverbänden und ihr Dachverband „N<sup>2</sup> - Network of Networks“). Andere setzen noch mehr im Vorfeld an und führen aktivierende Befragungen und daran geknüpfte Öffentlichkeitsarbeit durch, so die Mittelbauinitiativen in Dresden und Heidelberg. Ähnlich selbstverständigungs- und diskursorientiert sind die vielen, überwiegend in den vergangenen fünf Jahren entstandenen Initiativen von Mittelbau oder „Nachwuchs“ innerhalb der Fachgesellschaften.<sup>6</sup> Andere beschränken sich weitgehend auf weniger konfliktorientierte, aber intimes Institutionswissen voraussetzende Arbeit in den universitären Selbstverwaltungsgremien wie die Mittelbauinitiative der TU Berlin. Die Frage der Beschäftigungsbedingungen steht meist im Zentrum, wird aber häufig auch mit Demokratisierungsanliegen verknüpft, so im Einsatz für demokratische Departmentstrukturen durch die Junge Akademie (Specht et al. 2017) bzw. konkrete lokale Umsetzungsversuche auf Institutsebene und – radikalisiert – von NGAWiss (2017). Eine Auseinandersetzung mit Mobbing und Machtmissbrauch verfolgt systematisch bisher nur das Max-Planck-PhDnet (2018).

Alle Akteure ringen dabei um die Schaffung von Problembewusstsein und Konfliktbereitschaft und finden dazu sehr unterschiedliche Antworten, die der Disparität der Zielgruppe und ihrer institutionellen Umwelten entsprechen. Man kann zumindest die neueren, kämpferischen Ansätze und das sichtbare Anwachsen des artikulierten Unmuts durchaus als (Mobilisierungs-)Erfolge auf dem Weg der ‚Klasse an sich‘ zur ‚Klasse für sich‘ verstehen.

## Literatur

Baumgarten, B. und P. Ullrich. 2016. Discourse, Power, and Governmentality. Social Movement Research with and beyond Foucault. In *Social Theory and Social Movements: Mutual Inspirations*, Hrsg. J. Roose und H. Dietz, 13–38. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.

---

<sup>6</sup> Vgl. die Übersicht in Ullrich (2016, S.399ff.); seitdem sind weitere dazugekommen, unter anderem die AG Mittelbau der Wissenschafts-, Technik- und Medizingeschichte, das Netzwerk Kritische Kommunikationswissenschaft, eine Fachgruppe in der Gesellschaft für Musikforschung und erste Sondierungen in der Japanologie. Andere Initiativen sind inzwischen allerdings wieder eingeschlafen.



