

# Masterthesis

---

*"Einige steigen ein, tun sich das an, viele steigen aus"*

## **Das Erleben wissenschaftlicher Mitarbeiter\*innen in Forschungsprojekten an Hochschulen**

---

zur Erlangung des akademischen Grades  
Master of Arts

Studiengang Wissenschaft Soziale Arbeit  
Fachbereich Gesundheit, Pflege und Soziales an  
der Hochschule Neubrandenburg

vorgelegt von

Lea Tillmann

URN: urn : nbn : de : gbv : 519-thesis: 2025-0030-5

Erstprüfer\*in: Prof.n. Dr. Christine Krüger

Zweitprüfer\*in: Prof. Dr. Claudia Vogel

# Inhaltsverzeichnis

I.	Einleitung .....	1
II.	Theoretischer Rahmen.....	3
1.	Prekariat Wissenschaft .....	3
1.1	Arbeitsfeld Wissenschaft .....	3
1.2	Gesetzliche Grundlage.....	7
2.	Diskussionen zu den Arbeitsbedingungen .....	8
2.1	Debatten zur prekären Lage des wissenschaftlichen Mittelbaus.....	8
2.2	Derzeitiger Stand der Lage .....	9
3.	Forschungsstand .....	10
3.1	Erkenntnisinteresse.....	12
3.2	Zielsetzung und Fragestellung .....	13
III.	Empirische Untersuchung .....	14
1.	Empirischer Zugang .....	14
1.1	Erhebungsverfahren.....	14
1.2	Erhebungsinstrument .....	15
1.3	Auswertungsverfahren .....	17
2.	Ergebnisse der empirischen Untersuchung .....	19
2.1	Befunde der empirischen Untersuchung .....	19
2.1.1	Die Arbeitsrealität in der Wissenschaft.....	19
2.1.2	Wissenschaft als Arbeitsplatz.....	47
2.1.3	Die Wahrnehmung der Arbeit an einer Hochschule .....	53
2.2	Diskussion zur empirischen Untersuchung .....	76
IV.	Fazit .....	79
V.	Literaturverzeichnis .....	81
VI.	Anhang.....	85

## I. Einleitung

Innerhalb des Masterstudiums und der Arbeit als wissenschaftliche Hilfskraft wurde anhand der Schilderungen derjenigen, die im Wissenschaftssystem tätig sind, deutlich, dass Forschungsarbeit eine Seite aufweist, die die Vorstellung über die Arbeit in diesem Bereich veränderte. Zuvor erschien die Arbeit erhaben – Wissenschaftler\*innen schaffen Zugänge, Einblicke und versuchen Phänomene erklärbar zu machen. Diese würdevolle Vorstellung stimmt zwar, im Sinne der Tätigkeit, bröckelte jedoch, als klar wurde, unter welchen Bedingungen dies erfolgt. Diejenigen, die Fortschritte im Verstehen des Unbekannten erzielen, bangen gleichzeitig um ihre berufliche Zukunft.

Obwohl die akademische Laufbahn lang und beschwerlich ist, steht am Ende keine Sicherheit, die das Beschreiten des Weges belohnt, zumindest nicht für alle, sondern nur für wenige Auserwählte. Die Formulierung „auserwählt“ impliziert, dass die Wahl auf spezifische Kriterien zurückzuführen wäre, die kaum jemand erfüllt. Allerdings gehört zur Karriere genauso Glück wie Zufall. Das heißt nicht, dass diejenigen, die die Stellen besetzen, deren nicht würdig sind. Im Gegenteil gibt es unzählige Qualifizierte, die ebenso geeignet sind und nur wenige Stellen, sodass viele, trotz ihrer Qualifikationen, ausscheiden. Die Wissenschaft in Deutschland ist ein hartes Pflaster, in dem Konkurrenz und Existenzängste zum Arbeitsalltag gehören.

In dieser Arbeit sollen die Bedingungen wissenschaftlicher Arbeit und die Perspektive des akademischen Mittelbaus verdeutlicht werden, um ein tieferes Verständnis, für das Erleben der wissenschaftlichen Mitarbeitenden, zu erlangen und die Forschungsfrage, „Wie erleben wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen die Arbeit in Forschungsprojekten an Hochschulen?“, zu beantworten.

Zunächst werden zentrale Problematiken des Arbeitsfeldes abgebildet und die Bedeutung der gesetzlichen Grundlage für diese herausgestellt. Im Anschluss wird der chronologische Verlauf, der Diskussionen zur Thematik, wiedergegeben, um den aktuellen Stand herauszuarbeiten und die Relevanz der Betrachtung des Themas zu verdeutlichen. Am Ende des theoretischen Rahmens erfolgt die Darstellung des Forschungsstandes. Darauf aufbauend wird das Erkenntnisinteresse offengelegt und die Zielsetzungen und Forschungsfrage, der vorliegenden Untersuchung, angebracht. Nachdem das Thema theoretisch fundiert abgebildet und zu den bereits bestehenden Forschungen abgegrenzt wurde, wird das empirische Vorgehen der Untersuchung aufgezeigt.

Der empirische Teil der Arbeit beginnt mit der Darstellung des empirischen Zugangs, indem das Erhebungsverfahren, das -instrument und die Auswertungsmethode vorgestellt werden. Die Daten wurden, mithilfe der Narrationsanalyse, und anhand der Transkripte, der vier erhobenen narrativen Interviews, ausgewertet. Innerhalb der Ausführungen wird der Grund, der Nutzung eines narrativen Verfahrens, herausgestellt und die Vorgehensweise, im Einzelnen, beschrieben. Nach den Ausführungen, des methodischen Vorgehens, schließt die Abbildung der Befunde der Untersuchung an, die anhand der drei Hauptcluster<sup>1</sup> unterteilt wurden. Die Darstellung der Befunde verläuft entlang der thematischen Clusterung und unter Einbezug exemplarischer Zitate, die die Authentizität der Erkenntnisse wart. In der anschließenden Diskussion werden die Befunde eingeordnet, um die Forschungsfrage zu beantworten. Zudem erfolgt eine Reflexion bezüglich des Vorgehens der Untersuchung, um Erkenntnisse bezüglich der angewandten Forschungspraxis offenzulegen.

Letztlich werden die zentralen Erkenntnisse im Fazit zusammengefasst, sowie eingeordnet und weiterführende Themen, die in der Untersuchung keine Berücksichtigung fanden, benannt.

---

<sup>1</sup> Übersicht hinterlegt im Anhang: Übersicht der Themenclusterung der Ergebnisdarstellung

## II. Theoretischer Rahmen

### 1. Prekariat Wissenschaft

„Wissenschaft hat in unserer Gesellschaft einen bedeutenden Stellenwert [...]“<sup>2</sup> Trotz dessen schreitet die Unattraktivität des Arbeitsfeldes fort. Die Rahmenbedingungen und die unsicheren Arbeitsverhältnisse wirken sich nicht nur auf die Mitarbeitenden, sondern auch auf die Forschungen aus.<sup>3</sup> Der Wandel der Forschungsinstitute, hinzu Teilnehmenden eines Wettbewerbsmarkt, dessen Struktur der der Wirtschaft ähnelt, führte zu Veränderungen der Wissenschaftskultur. Dies hat zur Folge, dass unternehmerische Leitmotive zunehmend zu Ansprüchen der Wissenschaftsarbeit werden. Effizienz gewinnt an Bedeutung, während die Bedingungen der Forschungsarbeit problematischer werden. Die Finanzierung der Forschung basiert nicht auf den Forschungsansätzen oder der Bedeutung der Thematik, sondern auf ihrer Wettbewerbsfähigkeit. Die Devise lautet maximaler Output unter minimalem Ressourceneinsatz. Daraus entstehen schlechtere Arbeitsbedingungen für Wissenschaftler\*innen und eine ungerechte Verteilung finanzieller Mittel. Das Personal ist den daraus resultierenden Unsicherheiten ausgesetzt. Der Mittelbau ist groß, die Karriereaussichten sind klein. Prekarität besteht einerseits aufgrund der Rahmenbedingungen der Arbeitsverhältnisse, die die Existenzsicherung von Mitarbeiter\*innen erschwert und auf der anderen Seite in Form der negativen Auswirkungen auf die Forschungspraxis.<sup>4</sup> Die vorliegende Arbeit legt den Fokus auf die Perspektive des wissenschaftlichen befristeten Personals, dass seit Jahren die Stimme gegen die Zustände in der Wissenschaft erhebt. Nachfolgend werden exemplarisch zentrale Probleme des Arbeitsfeldes herausgearbeitet und die häufig kritisierte Gesetzgebung vorgestellt. Dies verdeutlicht die Bedingungen, unter denen Wissenschaftsarbeit stattfindet und zeigt, wodurch das Arbeitsfeld geprägt ist.

#### 1.1 Arbeitsfeld Wissenschaft

„Arbeitslast, Überstunden, Publikationsdruck, Fehlerkultur – das Wissenschaftssystem Deutschlands krankt an vielen Stellen.“<sup>5</sup> Die Autor\*innen Kollenberg verweisen im Zitat bereits auf die Vielseitigkeit der Problemlage des Wissenschaftssystems in Deutschland. Die folgenden Ausführungen ermöglichen einen Einblick, indem eine Auswahl zentraler Problematiken abgebildet wird.

---

<sup>2</sup> Kollenberg/ Kollenberg 2024, S.5

<sup>3</sup> Vgl. Finnern 2024, S. 7

<sup>4</sup> Vgl. Laufenberg u.a. 2018, S. 2 ff.

