
„SCHWEIGEN WIRD NICHT BELOHNT“

Darauf zu vertrauen, dass das Wissenschaftssystem von sich aus für gerechte Karrierechancen sorgt, ist eine schlechte Strategie – darüber sind sich Amrei Bahr, Kristin Eichhorn und Sebastian Kubon einig

INTERVIEW: JEANNETTE GODDAR

Wer ist eigentlich Hanna? Eine virtuelle Biologin, promoviert, mit deren Hilfe das Bundesministerium für Bildung und Forschung der Welt erklären wollte, warum das Sonderbefristungsrecht an Hochschulen und Forschungseinrichtungen auch für junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler eine gute Sache ist. Doch das war einmal. Das Video ist vom Netz, Hanna ein Hashtag, der mit Blick auf Wissenschaft zu den erfolgreichsten des Jahres 2020 gehört: Tausende befristet beschäftigte Promovierende und Post-Docs machen unter #IchBinHanna ihrem Ärger über ihre Arbeitsbedingungen Luft. Wer wissen will, wie das kam, muss Sebastian Kubon, Amrei Bahr und Kristin Eichhorn treffen, was, ohne lange Terminsuche, erstaunlich gut klappt. Es wird ein kurzes, konzentriertes Gespräch via Zoom, gelegentlich mit einem winkenden Kind im Bild. Eine der erstaunlichsten Erkenntnisse: Auch die drei kennen sich bis heute nur vom Bildschirm.

Sie sind so etwas wie „Die drei von #IchBinHanna“. Woher kennen Sie sich eigentlich?

Sebastian Kubon: Im Oktober 2020 twitterte eine Kollegin, sie wolle sich zu Halloween als Wissenschaftszeitvertrags-

gesetz verkleiden. Das schien mir ein zu gruseliges Kostüm; ich schlug vor, lieber zum Reformationstag 95 einschlägige Thesen an die virtuelle Tür zu nageln. Die ersten, die einstimmen, waren Amrei Bahr und Kristin Eichhorn – ohne dass wir uns zuvor kannten. So entstand „#95vsWissZeitVG“, der Vorläufer-Hashtag zu #IchBinHanna.

Der 95-Thesen-Hashtag war längst nicht so erfolgreich wie der #IchBinHanna-Hashtag, unter dem Hunderte, wenn nicht Tausende ihre Laufbahn-Geschichten posteten. Woher kommt diese plötzliche Dynamik? Das Thema Prekarität in der Wissenschaft ist ja so neu nicht.

Amrei Bahr: Ich denke, es hat mit der Idee zu tun, die prekären Arbeitsverhältnisse erstmals anhand von Menschen mit Gesichtern und persönlichen Geschichten zu erzählen. Zu sagen, 92 Prozent der Unter-45-Jährigen ohne Professur sind befristet beschäftigt, ist eindrücklich, bleibt aber abstrakt. Wenn deutlich wird, es geht um Menschen, die eine Geschichte, ein Leben, eine Familie haben, wird für eine breite Mehrheit anschaulich, unter welchen Bedingungen Zigtausende in der Wissenschaft arbeiten.

DR. AMREI BAHR



Fotos: Susanne Kurz

arbeitet als wissenschaftliche Mitarbeiterin auf zwei halben Stellen am Institut für Philosophie der Universität Düsseldorf. Seit ihrer Promotion im Jahr 2017 hat sie dort acht Arbeitsverträge unterzeichnet. Im April wechselt sie auf eine W1-Professur an der Universität Stuttgart.

PD DR. KRISTIN EICHHORN



Fotos: Simon Rätmann

hat für zwei Jahre eine Vertretungsprofessur am Institut für Literaturwissenschaft, Abteilung Neuere Deutsche Literatur, der Universität Stuttgart inne. Von ihrer Stelle als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Paderborn ist sie für diese Zeit beurlaubt.

DR. SEBASTIAN KUBON



Fotos: Thomas Morgner

ist aktuell in Elternzeit; seine 50-Prozent-Stelle als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Fachbereich Geschichte, Abteilung Mittelalter beziehungsweise Public History, an der Universität Hamburg ruht. Ob seine Zukunft in oder außerhalb der Wissenschaft liegt, ist offen.