- Baumgarth, B., J. Henke und P. Pasternack. 2016. *Inventur der Finanzier- und des Hochschulsystems. Mittelflüsse, Kontroversen und Entwicklungen im letzten Jahrzehnt* (Working Paper). Hans Böckler Stiftung.
- Bérubé, M. und J. Ruth. 2015. *The humanities, higher education, and academic freedom. Three necessary arguments*. Houndmills, Basingstoke, Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Bourdieu, P. 1998. *Vom Gebrauch der Wissenschaft. Für eine klinische Soziologie des wissenschaftlichen Feldes*. (S. Egger, Hrsg.). Konstanz: UVK, Univ.-Verl.
- Gallas, A. 2018a. Introduction: The Proliferation of Precarious Labour in Academia. *Global Labour Journal* 9:92–102.
- Gallas, A., 2018b. Precarious Academic Labour in Germany: Termed Contracts and a New Berufsverbot. *Global Labour Journal* 9:69–75.
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft. 2010. *Templiner Manifest*. Traumjob Wissenschaft. Für eine Reform der Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung.
- Graeber, D. 2018. Are You in a BS Job? In Academe, You're Hardly Alone. The Chronicle of Higher Education. 05.08.2018, <https://www.chronicle.com/article/Are-You-in-a-BS-Job-In/243318>
- Grühn, D., H. Hecht, J. Rubelt und B. Schmidt. 2009. *Der wissenschaftliche „Mittelbau“ an deutschen Hochschulen. Zwischen Karriereaussichten und Abbruchtendenzen*. Berlin: ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft.
- Japp, K.P. 1984. Selbsterzeugung und Fremdverschulden. Thesen zum Rationalismus in den Theorien sozialer Bewegungen. *Soziale Welt* 35: 313–329.
- Jovanovic, D. 2018. Engaging with Precarity. The Fatiguing Job-Seeking Journey of an Early Career Anthropologist. *Revista de Dialectología y Tradiciones Populares* I.XXIII: 33–38.
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, Hrsg. 2017. *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017*. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Max Plank PHDnet. 2018 (14. August). *Positionspapier zu Machtmissbrauch und Konfliktlösung*.
- Münch, R., 2011. *Akademischer Kapitalismus. Zur politischen Ökonomie der Hochschulreform*. Berlin: Suhrkamp.
- Münch, R. 2016. Kapital und Arbeit im akademischen Shareholder-Kapitalismus. *Soziologie* 45:412–440.
- Münch, R., S. Beyer und N. Massih-Tehrani. 2016 (26. Februar). Soziologie als Beruf. Akademische Karrieren zwischen globalem Wettbewerb und nationalen Traditionen. Gehalten auf der Tagung *Soziologie als Beruf. Wissenschaftliche Praxis in der soziologischen Reflexion*, Berlin.
- Neis, M. 2009. Immer der Karotte nach. Ist die Wissenschaft eine prekäre Profession? *Zeitschrift für Nachwuchswissenschaftler – German Journal for Young Researchers* 84–89.
- Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft. 2017 (31. August): *Für faire Beschäftigung an deutschen Hochschulen!* Forderungen des Netzwerks für Gute Arbeit in der Wissenschaft. .
- Ohm, B. 2016. Exzellente Entqualifizierung. Das neue akademische Prekariat. *Blätter für deutsche und internationale Politik* 109–120.
- Peter, T. 2017. Akademische Entrepreneure. Der homo academicus zwischen Passion, Reputation und Projekt. *Berliner Debatte Initial* 28:110–121.
- Reitz, T. 2016. Von der Kritik zur Konkurrenz. Die Umstrukturierung wissenschaftlicher Konflikte und ihre Wissenseffekte. *sub|urban. zeitschrift für kritische stadtforschung* 4:37–58.
- Rogge, J.-C. 2015a. The winner takes it all? Die Zukunftsperspektiven des wissenschaftlichen Mittelbaus auf dem akademischen Quasi-Markt. *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 67:685–707.
- Rogge, J.-C. 2015b. Soziale Bedingungen und Effekte der quantitativen Leistungsmessung. *Soziale Welt* 66:205–214.
- Schmid, A. und P. Ullrich, 2018. Publish and Perish. Publikationszwänge, selbstunternehmerische Wissenschaftssubjekte und Geschlecht. In *Chimära mensura? Die Human-Animal Studies zwischen Schäferhund-Science-Hoax, kritischer Geschichtswissenschaft und akademischem Trendsurfing*, Hrsg. E. Heitzer und S. Schultze, 228–247. Berlin: Vergangenheitsverlag.

- Slaughter, S. und G. Rhoades. 2009. *Academic Capitalism and the New Economy. Markets, State, and Higher Education*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- Specht, J., C. Hof, J. Tjus, W. Pernice und U. Endesfelder. 2017. *Departments statt Lehrstühle. Moderne Personalstruktur für eine zukunftsfähige Wissenschaft*. Junge Akademie.
- Statistisches Bundesamt (Destatis). 2018. *Hochschulen auf einen Blick*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt (Destatis).
- Touhouliotis, V. 2018. Enforcing Precarity. Bureaucratic Machinations, Complicity and Hierarchies of Academic Lives. *Revista de Dialectología y Tradiciones Populares* I.XXIII:39–46.
- Ullrich, P. 2016. Prekäre Wissensarbeit im akademischen Kapitalismus. Strukturen, Subjektivitäten und Organisationsansätze in Mittelbau und Fachgesellschaften. *Soziologie* 45:388–411.
- Ullrich, P. 2019. In Itself, But Not Yet For Itself – Organising the New Academic Precariat. In *The Radical Left in Europe. Rediscovering hope*. transform! Yearbook 2019. Hrsg. W. Baier, E. Canepa und H. Golemis, 155–166. London: Merlin Press.
- Ullrich, P. und T. Reitz. 2018. Raus aus der prekären Mobilität. *Forum Wissenschaft* 23–24.
- van Dyk, S. und T. Reitz. 2017. Projektförmige Polis und akademische Prekarität im universitären Feudal-system. Zwei Diagnosen und eine Fünf-Jahres-Perspektive. *Soziologie* 62–73.