<sup>5</sup> Herff/ Radloff/ Stiegler 2024, S. 41

## *Befristung*

Wissenschaftliche Arbeit ist vor allem durch die befristeten Anstellungen des akademischen Mittelbaus geprägt.<sup>6</sup> Diese beruhen auf der Gesetzgebung des Wissenschaftszeitvertragsgesetz<sup>7</sup>. „Aus der aktuellen Hochschulpersonalstatistik geht hervor, dass im Berichtsjahr 2018 80% des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Hochschulen (alle Altersgruppen, ohne Professorinnen und Professoren) befristet beschäftigt waren.“<sup>8</sup> In der Statistik von 2022 liegt die Befristungsquote bei 79 %.<sup>9</sup> Demnach ist diese, in vier Jahren, um lediglich ein Prozent zurückgegangen. Die starke Ausprägung der befristeten Anstellungen und die minimalen Veränderungen zeigen den Normalzustand des Wissenschaftssystems. Befristungen sind der Regelfall, während Festanstellungen besonders und selten sind. Die Auswirkungen, hinsichtlich Partnerschaft und privater Zukunftsgestaltung, befristeter Anstellungen, zeigt Baron in seinen Ausführungen auf. Demzufolge weisen befristete Angestellte höhere Risiken bezüglich des Verlustes der Arbeit und ein niedrigeres Einkommen auf, wobei sich Einkommensverhältnisse im weiteren Verlauf des Lebens wieder angleichen. Die Anstellungsart hat Einfluss auf Lebenspläne und Partnerschaften.<sup>10</sup> Daraus wird ersichtlich, dass die Befristung nicht nur die Arbeitssituation, sondern auch das Privatleben des akademischen Mittelbaus beeinflusst. Diese bilden nur einen Teil der Konsequenzen der häufigen Befristungen ab, verdeutlichen jedoch, weshalb diese als zentrale Problematik gilt.

## *Arbeitslast*

Die Anforderungen stellen wissenschaftliche Mitarbeitende, auch in zeitlicher Hinsicht, vor Herausforderungen. Denn um den Anforderungen der Forschung gerecht werden zu können, wird es häufig nötig, Überstunden zu leisten und mehr Zeit zu investieren, als bezahlt wird. Herff, Radloff und Stiegler zeigen dies, anhand der Daten des Vereins RespectScience e.V., in dem deutlich wird, dass das Leisten von Überstunden zum Arbeitsalltag vieler Angehöriger des wissenschaftlichen Mittelbaus gehört.<sup>11</sup> Demzufolge fällt die Arbeitslast höher aus, als die dafür vorgesehenen Stunden abdecken.

---

<sup>6</sup> Vgl. Eichhorn 2021, S. 33

<sup>7</sup> weiteres dazu in: II. 1. 1.2 Gesetzliche Grundlage

<sup>8</sup> Konsortium Bundesbericht 2021, S. 111

<sup>9</sup> Vgl. Konsortium BuWiK 2025, S. 124

<sup>10</sup> Vgl. Baron 2023, S. 31 f.

<sup>11</sup> Vgl. Herff/ Radloff/ Stiegler 2024, S. 44

Hinzukommen die Deadlines, die die Zielerreichung terminieren und die Mehrarbeit so notwendig werden lassen. Dieses Ungleichgewicht stellt einen wichtigen Aspekt der Arbeitsrealität dar.

### *Karriere*

„[...] [I]m Fall der unsicheren Verhältnisse in der Wissenschaft [...] [ist] [d]as Ideal der Karriereplanung [...] die Perspektive der Draufsicht [...] von de[r] aus man die komplette Übersicht über das Schlachtfeld der Wissenschaft hat und den Kampf um die besten Plätze strategisch planen kann.“<sup>12</sup> Der Zustand einer planbaren Karriere bildet nicht die Realität, sondern eine Wunschvorstellung ab. Die Bezeichnung des Schlachtfeldes ist deshalb so passend, weil der Konkurrenzdruck und das stetige Ausscheiden von qualifizierten Fachkräften genau dieses Bild vermittelt. Nicht die am besten geeignete Person “überlebt“ und gewinnt, da Glück und Zufall einen entscheidenden Anteil am Voranschreiten haben. „[Wissenschaftler\*innen] [...] durchleiden [...] in ihrer Qualifikationsphase eine Schwebephase, in der sie lange Zeit nicht wissen, welche Folgen ihr Streben haben wird. Sie verdingen sich in Projekten, deren Folgefinanzierung fraglich ist. Sie promovieren und habilitieren und stehen am Ende möglicherweise doch mit Mitte 40 als Berufsanfänger auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, für den sie überqualifiziert, überspezialisiert [...] Die schöne Welt der Wissenschaft, sie wird für diesen Kreis schnell zur Sackgasse.“<sup>13</sup> Die Karriereaussichten im wissenschaftlichen Bereich sind geprägt von vielen qualifizierten Fachkräften, die um die wenigen Dauerstellen konkurrieren. Die Möglichkeiten sind begrenzt, der Umgang damit äußert sich in unterschiedlichen Wegen. Dies zeigt sich auch in der Statistik des Bundesberichts wissenschaftlicher Nachwuchs von 2021, in dem herausgestellt wird, dass der Verbleib von Promovierenden im Wissenschaftsbereich eher einen Sonderfall darstellt.<sup>14</sup> Laut der Angaben, arbeiten lediglich 24 % der Promovierten dauerhaft in der Wissenschaft.<sup>15</sup> Die Promotion stellt, aufgrund der Gesetzlage und der geringen Anzahl an unbefristeten Stellen für den akademischen Mittelbau, quasi eine Voraussetzung für die Möglichkeit des Verbleibs im Arbeitsfeld Wissenschaft dar. Somit fallen alle aus dem System, die keine Promotion anstreben, falls sie keine dieser Anstellungen ergatterten. Die, die die Promotion abschließen, haben zwar die Anforderungen einer möglichen Professur erfüllt, wodurch sich die Aussichten allerdings kaum verbessern.

---

<sup>12</sup> Schäfer 2023, S. 29

<sup>13</sup> Klecha/ Krumbein 2008, S. 9

<sup>14</sup> Vgl. Konsortium Bundesbericht 2021, S. 215

<sup>15</sup> Vgl. Konsortium BuWiK 2025, S. 156

Dies wird anhand der Ausführungen von Herff, Radloff und Stiegler, zu den Daten von RespectScience e.V., verdeutlicht. Die Mehrheit gibt an, für sich selbst keine langfristige Perspektive in der Wissenschaft zu sehen.<sup>16</sup> Dies bestätigt die systemisch bedingten geringen Karriereaussichten und betont gleichzeitig den schweren Werdegang derjenigen, die gegen diese Hürden bestehen wollen. Allerdings gibt es auch hier die Gegenseite derjenigen, die trotz ihrer Bemühungen ausscheiden. Dies wird im Sammelwerk von Bahr, Eichhorn und Kubon mehrfach deutlich. Ein Beispiel hierfür geht aus den Ausführungen von Stefanie Junges hervor: „Nachdem Auslaufen meines Stipendiums und der Abschlussfinanzierung der Dissertation durch Harz IV habe ich mich in den Beruf >gerettet<, den ich eigentlich nicht angestrebt hatte: [...] Lehrerin [...]“<sup>17</sup> Aus den schlechten Karriereaussichten und der hohen Konkurrenz resultiert das Ausscheiden qualifizierter Fachkräfte, die einen anderen beruflichen Weg finden müssen. Die wissenschaftliche Karriere ist ein wichtiges und zentrales Problem der Wissenschaftsarbeit und stellt viele Mitarbeitende vor großen Herausforderungen.

### *Hierarchie*

„In der Mensa oder in den Pausen auf den Tagungen erzählt man sich von diesen Erlebnissen: von der Assistentin, die keine Zeit für ihre Habilitation findet, weil der Chef sie ständig mit neuen Aufgaben betraut und ihr einen Großteil seiner eigenen Pflichten aufbürdet. Von der Mitarbeiterin, die sich fürchtet, ihre zweite Schwangerschaft beim Professor zu melden, weil die Vertragsverlängerung ansteht und schon die erste Schwangerschaft auf Missmut gestoßen ist.“<sup>18</sup> In diesem Auszug verdeutlicht Richter die Hierarchie im Wissenschaftssystem, infolgedessen Ungleichheiten auftreten. Denn die Abhängigkeiten beinhalten auch immer die Möglichkeit des Missbrauchs. Hierarchie ist ein häufiger Bestandteil des Alltags und birgt hilfreiche Aspekte, die Ordnung und Struktur befördern.<sup>19</sup> Allerdings kann dies auch dazu führen, dass Machtpositionen ausgenutzt werden. Ein System, in dem Leistung und Ansehen von großer Bedeutung, für die sowieso schon erschwerte Karriere, sind, erleichtert den Missbrauch. Die Bedeutung des guten Verhältnisses zu den Vorgesetzten wird hierbei ersichtlich. Der akademische Mittelbau ist neben dem großen Konkurrenzdruck untereinander, auch von Abhängigkeiten zu den Höhergestellten betroffen.

---

<sup>16</sup> Vgl. Herff/ Radloff/ Stiegler 2024, S. 47

<sup>17</sup> Junges 2021, S. 85

<sup>18</sup> Richter 2021, S. 111

<sup>19</sup> Vgl. ebd. S. 111 f.

Die Liste der Probleme und der Kritik ist lang. Die abgebildete Auswahl zentraler Probleme zeigt die Arbeitsbedingungen, unter denen der wissenschaftliche Mittelbau arbeitet, auf. Diese können, um beispielsweise Qualitätsverlust der Forschung, Konkurrenzdruck, psychische Belastung der Mitarbeitenden, et cetera, ergänzt werden. Die Ausführungen sollten einen ersten Einblick in die Arbeitsrealität des Wissenschaftssystems ermöglichen. Darauf aufbauend erfolgt im Folgekapitel die Auseinandersetzung mit der gesetzlichen Regelung der Befristung, einer der Hauptkritikpunkte.