Nun gehört zum Gesicht-Zeigen ein gewisser Mut. Auch Journalistinnen und Journalisten hätten in der Vergangenheit oft gern Gesichter gezeigt – stießen aber meist auf Bitten um Anonymisierung, aus Angst um die wissenschaftliche Zukunft.

Kristin Eichhorn: Ja, lange war das so. Wir haben nun erlebt, dass Leute sich mit ein bisschen Vorlauf eben doch Schritt für Schritt aus der Anonymität trauen. So entstand eine Community, die dann wiederum viele Weitere motiviert hat. Super war auch, mit Amrei Bahr jemanden dabei zu haben, die sich von Beginn an überhaupt nicht scheute, voranzugehen.

Kubon: Ich denke, es gibt noch einen Grund: Die Bedingungen in der Wissenschaft sind inzwischen so unerträglich prekär, dass viele sich denken: Wenn ich nichts sage, bin ich ja auch raus. Dann mache ich doch lieber den Mund auf. Nur weil man nicht aneckt, bekommt man ja auch keine Stelle.

Bahr: Ja, zu erkennen, dass es um Strukturen geht, nicht um persönliches Versagen, ist ein zentraler Erfolg der Twitter-Bewegung. Ich habe selbst lange gedacht, es sei meine Schuld, dass ich meine Promotion nicht vor dem Auslaufen der Finanzierung geschafft habe und sie als Arbeitslosengeldbezieherin fertig schreiben musste. Ein extrem schamhaftes Gefühl! Dank #IchBinHanna erleben wir: Es gibt Hunderte exzellente Kolleginnen und Kollegen, die auf Basis von Arbeitslosengeld 1 und 2 weiterarbeiten. Die Behauptung, wer genug Willen und Leistung zeige, schaffe es schon hinaus aus der Prekarität, stimmt einfach nicht.

Wie ist Ihre eigene wissenschaftliche Situation?

Bahr: Ich arbeite auf meinem achten Arbeitsvertrag seit 2017, an der Universität Düsseldorf. Zum 1. April 2022 wechsle ich an die Universität Stuttgart auf eine W1-Juniorprofessur, ohne Tenure Track. Aber immerhin.

Trotz Ihres lautstarken Hanna-Engagements hat man Sie berufen?

Bahr: Ja, das kann ich nicht genug betonen: Schweigen wird nicht belohnt, Sprechen nicht bestraft, das können wir mit ziemlicher Gewissheit sagen. Einfach, weil im Grunde den meisten im Wissenschaftssystem inzwischen klar ist, dass etwas gründlich schiefläuft.

Kubon: Dabei geholfen hat, dass uns schnell geglückt ist, die Twitter-Bubble zu verlassen. Zugespielt gesagt: Seit uns die entfristeten Beschäftigten und die politisch Verantwortlichen in der Frankfurter Allgemeinen Zeitung lesen, erkennen auch immer mehr von ihnen, dass es für eine bessere eine fairere Wissenschaft braucht.

**„MIT DEM WISSZEITVG
GÖNNT SICH DER STAAT IN
SEINEN EIGENEN REIHEN EIN
SONDERBEFRISTUNGSRECHT,
DAS ER IN KEINER
ANDEREN BRANCHE
AKZEPTIERT“**

Frau Eichhorn, Herr Kubon, wie ist Ihre Situation?

Eichhorn: Ich habe in Stuttgart eine Vertretungsprofessur für zwei Jahre. Für eine Vertretung ist das lang, von einer Perspektive aber doch weit entfernt. Um hier anzufangen, habe ich mich von einer befristeten Stelle in Paderborn beurlauben lassen.

Kubon: Ich bin in einer Corona-bedingt stark verlängerten Elternzeit. Ob ich auf meine 50-Prozent-Stelle an der Universität Hamburg zurückkehre, ist ungewiss. Hier zeigt sich übrigens ein weiterer Fehler im System: Wer sich um Kinder, oder auch um andere Menschen, kümmern muss, hat es noch einmal viel schwerer, eine wissenschaftliche Laufbahn zu organisieren. Im Grunde können Sie schreiben: Ich habe ab Ende Januar Zeit.

Ist das ein Plädoyer für eine Reform der familienpolitischen Komponente im Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG), die bisher für die Arbeitgeber eine Kann-Regelung ist?

Kubon: Nein, es ist ein Plädoyer für eine Reform des Wissenschaftssystems. Gleichstellung, ob für Frauen, Eltern oder marginalisierte Gruppen, gibt es nur mit mehr Dauerstellen. Sonderregelungen, Zeitmanagement-Seminare und Ähnliches werden nicht weiterhelfen.

Eichhorn: Zustimmung! Die familienpolitische Komponente ist eine Härtefallregelung; Familien sind aber keine Sonder- oder Härtefälle, sondern der Normalfall. Eine Regel, mit der man um die Verlängerung eines Vertrags betteln kann, ändert nichts daran, weiter stets in Gedanken dabei zu sein, in welcher Stadt man als nächstes einen Kita- oder Schulplatz benötigt und ob auch der Partner oder die Partnerin dort etwas findet.

Bahr: Hinzu kommt: Wer eine bessere Wissenschaft will, muss mehr Gruppen den Zugang ermöglichen – auch solchen, die sich bisher gar nicht leisten können, sich auf einen so prekären Weg einzulassen. Deswegen ist das Argument absurd, „wir“, die wir uns für Dauerstellen einsetzen, sollten aus Gründen der Gerechtigkeit für künftige Generationen nicht den Zugang „verstopfen“. Die Auswahl derer, die nachkommen, ist sehr auserlesen und von Diversität weit entfernt. Gerechtigkeit geht anders.

Nun hat jüngst eine Landesregierung, die rot-rot-grüne in Berlin, ein Hochschulgesetz verabschiedet, in dem die Entfristung von Postdoktoranden bei positiver Evaluation die Regel werden soll. Die Antworten der Hochschulen hätten nicht deutlicher ausfallen

können: Die Freie Universität stoppte erst einmal alle Neueinstellungen, die Präsidentin der Humboldt-Universität hat sogar ihren Rücktritt eingereicht.

Bahr: Der Umbau von Beschäftigungsverhältnissen ist unbestritten eine immense Herausforderung. Aber ich erwarte dennoch, dass alle Beteiligten in Berlin eine Umsetzung hinbekommen, die nicht dazu führt, dass wieder die Postdoktorandinnen und -doktoranden die Leidtragenden sind.

Aber das Argument der Hochschulen, ihnen fehlten schlicht die Dauergelder für Dauerstellen, ist doch nicht von der Hand zu weisen.

Eichhorn: Ja, deswegen muss die neue Bundesregierung dringend mit allen Landesregierungen an guten Lösungen arbeiten. Für solche wird es nicht genügen, das Wissenschaftszeitvertragsgesetz anzugehen. Es geht um Kapazitätsverordnungen und vieles mehr.

Bahr: Zentral ist, die Grundfinanzierung der Hochschulen zu stärken und dann auch für dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse einzusetzen. Beim „Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken“ fehlt eine ausreichend verbindliche Regelung dafür – und er ist zudem nur auf die Lehre ausgerichtet. Auch für die Forschung an Hochschulen sollte ein entsprechendes Programm aufgelegt werden. Nur so kann gewährleistet werden, dass nicht ein großer Teil unserer Arbeitszeit durch stetes Anträge-Schreiben für künftige Gelder beansprucht wird.

Was soll mit dem WissZeitVG geschehen? Reformieren oder abschaffen?

Bahr: Es abzuschaffen, würde alle, die ohne Dauerstellen sind, auf das Teilzeit- und Befristungsgesetz zurückwerfen. Das ist keine gute Idee. Es braucht eine neue Ausgestaltung: eine gesetzliche Grundlage, die Vertragslaufzeiten über die gesamte Zeit der Promotion zur Regel macht. Dazu muss der enorm schwammige Qualifikationsbegriff im WissZeitVG so geändert werden, dass nicht auch ein einzelnes Kapitel als Begründung einer Befristung durchgeht. Mit der Promotion sollte die Qualifikationsphase beendet und die Dauerstelle zur Regel werden.

Kubon: Andererseits würde von einer Abschaffung des WissZeitVG eine immense Signalwirkung ausgehen. In jedem anderen Bereich ist – übrigens auch laut Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts – unstrittig, dass reguläre Jobs unbefristet sein müssen. Mit dem WissZeitVG gönnt sich der Staat in seinen eigenen Reihen ein Sonderbefristungsrecht, das er in keiner anderen Branche akzeptiert. //