## 1.2 Gesetzliche Grundlage

„Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) regelt seit dem Jahr 2007, wie die Arbeitsverträge für das wissenschaftliche und künstlerische Personal an staatlichen Hochschulen und Forschungseinrichtungen zeitlich befristet werden können, welche Voraussetzungen dafür erfüllt sein müssen und wo die Grenzen der Befristung sind.“<sup>20</sup> Die Befristungen, die das Normal der wissenschaftlichen Anstellungen bildet, wird durch dieses Gesetz geregelt. Das Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt argumentiert auf der Webseite für das Gesetz und verweist auf die Eröffnung der Chancen für junge Wissenschaftler\*innen. Demnach schafft die gesetzliche Regelung vergleichbare Chancen auf Qualifizierung und langfristige Karriereperspektiven.<sup>21</sup> Inwiefern dies geschieht, wird nicht dargelegt. Die Befristungsgrenzen sorgen lediglich dafür, dass Wissenschaftler\*innen, nach einer festgelegten Zeitspanne, nicht mehr in dieser Form angestellt werden dürfen, sodass die Stellen wieder für den Nachwuchs frei gemacht werden. Wie dabei langfristige Karriereperspektiven ermöglicht werden, bleibt fraglich. Außerdem wird die Perspektive derjenigen, die deshalb aus der Wissenschaft aussteigen, nicht beachtet. Das Bundesministerium unternimmt den Versuch, das Rotationsprinzip zu stützen, in dem angebracht wird, dass „[d]ie Befristungsquote [...] mit dem Alter [sinkt] und [...] bei den 42-Jährigen den Kippunkt [erreicht]: Ab diesem Alter überwiegt die unbefristete Beschäftigung.“<sup>22</sup> Die hinterlegte Grafik zeigt zwar einen Rückgang der Befristung, mit zunehmendem Alter, auf, hinterfragt jedoch nicht die Ursache dessen. Aus dem vorherigen Kapitel ging hervor, dass lediglich 24 % der Promovierten dauerhaft in der Wissenschaft arbeiten. Der Rest steigt aus dem System aus. Dies findet bei den Daten der Grafik keine Beachtung.<sup>23</sup>

---

<sup>20</sup> BMFTR 2026 (Internetquelle)

<sup>21</sup> Vgl. ebd.

<sup>22</sup> Ebd.

<sup>23</sup> BMFTR 2026 (Internetquelle)

Demnach bedeutet der Rückgang der Befristung im Alter nicht, dass eine Entfristung erlangt wurde. Auf die Gründe, die für das Gesetz angebracht werden, antworten viele Betroffene mit Kritik. Dies hat sich so weit entwickelt, dass der Protest Auswirkungen auf politischer Ebene hervorbringt. Seit Jahren finden öffentliche Debatten zum Thema statt, deren chronologischer Verlauf nachfolgend dargestellt wird.

## **2. Diskussionen zu den Arbeitsbedingungen**

Die folgenden Ausführungen dienen der Abbildung der Debatten und der Kritik bezüglich des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Nach dem zunächst der chronologische Verlauf zusammengefasst wurde, folgt die Schilderung des aktuellen Standes der Lage, um die Bedeutung der Thematik, als Forschungsgegenstand, herauszustellen.

### **2.1 Debatten zur prekären Lage des wissenschaftlichen Mittelbaus**

Am 30.07.2018 veröffentlichte das Bundesministerium für Bildung und Forschung, welches heute den Namen Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt trägt, ein Imagevideo zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz, indem die Befristungen legitimiert werden, da diese eine „Verstopfung“ des Systems vorbeugen. Dabei wird die Ansicht vertreten, dass das Ausscheiden qualifizierter Wissenschaftler\*innen nötig wäre, um Platz für neue wissenschaftliche Mitarbeitende zu schaffen, da dies eine Voraussetzung für Innovation darstellt. Daran schloss am 31.10.2020 die erste Protestaktion, #95vsWissZeitVG, an.<sup>24</sup> Diese erfolgt in Anspielung an den Reformationstag und bewog viele Wissenschaftler\*innen dazu, gemeinsam Thesen gegen das Gesetz und seine Auswirkungen zu sammeln. Die Zusammenfassung und Ausarbeitung können auf einer eigenen Webseite nachgelesen werden.<sup>25</sup>

Am 10. Juni 2021 startete dann die zweite große Protestaktion #IchBinHanna, in der sich Wissenschaftler\*innen zur eigenen prekären Lage in der Wissenschaft äußern.<sup>26</sup> „#IchBinHanna traf einen Nerv in der academic community und verbreitet sich wie ein Lauffeuer [...]“<sup>27</sup> Viele fühlten sich vom Video verhöhnt und veranschaulichten anhand ihrer Geschichten die Realität, die das Video nicht erzählte. Die Situation bildet keine Einzelfälle ab, sondern systemische Probleme, die die Einzelnen betreffen.<sup>28</sup>

---

<sup>24</sup> Vgl. Bahr/ Eichhorn/ Kubon 2026 (Internetquelle)

<sup>25</sup> Vgl. Bahr/ Eichhorn/ Kubon 2026 (Internetquelle)

<sup>26</sup> Vgl. Bahr/ Eichhorn/ Kubo 2026 (Internetquelle)

<sup>27</sup> Keller 2024, S. 53

<sup>28</sup> Vgl. Bahr/ Eichhorn/ Kubo 2026 (Internetquelle)

„[Dabei] wird deutlich, dass Hanna mit ihrer wissenschaftlichen Karriere ein individuelles Risiko eingeht, das je nach Geschlecht, sozialer Herkunft, (psychischer) Gesundheit und Belastbarkeit und/oder Betroffenheit von Rassismus variiert und das sie\*er individuell tragen muss.“<sup>29</sup> Die Darstellung der Geschichten wiesen auf viele problematische Aspekte des Wissenschaftssystems hin und ließen negative Auswirkungen des Gesetzes in den Fokus rücken.<sup>30</sup> Aufgrund der Kritik, bezüglich des Videos und der vertretenen Ansicht darin, veröffentlichte das Bundesministerium am 13. Juni 2021 eine Stellungnahme, in denen das Gesetz, anhand seiner „Vorteile“, verteidigt wurde.<sup>31</sup> Allerdings wurde das Video, wegen des erneuten Gegenwinds, am 14. Juni 2021 von der Seite des Bundesministeriums entfernt. Daraufhin folgten Reformvorschläge, Publikationen, eine Ausstellung<sup>32</sup> und weitere Protesthashtags wie #IchbinReyhan (Perspektive derjenigen mit Diskriminierungserfahrungen) und #IchBinTina (Aufzeigen von Machtmissbrauch im wissenschaftlichen Bereich).<sup>33</sup>

Im Oktober 2024 wurde der Gesetzesentwurf, zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft, im Parlament beraten. Anhand der Daten, aus der beauftragten Evaluation von 2022, wurde unter anderem die Reduzierung der Höchstbefristungsdauer Promovierter vorgeschlagen. Entscheidungen bezüglich des Verbleibs im Wissenschaftsbereich würden erst spät im Berufsleben erfolgen, was durch die Reduzierung der Zeit geändert werden sollte.<sup>34</sup> Die Formulierung der Entscheidung impliziert eine Wahl, die in der Realität nur bedingt existiert. Die einzige Entscheidung die getroffen wird, ist die des weiter Aushaltens oder Verlassens des Arbeitsfeldes. Der Kampf um Verbesserungen der Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft geht seither und stetig weiter. Doch durch die Proteste entstehen weitere Bewegungen und Initiativen, in denen Wissenschaftler\*innen weiterhin ihre Seite vertreten.<sup>35</sup>

## **2.2 Derzeitiger Stand der Lage**

Zum aktuellen Zeitpunkt sind bereits Veränderungen in Kraft getreten, wie beispielsweise die Einführung von Mindestvertragslaufzeiten.<sup>36</sup> Zuletzt forderte der Wissenschaftsrat eine grundlegende Reform der Personalstrukturen, mit dem Ziel der Schaffung klar strukturierter Stellen mit Entwicklungsoption.<sup>37</sup>

---

<sup>29</sup> Steckelberg 2026 (Internetquelle)

<sup>30</sup> Vgl. Bahr/ Eichhorn/ Kubo 2026 (Internetquelle)

<sup>31</sup> Vgl. Steckelberg 2026 (Internetquelle)

<sup>32</sup> Vgl. Bahr/ Eichhorn/ Kubo 2026 (Internetquelle)

<sup>33</sup> Vgl. HHU Düsseldorf 2026 (Internetquelle)

<sup>34</sup> Vgl. Deutscher Bundestag 2026 (Internetquelle)

<sup>35</sup> Vgl. LabourNet Germany 2026 (Internetquelle)

<sup>36</sup> Vgl. FU Mittelbau 2026 (Internetquelle)

<sup>37</sup> Vgl. Wissenschaftsrat 2026 (Internetquelle)

Damit gehen sie auf eine häufige Forderung, der Schaffung von Dauerstellen abseits der Professur, des akademischen Mittelbaus, ein. Was die Proteste schlussendlich bewirken, bleibt noch abzuwarten. Dennoch haben sie die Sichtbarkeit und die Aufmerksamkeit der Thematik erhöht und dafür gesorgt, dass etwas in Bewegung gesetzt wird. Trotz dessen erhält die Perspektive der Betroffenen, von der politischen Ebene, zu wenig Beachtung. Unbestritten bleibt, dass die Protestaktionen dabei helfen, einen Einblick in die Lebens- und Arbeitsrealität der Wissenschaftler\*innen zu erhalten und die Problemlagen aufzuzeigen. Mitunter könnten sie auch das Forschungsinteresse begünstigt haben, welches im Anschluss, in Form verschiedener Studien, thematisiert wird.

### **3. Forschungsstand**

Durch die Diskussionen und die Debatten, zur prekären Lage wissenschaftlicher Arbeit, erhielt dieses Thema zurecht zunehmend mehr Aufmerksamkeit. Dies führte wiederum zu Forschungen, die sich mit verschiedenen Aspekten auseinandersetzen. Nachfolgend wird, anhand ausgewählter zentraler Studien, der derzeitige Forschungsstand abgebildet.

In der ersten Auflage des Sammelbandes, von den Herausgeber\*innen Klecha und Krumbein, von 2008, vertiefen sie, unter Hinzunahme der Ergebnisse einer Studie des Instituts für Regionalforschung der Universität Göttingen, die Erkenntnisse durch weitere Ausblicke bezüglich der untersuchten Fächer.<sup>38</sup> Kernpunkte der Arbeit sind die Verdeutlichung der hohen Befristungs- und Teilzeitquoten<sup>39</sup>, die Konstruktion des Begriffes Prekariat sowie dessen Bedeutung im Wissenschaftsbereich, die Besonderheit des Arbeitsmarktes hinsichtlich der geringen Karriereaussichten, die Unattraktivität der Arbeitsbedingungen und die Folgeerscheinungen, sowie die Rahmung der Beschäftigungsverhältnisse. Darin wird die prekäre Lage des Arbeitsfeldes Wissenschaft aufgezeigt.

Die Zeitschrift Publizistik, aus dem Bereich der Kommunikationsforschung, veröffentlicht seit Jahren verschiedenste Artikel zu Forschungsergebnissen der Situation wissenschaftlicher Arbeit und beleuchtet dabei diverse Aspekte. Insofern wird ein Artikel, exemplarisch für die anderen, dargelegt.

---

<sup>38</sup> Vgl. Jung 2008, S. 7 ff.

<sup>39</sup> Vgl. ebd. S. 13 f.

Der Artikel von den sechs Autor\*innen Rihl/ Link/ Jakob/ Benz/ Stehr/ Thiele, aus August 2024, setzt sich mit der Thematik der Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbedingungen des DGPuK<sup>40</sup>-Mittelbaus auseinander.<sup>41</sup> Der Fokus der Arbeit lag „auf der Wahrnehmung der Arbeitsumstände und deren Einfluss auf die berufliche Zufriedenheit.“<sup>42</sup> Die zentralen Erkenntnisse der Studie verweisen auf eine mäßige Zufriedenheit bezüglich der Arbeit. Eine Karriere in der Wissenschaft wird nicht als empfehlenswert angesehen, wobei verschiedene Faktoren eine Rolle spielen. Die Ausrichtung der Untersuchung, auf die Perspektive wissenschaftlicher Mitarbeiter\*innen, ermöglicht den Einblick in die Situation des wissenschaftlichen Mittelbaus der Kommunikations- und Medienwissenschaften.<sup>43</sup>

Am 17. Mai 2022 wurde die Evaluation des novellierten Wissenschaftszeitvertrages, von den Autor\*innen Sommer, Jongmanns, Book und Rennert, veröffentlicht, die an die Untersuchungen von 2011 und 2016 anschließt. In der Studienlaufzeit, von Januar 2020 bis Mai 2022, evaluierten die Forscher\*innen die Auswirkungen der Änderungen<sup>44</sup> in 2016. Die Erkenntnisse der Untersuchung beziehen sich ausschließlich auf die Gesetzgebung und verweisen auf eine kurzzeitige Verbesserung der Vertragslaufzeiten, die sich ab 2018 allerdings wieder verschlechterten.<sup>45</sup> Die Studie wurde aus der Perspektive des Gesetzes durchgeführt, sodass die Auswirkungen auf die Mitarbeitenden keine Beachtung fanden.

Kuhnt, Reitz und Wöhrle evaluierten in 2022 das Befristungsrecht und die -realität an deutschen Universitäten. Dies stellt eine Alternativevaluation, zu der gesetzlichen Beauftragten, im selben Jahr, dar. Mithilfe einer Onlinebefragung, die 4620 auswertbare Fragebögen von 23 Universitäten hervorbrachte, wurden Kernargumente des Wissenschaftszeitvertragsgesetz und Auswirkungen auf die Praxis überprüft. Die Autor\*innen grenzen die Studie von anderen ab und verdeutlichen, dass der Fokus nicht in den Rechtfertigungen der Gesetzgebung liegt, sondern auf die Perspektive des wissenschaftlichen Mittelbaus eingegangen wird. Die Ergebnisse bestätigen den Normalzustand der befristeten Anstellung und dass diese den Erwerb von Qualifikationen erschweren. Ein Grund dafür besteht im Ausmaß der wissenschaftsfernen Tätigkeiten.<sup>46</sup>

---

<sup>40</sup> bezieht sich auf die Kommunikations- und Medienwissenschaft

<sup>41</sup> Vgl. Rihl u.a. 2024, S. 429

<sup>42</sup> Ebd. S. 429

<sup>43</sup> Vgl. ebd. S. 429 f.

<sup>44</sup> Änderungen siehe Zusammenfassung in: Sommer u.a. 2022

<sup>45</sup> Vgl. Sommer u.a. 2022, Zusammenfassung

<sup>46</sup> Vgl. Kuhnt/ Reitz/ Wöhrle 2022, S. 6 ff.

Die Rahmenbedingungen haben negativen Einfluss auf die Arbeits- und Lebensqualität der wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen und die wissenschaftliche Praxis selbst. Schlussendlich wird die mehrheitliche Ablehnung der Betroffenen gegenüber dem Gesetz sichtbar.<sup>47</sup> Die Untersuchung zeigt die Wahrnehmung der Arbeitsbedingungen, aus der Sicht des akademischen Mittelbaus, an Universitäten und steht darum im Gegensatz zu den, vom Bundesministerium für Bildung und Forschung<sup>48</sup> initiierten, Forschungen.

Im Auftrag der Bundesregierung entsteht, einmal in jeder Legislaturperiode, ein Bericht über die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses, wobei die Schwerpunkte wechseln. Der aktuellste Bericht von 2025, der auf den von 2021<sup>49</sup> folgte, beinhaltet die Rahmenbedingungen der Qualifizierung von Wissenschaftler\*innen in frühen Karrierephasen (WiKa), den Bestand von Wika, die Etablierung der Tenure-Track-Professur, sowie Überlegungen zu Forschungslücken und der Zukunft des Berichts. Die Ergebnisse beruhen auf amtlichen Statistiken und weiteren Quellen.<sup>50</sup> Der Bericht verschafft einen allgemeinen Überblick über das Wissenschaftssystem Deutschlands.

Die angeführten Studien stellen einen geringen Teil der Untersuchung dar und dienen des exemplarischen Aufzeigens der unterschiedlichen Ausrichtungen und Schwerpunkte bezüglich der Thematik. Im Folgekapitel erfolgt die Abgrenzung der vorliegenden Untersuchung zu den bereits bestehenden Studien.

### **3.1 Erkenntnisinteresse**

Aus der Recherche zum Forschungsstand wurde ersichtlich, dass die prekäre Lage des Wissenschaftssystems in Deutschland häufig aus einem übergreifenden allgemeinen Blickwinkel untersucht wurde. Darin lassen sich viele Aspekte erkennen, die direkten Einfluss auf die wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen haben. Kuhnt, Reitz und Wöhrle zeigen eine andere Perspektive auf, indem sie Einblicke in die Wahrnehmungen des akademischen Mittelbaus ermöglichen. Aus den bisherigen Studien werden viele Faktoren erkennbar, die die Arbeit in der Wissenschaft prägen. Die folgende Untersuchung soll die Sichtweise der wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen aufgreifen und das individuelle Erleben der Arbeit herausstellen.

---

<sup>47</sup> Vgl. Kuhnt/ Reitz/ Wöhrle 2022, S. 6 ff.

<sup>48</sup> Heute: Bundesministerium für Forschung Technologie und Raumfahrt

<sup>49</sup> Konsortium Bundesbericht 2021

<sup>50</sup> Vgl. Konsortium BuWiK 2025, S. 21 ff.

Da Kuhnt, Reitz und Wöhrle die Universitäten betrachten, setzt dieses Vorhaben an den Hochschulen an, um die Einblicke zu erweitern. Im Gegensatz zu den quantitativen Vorgehensweisen der vorgelegten Studien, sollen die Daten dieser Untersuchung qualitativ erhoben und untersucht werden.

Dabei müssen verschiedene Aspekte des Erlebens im Wissenschaftsfeld miteinbezogen werden, woraus sich für das Erkenntnisinteresse folgende Fokussierung ergibt:

Eine qualitative Untersuchung des individuellen Erlebens wissenschaftlicher Mitarbeiter\*innen an Hochschulen, unter Einbezug der Arbeitsbedingungen der Wissenschaft, zur Erlangung eines tieferen Verständnisses.

### **3.2 Zielsetzung und Fragestellung**

Aus dem Erkenntnisinteresse leiten sich für die Masterarbeit vielseitige Ziele ab. Durch die Auseinandersetzung mit der Thematik soll ein tieferes Verständnis bezüglich der Arbeitsrealität wissenschaftlicher Mitarbeiter\*innen entstehen. Ein weiteres Ziel ist das Erproben und Durchführen eines eigenen Forschungsprojektes und damit einhergehend die Auswahl des Samplings, die Schaffung eines Feldzugangs, die Erhebung sowie Auswertung des Datenmaterials. Hauptziel ist die empirische Untersuchung des individuellen Erlebens von wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen an Hochschulen.

Aus dem herausgestellten Erkenntnisinteresse und der vorläufigen Zielsetzung ergibt sich die nachfolgende Forschungsfrage:

**Wie erleben wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen die Arbeit in Forschungsprojekten an Hochschulen?**

### **III. Empirische Untersuchung**

#### **1. Empirischer Zugang**

##### **1.1 Erhebungsverfahren**

Zur Untersuchung der Forschungsfrage wurden narrative Interviews durchgeführt, die mithilfe der Narrationsanalyse ausgewertet wurden. Nachfolgend wird zunächst das Sampling und der Feldzugang beschrieben. Danach wird das Vorgehen des narrativen Interviews, sowie anschließend des Auswertungsverfahrens, dargelegt.

##### *Sampling und Feldzugang*

Die Auswahl der Interviewpartner\*innen erfolgte unter Berücksichtigung der Voraussetzung der Arbeit in einem wissenschaftlichen Projekt an einer Hochschule. Zur Schaffung eines Feldzuges, wurden drei wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen, zwei unterschiedlicher Fachbereiche, kontaktiert. Da sich alle zu der Teilnahme an den narrativen Interviews bereit erklärten und eine weitere Person, auf Empfehlung einer\*s Interviewteilnehmer\*in hinzukam, wurden letztlich vier wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen befragt. Im Sampling sind die beiden biologischen Geschlechter vertreten. Während drei der Teilnehmer\*innen derzeit nebenbei promovieren, hat eine Person diese Phase bereits absolviert. Weitere Informationen zu den Interviewteilnehmer\*innen werden, aus Datenschutzgründen, nicht benannt. Jede\*r Teilnehmer\*in unterzeichnete vor dem Interview eine Einverständniserklärung, die jederzeit einen Widerruf ermöglicht. Die Aufnahmen erfolgten mithilfe eines Leihrekorders der Hochschule Neubrandenburg.

Da die Auswahl anhand eines einzigen Kriteriums erfolgte und lediglich eine Erhebungsphase stattfand, wurde keine der üblichen Formen des qualitativen Samplings<sup>51</sup> angewandt.

##### *Datenaufbereitung*

Die Tonaufnahmen wurden mithilfe der datenschutzkompatiblen Transkriptionssoftware noScribe<sup>52</sup> umgewandelt. Dabei wurden die Ausführungen, in Anlehnung an die einfachen Transkriptionsregeln von Dresing und Pehl<sup>53</sup>, verschriftlicht.

---

<sup>51</sup> wie beschrieben in Przyborski/Wohlrab-Sahr 2021, S. 231 ff.

<sup>52</sup> Empfehlung von der Sozialwissenschaftlichen Methodenberatung (Steinhardt 2026 (Internetquelle))

<sup>53</sup> Dresing/Pehl 2015, S. 21 ff.

Demzufolge wurde wörtlich transkribiert und ins Hochdeutsche geglättet. Wortschleifen, die nicht der Betonung dienen, wurden weggelassen. Pausen werden, unabhängig ihrer Länge, durch: (...) und unverständliche Worte durch die Klammern und das Fragezeichen: (...?) gekennzeichnet.<sup>54</sup> Im Gegensatz zu Dresing und Pehls Regeln, erhalten die Sprecher nur einen eigenen neuen Absatz, wenn es sich nicht um einen Einschub handelt. Verständnissignale wie (Mhm.) wurden notiert, Fülllaute wie beispielsweise (Ähm) ausgelassen. Die interviewende Person wird mit I und die Befragten mit B (Nummer des Interviews) angegeben.

### *Anonymisierung*

Innerhalb der Transkripte wurden alle personenbezogenen Daten sowie Äußerungen, die Rückschlüsse auf die Personen zulassen, entfernt. Dies betrifft unter anderem Alters- sowie Ortsangaben. Die Audioaufnahmen wurden nach der Verschriftlichung vernichtet. Dies wurde den Teilnehmer\*innen in der Einverständniserklärung zugesichert.

## **1.2 Erhebungsinstrument**

Die Erhebung des Datenmaterials erfolgte durch narrative Interviews, ein von Fritz Schütze entwickeltes Verfahren, da sich diese Form der Interviewführung besonders gut für das Abbilden des individuellen Erlebens eignet. Denn „[n]icht nur der »äußerliche« Ereignisablauf, sondern auch die »inneren Reaktionen\*, die Erfahrungen des Biographieträgers mit den Ereignissen und ihre interpretative Verarbeitung in Deutungsmuster gelangen zur eingehenden Darstellung.“<sup>55</sup> Demzufolge ermöglichen narrative Interviews die Erfassung des tatsächlich Geschehenen, der Wahrnehmung, sowie der Perspektive, die die befragte Person dazu im Jetzt einnimmt. Dahinter steht die Grundannahme, dass Menschen Gesellschaft durch symbolische Interaktionen hervorbringen und oder verändern. Interaktionen sind wiederum durch Basisregeln der Kommunikation, der Reziprozitätskonstitution, Einheitskonstitution und Handlungsfigurkonstitution, geprägt.<sup>56</sup> Der Austausch, der durch eine zielgerichtete Gesprächsführung entsteht, ermöglicht geteilte Erfahrungen (Reziprozitätskonstitution). Durch den gebotenen Raum, aktives Zuhören und Nachfragen wird Gegenseitigkeit, im Sinne des Verständnisses, erreicht. Die Einheitskonstitution umfasst die Definitionen von sozialen Gefügen, wie beispielsweise Gruppen oder Gemeinschaften, und die Ansichten darüber.<sup>57</sup>

---

<sup>54</sup> Vgl. ebd.

<sup>55</sup> Schütze 1983, S. 285 f.

<sup>56</sup> Vgl. Przyborski/ Wohlrab-Sahr 2021, S. 107

<sup>57</sup> Vgl. ebd. S. 107 f.

Die Zielausrichtung und die logische zeitliche Abfolge von Handlungen, die von der\*dem Handlungsakteur\*in strukturiert werden, wird unter dem Begriff der Handlungsfigurkonstitution zusammengefasst. Demzufolge müssen Forschungsmethoden sich an diesen ausrichten, um Erkenntnisse gewinnen zu können.<sup>58</sup> Unter Beachtung dessen „[...] geht es [[b]eim narrativen Interview] also zuvorderst darum, wie sich Menschen in Bezug auf einen bestimmten Problembereich (das Forschungsthema) mit der Gesellschaft »sinnvoll« vermitteln.“<sup>59</sup> Die Narrative oder Erzählungen, die anhand qualitativer Auswertungsmethoden untersucht werden, ermöglichen es, Zugang zu den Perspektiven und das Erleben von Individuen zu erlangen. Dies gibt Aufschlüsse über die soziale Wirklichkeit. Narrative Interviews zielen vor allem auf Stegreiferzählungen ab, da die Grundannahmen der Methodologie aussagen, dass Erzählungen Zugzwängen folgen, die zu einer Eigendynamik von Stegreiferzählungen führen.<sup>60</sup> Diese Zwänge entstammen der Normen des Erzählens und sorgen dafür, dass Erzählpassagen „angemessen“ und nicht abrupt beendet werden. Des Weiteren werden die Schilderungen so eingeschränkt, dass diese die wesentlichen Aspekte enthalten und schlussendlich die Informationen benennen, die zum Verständnis nötig sind. Stegreiferzählungen sind, aufgrund der Spontanität, keine überlegten oder sogar reflektierten Erzählungen. Genau diese Besonderheit ermöglicht eine Aufrichtigkeit, die von zentraler Bedeutung, für die Erfassung sozialer Wirklichkeit, ist.<sup>61</sup>

Narrative Interviews werden meist für biografische Forschungen verwendet.<sup>62</sup> Schütze sagt: „Es ist nur dann anwendbar, wenn eine Geschichte erzählt werden kann, d.h. wenn die soziale Erscheinung (zumindest partiell) erlebten Prozesscharakter hat und wenn dieser Prozesscharakter dem Informanten auch vor Augen steht.“<sup>63</sup> Die vorliegende Untersuchung enthält keine biografische Ausrichtung. Dennoch geht aus Schützes Äußerung hervor, dass das Entscheidende der Prozesscharakter des Erlebens ist. Die Arbeit und Karriere im wissenschaftlichen Bereich erfüllen dieses Kriterium, aufgrund der Rahmenbedingungen, von stetigen Veränderungen, Entwicklung und durch die Projektstätigkeiten, vollkommen.<sup>64</sup>

---

<sup>58</sup> Vgl. ebd. S. 107 f.

<sup>59</sup> Schieck 2024, S. 117

<sup>60</sup> Vgl. Bohnsack 1999, S. 109

<sup>61</sup> Vgl. Kleemann/ Krähnke/ Matuschek 2013, S. 66 f.

<sup>62</sup> Vgl. Strübing 2018, S. 107

<sup>63</sup> Schütze 1987 zitiert nach Przyborski/ Wohlrab-Sahr 2019, S. 110

<sup>64</sup> Vgl. Przyborski/ Wohlrab-Sahr 2019, S. 114

Narrative Interviews unterscheiden sich vor allem in der Herangehensweise der forschenden Person von anderen Formen der Interviewführung. Sie beginnen mit einem Vorgespräch, das der Aufklärung des\*der Befragten dient und ihn\*sie über die Anonymität und das Vorgehen in Kenntnis setzt.<sup>65</sup> Im Fall der hier vorliegenden Untersuchung entfiel diese Erklärung, da das Vorgehen den wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen bereits bekannt war. Fragen zum Forschungsthema wurden begründet zurückgewiesen, da die Antworten Einfluss auf die Äußerungen der Befragten zur Folge hätten haben können. Allerdings unterschrieben die Teilnehmer\*innen in dieser Phase die Einverständniserklärungen. Im Anschluss an das Vorabgespräch, folgt der Erzählstimulus, der von großer Bedeutung ist. Dieser sollte einen erzählgenerierenden Charakter haben und die interviewte Person dazu motivieren, möglichst viel und frei zu erzählen. In dieser ersten Phase des Interviews werden keine Fragen eingeworfen, bis der\*die Befragte diese von selbst beendet. Besonders ist hierbei die Aushandlung der Fragestellung oder Erzählaufforderung. Dabei setzt der\*die Befragte selbst die Schwerpunkte der folgenden Schilderungen und beginnt mit der Eingangserzählung.<sup>66</sup> In dieser Untersuchung lautete der Eingangsstimulus: Wie erleben Sie die Arbeit im wissenschaftlichen Bereich?. Nachdem die Interviewpartner\*innen ihre Antwort darauf beendeten, begann die Nachfragephase. In dieser werden immanente (Fragen zu Abbrüchen oder Themen, die von der interviewten Person angesprochen werden) und exmanente Nachfragen<sup>67</sup> (Fragen, die die forschende Person bezüglich des Forschungsinteresses bereits vorformulierte) gestellt.<sup>68</sup> Auf die Erhebung soziodemografischer Daten wurde verzichtet, da die Untersuchung keine biografische Ausrichtung aufweist und die personenbezogenen Daten ohnehin anonymisiert wurden. Im Nachgespräch wurde die Wahrnehmung der Interviewsituation besprochen und Fragen zum Forschungsvorhaben beantwortet.

### **1.3 Auswertungsverfahren**

In der Verschriftlichung des Erhebungsinstrumentes werden bereits viele Kernaspekte der Methodologie der narrativen Verfahren benannt, sodass die nachfolgende Darstellung des Auswertungsverfahrens daran anknüpft und der Ergänzung fehlender Ausführungen dient. Wie bereits im vorherigen Kapitel herausgestellt wurde, sind die narrativen Passagen, für das Verfahren, von besonderer Bedeutung.<sup>69</sup>

---

<sup>65</sup> Vgl. Przyborski/ Wohlrab-Sahr 2019, S. 114

<sup>66</sup> Vgl. Heiser 2024, S. 173

<sup>67</sup> Beispielhaft hinterlegt im Anhang: Leitfaden der Nachfragephase

<sup>68</sup> Vgl. Heiser 2024, S. 177 f.

<sup>69</sup> Vgl. Heiser 2024, S. 163 ff.

Durch die Spontaneität und die Prozesshaftigkeit der Erlebnisse werden diese quasi erneut erlebt. Dabei kommen die vier kognitiven Figuren zum Tragen, die sich aus den Handlungsakteuren der Erzählung, dem Ablauf und der Verkettung der Teilschritte, den Kernsituationen, die wichtige Momente des erzählten aufzeigen und der Hauptproblematik des Erlebten zusammensetzen. Trotz der Bedeutung des Narrativen werden neben diesen auch die beiden weiteren Formen der Sachverhaltsdarstellung, die Argumentation und die Beschreibung, berücksichtigt.<sup>70</sup>

Die Narrationsanalyse verläuft in sechs Schritten. In der formalen Textanalyse werden die nichtnarrativen Elemente des Transkriptes zunächst ausgeklammert. In Erzählungen eingebettete Beschreibungen und Argumentationen bleiben erhalten. Daran schließt die formale und inhaltliche Gliederung der Erzählungen an.<sup>71</sup> Der zweite Schritt der strukturell inhaltlichen Beschreibung zielt auf die Rekonstruktion von Prozessstrukturen des Lebenslaufes ab, wobei die Funktionen der Segmente sowie die Zusammenhänge zwischen diesen untersucht werden, um die Struktur offenzulegen. Dabei werden die Prozessstrukturen, mithilfe der Einteilung in die Verlaufslogiken, erfasst.<sup>72</sup> Die Einteilung erfolgte, trotz der Berücksichtigung der Struktur, nicht, da dies, für die Beantwortung der Forschungsfrage, nicht zielführend erschien. In der analytischen Abstraktion, dem dritten Schritt der Narrationsanalyse, wird „[...] die biographische Gesamtformung der Erzählung heraus [gearbeitet].“<sup>73</sup> Das Vorgehen beruht auf der Einteilung in die Verlaufslogiken.<sup>74</sup> Allerdings „[...] geht es bei diesen Prozessstrukturen des Lebensablaufs aber nie allein um äußere Verläufe, sondern immer um die Art der Haltung gegenüber lebensgeschichtlichen Erlebnissen.“<sup>75</sup> In der Verschriftlichung der Fallportraits wird die Ansicht der wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen gegenüber der Arbeit deutlich. Daraus wird ersichtlich, wie die wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen zur Arbeit in der Wissenschaft gelangten, diese wahrnehmen, erleben und welche Widerstände, Problematiken dabei bestehen. Die darauffolgende Wissensanalyse, sowie alle bisherigen Schritte, bilden gemeinsam das jeweilige Fallportrait<sup>76</sup> der Befragten. Das Vorgehen erfolgte mithilfe einer Auswertungstabelle<sup>77</sup>.

---

<sup>70</sup> Vgl. Heiser 2024, S. 163 ff.

<sup>71</sup> Vgl. Przyborski/ Wohlrab-Sahr 2019, S. 295 ff.

<sup>72</sup> Vgl. Heiser 2024, S. 182 ff.

<sup>73</sup> Przyborski/ Wohlrab-Sahr 2019, S. 308.

<sup>74</sup> Vgl. Heiser 2024, S. 186

<sup>75</sup> Przyborski/ Wohlrab-Sahr 2019, S. 307 f.

<sup>76</sup> Beispielhaft hinterlegt im Anhang: Auszug eines Fallportraits

<sup>77</sup> Beispielhaft hinterlegt im Anhang: Beispiel der Auswertungstabelle

Der kontrastive Fallvergleich floss in die thematische Auswertung mit ein und wird durch die Darstellung der verschiedenen Perspektiven sichtbar. Der sechste Schritt, der Erstellung eines theoretischen Modells, erfolgte nicht, da dies weder dem Erkenntnisinteresse entspricht, noch zur Beantwortung der Forschungsfrage beiträgt.

## **2. Ergebnisse der empirischen Untersuchung**

### **2.1 Befunde der empirischen Untersuchung**

Aus dem Datenmaterial wurde, für die thematische Darstellung der Ergebnisse, eine Clusterung erarbeitet, wobei das Cluster des Erlebens der Promotion nicht ausgeführt wird, da dies den Rahmen der Arbeit überschritten hätte. Infolgedessen erfolgte die Auswahl anhand der Relevanz der Themen für das Forschungsinteresse. Eine Übersicht der Clusterung ist im Anhang hinterlegt.<sup>78</sup> In den anschließenden Ausführungen, zu den Befunden, werden die Erkenntnisse, anhand der drei Oberthemen, die Arbeitsrealität in der Wissenschaft, Wissenschaft als Arbeitsplatz und die Wahrnehmung der Arbeit an einer Hochschule, dargelegt. In der Abbildung sind die Unterpunkte der jeweiligen Cluster zu sehen, die in den nachfolgenden Kapiteln ausgeführt werden.

#### *2.1.1 Die Arbeitsrealität in der Wissenschaft*

Aus den Rahmenbedingungen wissenschaftlicher Arbeit und den daraus resultierenden Auswirkungen, denen eine besondere Bedeutung, im Erleben wissenschaftlicher Mitarbeiter\*innen, zugeschrieben wird, gingen die folgende Unterteilung hervor: (1) Befristete Arbeitsverhältnisse, (2) Unbezahlte Mehrarbeit, (3) Das Erleben von Benachteiligung, (4) Karriere und Aufstiegschancen in der Wissenschaft, (5) Die Bedeutung des Ansehens und (6) Die Außenwahrnehmung der Situation wissenschaftlicher Mitarbeiter\*innen. Diese bilden gemeinsam die Arbeitsrealität wissenschaftlicher Mitarbeiter\*innen ab, indem die individuellen Erfahrungen miteinander abgeglichen werden, um so das Erleben wissenschaftlicher Mitarbeiter\*innen darzustellen.

---

<sup>78</sup> Beispielhaft hinterlegt im Anhang: Übersicht der Themenclusterung der Ergebnisdarstellung

## **(1) Befristete Arbeitsverhältnisse**

Die Rahmenbedingung der Befristung hat starken Einfluss auf das Leben der wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen. Um die Wahrnehmung dieser genau darstellen zu können, wurden fünf Themengebiete gebildet: Das Erleben der Befristung, die Auswirkungen auf das Privatleben, die Fluktuation und der Weggang qualifizierter Fachkräfte und die Argumentationen bezüglich der Regelungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Innerhalb dieser werden die Erfahrungen und Empfindungen bezüglich der Befristung herausgestellt.

### Das Erleben der Befristung

Das Erleben der Befristungen wurde von den Befragten in vielerlei Hinsicht thematisiert. Beginnend mit den negativen Empfindungen, wird die Anstellung, in einem befristeten Arbeitsverhältnis, häufig belastend empfunden:

*„Ja klar, also wenn man auf einmal sagt, na, ich bin von einem Tag zum anderen dann arbeitslos [...] also man muss da schon vieles irgendwie im Vorfeld planen und von daher ist das schon eine gewisse Belastung.“* Interview 4 Z 154-158.

Die stetigen Bemühungen, zur Sicherung des Lebens, werden als Belastung angesehen. Da bereits im Vorhinein feststeht, wann das Ende des Projektes erfolgt und die Arbeitslosigkeit angemeldet werden muss, stellt die Planung des weiteren Verbleibs eine Notwendigkeit zur Existenzsicherung dar, wodurch die Belastung wiederholt erlebt wird:

*„Aber es bringt halt nichts, die ganze Zeit nur die Leute zu entfristen und irgendwann rauszuschmeißen. Ja, und für die Leute, die halt die ganze Zeit in dieser Entfristung leben, ist es halt auch kein schönes Leben. Also, man hat ständig Angst, man muss sich ständig (denken?), boah, in [...] habe ich schon wieder keinen Arbeitsvertrag mehr, dann kommt die Zeit auch immer total schnell.“* Interview 3 Z 415-420.

Das Angstepfinden, in Bezug auf die wiederkehrend anstehende Arbeitslosigkeit und die damit verbundene Suche nach Anschlussmöglichkeiten, wird als „kein schönes Leben“ eingeordnet. Dabei wird das vorhersehbare Ende, aufgrund der gesetzlichen Regelungen, der Arbeit an der Hochschule angeschnitten.<sup>79</sup> Aus dem Zitats geht die Bedeutung, der Rahmenbedingungen für das Privatleben, hervor.

---

<sup>79</sup> weiteres dazu in: III. 2.1.3 Die Wahrnehmung der Arbeit an der Hochschule, (4) Nachteile der Arbeit an einer Hochschule, Unterpunkt: Fehlende Übergangsphasen

Das Stressempfinden ist ein weiterer wichtiger Aspekt des Erlebens von Befristung:

*„Es ist total stressig eigentlich, also, weil jedes Mal rennt man seinen Vertrag hinterher und jedes Mal bangt man, okay, kriege ich jetzt rechtzeitig einen Vertrag und eigentlich ist das Projekt schon da, aber niemand kümmert sich, dann wird man auch teilweise eben hingelassen von, von der Verwaltung [...]“ Interview 3 Z 361-365.*

In diesem Zitat wird, neben der Empfindung des fehlenden Verständnisses für die Perspektive wissenschaftlicher Mitarbeiter\*innen, das Erleben von Stress sichtbar. Das Hinterherrennen des eigenen Vertrages löst Ängste bezüglich der Existenzsicherung aus. Währenddessen erleben die wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen ein Gefühl der Machtlosigkeit, aufgrund der fehlenden Unterstützung und des Unverständnisses der Verwaltungsebene.<sup>80</sup> Allerdings sind im Auszug Existenzängste ein Thema der Arbeitsrealität wissenschaftlicher Mitarbeiter\*innen:

*„Das ist, das ist bei Kollegen auch mal so schiefgegangen, dass die dann wirklich Monate lang kein Geld bekommen haben. Und das ist so, das ist halt eine große Angst irgendwie, das ist natürlich auch was mit Existenzangst zu tun [...]“ Interview 3 Z 374-377.*

In diesem Auszug wird der Worstcase, der bei Kolleg\*innen eingetreten ist, bei dem aufgrund des fehlenden Vertrages monatelang das Gehalt ausblieb, angesprochen. Dabei werden die Existenzängste offengelegt, die ohne das Dasein des Arbeitsvertrages aufkommen. Das Wegbrechen des Einkommens stellt eine klare Bedrohung der Existenzsicherung dar und verdeutlicht, dass nicht nur die Befristungen selbst belastend erlebt werden, sondern auch die Übergangsphasen zwischen Projekten. Gerade das Wegfallen der finanziellen Ressourcen ist ein einschneidender Aspekt:

*„Ja, ich finde es im Endeffekt eine Katastrophe, muss ich ehrlich sagen. Also, gerade in der heutigen Zeit, wo man ja irgendwie auch möchte, dass man so gewisse Sicherheiten hat, also auch finanzielle Sicherheiten beispielsweise.“ Interview 4 Z 467-469.*

Im Zitat wird die Befristung als Katastrophe bezeichnet, wodurch die negative Empfindung stark hervorgehoben wird. Dabei wird auf die gesellschaftlich zunehmende Bedeutung von Sicherheit in finanzieller Hinsicht hingewiesen, die im Gegensatz zu den Rahmenbedingungen der Wissenschaft steht.

---

<sup>80</sup> weiteres dazu in: III. 2.1.1 Die Arbeitsrealität in der Wissenschaft, (6) Die Außenwahrnehmung der Situation wissenschaftlicher Mitarbeiter\*innen

Der Auszug verdeutlicht die zwiespältige Situation wissenschaftlicher Mitarbeiter\*innen, die sich zwischen Sicherheitsbedürfnis und wissenschaftlicher Karriere befinden.

Im Gegensatz zu den bisherigen negativen Empfindungen, bezüglich der Befristung, gibt es wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen, die Vorteile in der Unbeständigkeit sehen:

*„Ich habe es bisher noch nicht als Belastung empfunden, weil (...) naja obwohl (...) auch hier würde ich wieder mit Vor- und Nachteilen kommen.“ Interview 2 Z 442-443.*

Aus dem Auszug geht hervor, dass die Befristung bisher noch nicht als Belastung empfunden wurde und diese sowohl Vor- als auch Nachteile aufweist. Das fehlende Gefühl des Ankommens und der stetige Druck des Suchens nach weiteren Projektmöglichkeiten, werden als Nachteile der Arbeit formuliert, die auch vom eigenen Umfeld hinterfragt werden. Hierbei zeigt sich der Wunsch nach länger anhaltenden Sicherheiten, mit zunehmendem Alter. Gleichzeitig enthält die Befristung den Vorteil, neugierig zu bleiben. Dies wird auf die eigene Neigung des Weiterziehens zurückgeführt, wonach es am Wesen der Person liege, es sich nicht zu gemütlich zu machen.

Es gibt demnach auch wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen, die die Befristung und die damit einhergehenden Bedingungen vorteilhaft, oder auch als „normal“ ansehen:

*„Es gibt die, die sagen, das ist normal. Das ist so angelegt.“ Interview 1 Z 243-244.*

Es ist üblich, war schon immer so und ist deshalb hinzunehmen, beziehungsweise nicht zu hinterfragen? Begründet wird diese Sichtweise durch die Notwendigkeit vom Austausch in der Forschung und dem Profit, der aus dem Wechsel resultiert. Demzufolge würde der Wechsel des Arbeitsplatzes den Austausch bereichern. Allerdings wird auch die Gegenansicht, dass Forschung von Sicherheit, im Sinne unbefristeter, gut bezahlter Stellen, genauso profitieren würde, angebracht. Dabei ist die freie Entscheidung der entscheidende Aspekt:

*„[...] es [gibt] auch sehr gute Argumente, die dafürsprechen, dass Forschung auch davon profitieren kann, dass wenn man ein sicheres Arbeitsfeld hat und sicher heißt hier unbefristet und gut bezahlt, dann profitiert davon auch die Forschung, genauso wie sie davon profitieren würde, wenn sich jemand entschließt, ich wechsle alle zwei Jahre die Hochschule.“ Interview 1 Z 258-262.*

Das Argument, des Profits des angelegten Wechsels, wird, durch das Aufzeigen des positiven Einflusses sicherer Arbeitsbedingungen, relativiert. Dementsprechend ist sowohl Sicherheit, als auch die Entscheidung zum Wechsel gewinnbringend für die Forschung. Die Möglichkeit der freien Entscheidung, die im Zitat angebracht wird, existiert in der derzeitigen Realität wissenschaftlicher Arbeit nur insofern, dass das Sicherheitsbedürfnis lediglich durch den Austritt aus dem Wissenschaftsfeld oder der Erlangung einer der wenigen und unbefristeten Stellen erfüllt werden kann.

Häufig sind die unbefristeten Stellen die Anstellungsart, auf die wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen hinarbeiten. Allerdings gibt es auch hier die Gegenperspektive:

*„Wenn mir beispielsweise die Hochschule in [Ortsangabe] jetzt einen unbefristeten Vertrag als wissenschaftliche\*r Mitarbeiter\*in anbieten würde, bin ich gar nicht sicher, ob ich den annehmen würde.“ Interview 2 Z 450-452.*

In diesem Fall bildet die Entfristung nicht den Wunschzustand ab. Stattdessen wird die Einschätzung formuliert, dass dies bedrängend empfunden werden könnte, was anhand der eigenen Neigung begründet wird. Ergänzend erfolgt die Klarstellung, dass die Person in der Vergangenheit einen unbefristeten Vertrag aufgab, um in den wissenschaftlichen Bereich zu wechseln. Dass diese Entscheidung im Nachgang positiv bewertet wird, bestärkt die Zuversicht bezüglich des Fundaments. Gleichzeitig ist die Einstellung beziehungsweise Anbindung gegenüber dem Arbeitsverhältnis und -ort entscheidend:

*„Also, für mich war das sozusagen immer ein zeitlich begrenzter, eine zeitlich begrenzte Station [...] aber es gibt ja Kolleg\*innen, die ihr ganzes Leben in [Ortsangabe] haben und auch darauf angewiesen sind, ihre Existenz zu sichern über Strukturen der Hochschule. Da glaube ich, kommen einige schon manchmal in Not, auch, weil der wissenschaftliche Mittelbau ja quasi an Hochschulen nicht vorhanden ist [...] und ja auch das Wissenschaftszeitgesetz im Nacken haben und wenn sie sich nicht weiterqualifizieren, dass nur eine Durchgangsstation sein kann [...]“ Interview 2 Z 287-296.*

Aufgrund der Ansicht bezüglich des Arbeitsverhältnisses, als zeitlich begrenzte Station, und der örtlichen Distanz, wird die Befristung nicht als belastend empfunden. Allerdings wird auf die Abhängigkeit der Existenzsicherung durch die Hochschule aufmerksam gemacht, die aus der Überschneidung des Lebensmittelpunktes und Arbeitsortes resultiert.

Da die Hochschulen kaum unbefristete Stellen aufweisen und das Wissenschaftszeitvertragsgesetz die Maximaldauer von befristeten Anstellungen vorgibt, kann die Hochschule nur ein zeitbegrenzter Arbeitsort sein. Selbst mit der Weiterqualifizierung wird zunächst nur die Höchstdauer der befristeten Anstellung erweitert. Flexibilität scheint demnach ein wichtiges Kriterium wissenschaftlicher Karrieren zu sein, da die Abhängigkeit, von einer Institution, die Existenzsicherung erschwert.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Rahmenbedingung der Befristungen unterschiedlich erlebt werden. Zum einen werden sie als Belastung, Stressor und Katastrophe bezeichnet und als Auslöser von Existenzängsten verortet. Andererseits können sie als Normalität, Neugierde erhaltend und profitbringen erachtet werden. Letztendlich geht aus den Ausführungen hervor, dass keine rein positive Wahrnehmung der Bedingungen auftritt, da neben den wenigen "Vorteilen" einige Nachteile sichtbar werden. Vor allem wird deutlich, dass die individuelle Bedeutung von Sicherheit und die Anbindung an den Arbeitsort eine entscheidende Rolle bei der Wahrnehmung einnehmen.

#### Die Auswirkungen auf das Privatleben

Innerhalb der Transkripte werden verschiedene Auswirkungen, der Rahmenbedingungen wissenschaftlicher Arbeit, auf das Privatleben deutlich. Die Befristungen sind auch hierbei von Bedeutung und werden als Ursache definiert:

*„Also beispielsweise die Befristung immer wieder. Ja, na, also privat kann man sich dadurch halt nicht so viel aufbauen.“* Interview 3 Z 20-22.

Hierbei wird zwar auf den Einfluss verwiesen, dennoch bleibt eine Spezifizierung aus. Dabei könnte angenommen werden, dass die Aussage auf die Finanzen hinausläuft, da im gleichen Transkript folgendes Beispiel aufkommt:

*„[...] also einmal hat es halt diese, diese Schwierigkeiten, ne, die, man geht zur Bank, also, oder beziehungsweise bei uns ist es auf jeden Fall privates Ziel, dass wir uns irgendwann ein Haus holen. Das ist nicht möglich, solange wir in diesem Job arbeiten [...]“* Interview 3 Z 355-358.

Bezieht man dieses Beispiel auf die fehlende Möglichkeit, im Privaten etwas aufbauen zu können, wird erkennbar, dass die Befristungen Einfluss auf die Möglichkeiten der Anschaffungen haben. Die Kreditwürdigkeit ist so weit eingeschränkt, dass das Ziel des Hauskaufs nicht umgesetzt werden kann.

Dies spiegelt sich allerdings auch in anderen Momenten des Lebens, in denen ein Kredit nötig wäre, wider. Insofern beeinträchtigt die Anstellungsart die Wohnsituation, da die Planungssicherheit der Finanzen nicht gegeben ist.

Wie bereits in Unterpunkt des Erlebens der Befristung erkennbar wurde, ist Flexibilität ein wichtiger Aspekt wissenschaftlicher Arbeit. Dies wird auch im folgenden Zitat sichtbar:

*„Ja, es gibt auch einige Kolleginnen, die dann halt weit weg eine Tätigkeit finden und das sind dann manchmal so 400 Kilometer oder noch mehr und das wirkt sich natürlich sehr stark aufs Privatleben dann aus.“* Interview 4 Z 161-163.

Dieser Auszug hebt die Bedeutung und gleichzeitig Notwendigkeit von Flexibilität erneut hervor. Eine große Distanz zwischen dem Lebensmittelpunkt und dem Arbeitsort ist demnach durchaus üblich.<sup>81</sup> Dabei wird die Auswirkung auf das Privatleben zwar nicht spezifiziert, allerdings stark betont. Im Anschluss, an das Zitat, erfolgt die Erweiterung der Möglichkeiten, durch die Homeofficevariante, dennoch ist die Notwendigkeit des Präsentseins im Beispiel, an zwei Tagen die Woche, gegeben. Dies bedeutet, dass die Person zwei Wochentage entweder eine lange Strecke am Tag, mit großem Zeitaufwand, zurücklegt, oder eine Unterkunft am Arbeitsort zur Verfügung steht. In beiden Fällen hat die Distanz von Lebensmittelpunkt und Arbeitsort Einfluss auf das Privatleben. Inwiefern dies erlebt wird, wurde in diesem Beispiel nicht deutlich. Möglich wären sowohl die Empfindung von Anstrengung und Belastung (körperlich, mental, oder finanziell) als auch die Ansicht der Abwechslung oder Bereicherung. Da der Lebensmittelpunkt der befragten Person B2 ebenfalls vom Arbeitsort abweicht, kann eine Perspektive des Empfindens dargestellt werden. B2 empfindet die Distanz einerseits als Vorteilhaft, da er\*sie, aufgrund der selbstständigen Arbeit, Freiheit erlebt.<sup>82</sup> Andererseits werden die fehlende Rahmung und die Einsamkeit als Schattenseite dessen wahrgenommen.<sup>83</sup> Letztlich ist die Wahrnehmung der Distanz zwischen Arbeitsort und Lebensmittelpunkt eine persönliche Ansichtssache, die von den eigenen Vorstellungen und Wünschen abhängig ist und sowohl positiv als auch negativ erlebt werden kann.

---

<sup>81</sup> weiteres dazu in: III. 2.1.1 Die Arbeitsrealität in der Wissenschaft, (4) Karriere und Aufstiegschancen in der Wissenschaft, Unterpunkt: Jobsuche

<sup>82</sup> weiteres dazu in: III. 2.2.2 Wissenschaft als Arbeitsplatz, (4) Die Wahrnehmung der Arbeit im Wissenschaftsbetrieb, Unterpunkt: Alltagswahrnehmungen

<sup>83</sup> weiteres dazu in: III. 2.1.3 Die Wahrnehmung der Arbeit an der Hochschule, (1) Isolation und Einsamkeit und (2) Voraussetzung der Eigenständigkeit

Eine weitere Auswirkung auf das Privatleben wird im Sinne der Einschränkung der Familiengründung erlebt:

*„Und Fakt ist aber auch, dass Leute zwischen 30 und 40 meistens Familien gründen und Kinder kriegen wollen [...] und das sind halt dann auch Lebensentwürfe, die alle, die alle wollen, die aber, die aber nicht abgebildet sind im Rahmen des Arbeitsfeldes Wissenschaft.“ Interview 1 Z 251-256.*

Aus dem Zitat geht hervor, dass die Arbeit im Wissenschaftsbereich nicht alle Lebensentwürfe ermöglicht. Als Beispiel dafür wird die Familiengründung herangezogen, die durch die Rahmung des Arbeitsfeldes beeinflusst wird. Die genauen Auswirkungen werden nicht konkret benannt, können allerdings aus den bisherigen Erkenntnissen erahnt werden. Zum einen gibt es, aufgrund der Befristungen, keine finanzielle Sicherheit und zum anderen ist Flexibilität, vor allem in Bezug auf den Arbeitsort, ein wichtiger Aspekt. Des Weiteren besteht ein stetiger Druck, gesehen zu werden, was wiederum konstante Arbeitsleistungen erfordert.<sup>84</sup> Auf geschlechterspezifische Unterschiede wird in den Ausführungen nicht eingegangen, wobei es naheliegend ist, dass es diese, gerade bei der Thematik der Familiengründung, gibt. Die Rahmenbedingungen wirken sich demnach nicht nur auf das alltägliche Privatleben, sondern auch auf die Lebensentscheidungen wissenschaftlicher Mitarbeiter\*innen aus, da die Bedingungen den Lebensentwurf der Familie nicht unterstützen, sondern sogar erschweren.

In diesem Fall wurde die Familiengründung als beispielhafter Lebensentwurf herangezogen. Allerdings beeinflusst das Arbeitsfeld außerdem den Wohnort, die Finanzen und damit auch die Altersvorsorge und fordert somit nicht nur die örtliche Flexibilität, sondern auch die Bereitschaft, die Karriere als Priorität zu verstehen und die Lebensentscheidungen darauf auszurichten.

Resümierend sind verschiedene Auswirkungen, der Rahmenbedingungen, auf das Privatleben sichtbar geworden. Neben der fehlenden finanziellen Sicherheit, sowie den Einschränkungen in den Planungs- und Anschaffungsmöglichkeiten, wirken diese auch auf die individuellen Lebensentscheidungen, da Flexibilität ein wichtiges Gut wissenschaftlicher Arbeit ist. Aus den einzelnen Ausführungen geht hervor, dass die Anpassungsfähigkeit als ein entscheidendes Kriterium, im Umgang mit den Voraussetzungen der Wissenschaftsarbeit, zu verstehen ist.

### Die Fluktuation und der Weggang qualifizierter Fachkräfte

---

<sup>84</sup> weiteres dazu in: III. 2.1.1 Die Arbeitsrealität in der Wissenschaft, (5) Die Bedeutung des Ansehens

Ein weiterer wichtiger Aspekt des Erlebens wissenschaftlicher Mitarbeiter\*innen ist der stetige Wechsel, sowie der frühzeitige Weggang von Kolleg\*innen und der damit einhergehende Verlust qualifizierter Fachkräfte.

Die Fluktuation beruht auf dem stetigen Druck der Beschäftigung mit dem weiteren Verbleib und den fehlenden Übergangsphasen. Passend dazu wird dies als Fluch der Befristung bezeichnet:

*„In dem ersten Projekt, in dem ich tätig war, war das im anderen Teilprojekt der Fall, da waren zum Schluss gar keine Mitarbeitenden mehr und wir hatten dann die Abschlussveranstaltung und ich habe dann das andere Teilprojekt mit vorgestellt und ich fand das auch und hier waren wir eigentlich auch zu zweit und ich war da nur noch alleine und das, das ist halt ein bisschen komisch. Also, wenn eigentlich dort fünf Leute stehen müssten und es steht nur eine Person da [...] und das ist der Fluch dieser Befristung von Stellen.“* Interview 4 Z 482-489.

Aus diesem Auszug geht hervor, dass die Befristung zum Teil dazu führt, dass Mitarbeiter\*innen die Anstellung vor Ablauf der Zeit verlassen. Dies hat zur Folge, dass Präsentationen nicht immer von denen gehalten werden, die in den Projekten gearbeitet haben. Daran schließt die Aussage an:

*„Und für mich stellt sich dann manchmal auch die Frage, wer ist jetzt die kluge Person, die, die frühzeitig das sinkende Boot verlassen hat oder die, die bis zum Ende dageblieben ist [...]“* Interview 4 Z 490-492.

Interessant ist dabei vor allem die Wortwahl „*sinkende[s] Boot*“, wonach das Projektende wie eine unvermeidbare Krise wirkt. Aus Sicht wissenschaftlicher Mitarbeiter\*innen scheint dies nachvollziehbar, da das Ende eines Projektes auch Arbeitslosigkeit bedeuten würde, wenn keine Anschlussoptionen bestehen. Gleichzeitig fällt dabei auf, dass die Abschlüsse der Projekte nicht immer Teil der Arbeit der wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen sind, da sie unter dem Druck stehen, sich um den Anschluss zu kümmern. Gleichzeitig macht die befragte Person B4 darauf aufmerksam, dass Verlängerungen, Folgeprojekte oder Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten das Stresslevel der wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen reduzieren könnte. Allerdings habe er\*sie noch nie erlebt, dass die Möglichkeiten der Verlängerung auch genutzt wurden. Das frühzeitige Verlassen der Projekte wird als Fluch der Befristung gesehen, da diese den Auslöser darstellen. Damit geht ein weiteres Problem einher, welches im folgenden Zitat zu erkennen ist:

*„Da ist aber der große Nachteil, dass manchmal diese Forschungsdaten erst zum Schluss vorliegen und teilweise gehen auch Mitarbeitende aufgrund dieser Befristung dann wieder in ein anderes Projekt und zum Schluss sind dann gegebenenfalls gar keine Mitarbeitenden mehr da [...]“ Interview 4 Z 477-481.*

Demnach wirkt sich die Fluktuation auch negativ auf den Erfolg beziehungsweise Fortschritt der Projekte aus. Aus dem Beispiel kann entnommen werden, dass Arbeitsschritte, die zum Ende eines Projektes anfallen, möglicherweise nicht erledigt werden können, da keine Mitarbeiter\*innen mehr da sind. Gerade solch wichtige Arbeit, wie die Auswertung von Daten, die das Ziel von Forschungsprojekten sind, kann nicht vollendet werden, sodass die vorherige Arbeit ungewürdigt bleiben könnte. Gleichzeitig stellt dies auch für die Mitarbeiter\*innen, die daran arbeiteten, ein Verlust dar, da sie es nicht zu Ende bringen können, wenn sie sich mit dem Anschluss auseinandersetzen müssen. Aus dem Zitat wird deutlich, dass die Einbußen, die die Befristungen mit sich bringen, nicht nur die Mitarbeitenden, sondern auch die Forschungen betreffen.

*„Und das, das finde ich halt, das, das, das nervt mich auch total, weil die Kompetenzen auf der Hochschule, an der Hochschule einerseits komplett verloren gehen [...]“ Interview 3 Z 397-399.*

In diesem Auszug wird auf den Kompetenzverlust verwiesen. Demnach geht mit dem Weggang der Fachkräfte und dem Einsteigen von Nachwuchswissenschaftler\*innen das Erfahrungswissen, welches für bestimmte Aufgaben benötigt wird, verloren. Die befragte Person B3 vergleicht dies mit Spezialisten in Unternehmen. Demzufolge erfordern Prozesse teilweise Expertisen, die Neueinsteiger\*innen nicht vorweisen können. Dies wird an folgendem Beispiel verdeutlicht:

*„[...] ich habe eine\*n Kolleg\*in, der\*die halt, der\*die macht das schon seit 15 Jahren und der\*die lernt heute noch immer wieder was Neues dazu. Und dann, wenn man den Projektpartnern sagen oder den Geldgebern sagen, naja Leute, passt auf, wir haben jetzt hier jemanden, der hat das Zeug geschrieben, aber der\*die haut jetzt ab, jetzt kommt jemand Neues, wir haben gar keine Ahnung, ob der das wirklich hinkriegt oder nicht, aber so ist es halt, so ist das Wissenschaftszeitgesetz.“ Interview 3 Z 391-397.*

Dementsprechend wird die Forschungspraxis durch den Kompetenzverlust beeinträchtigt, der aus dem gesetzlich bedingten Weggang qualifizierter Mitarbeiter\*innen hervorgeht. Das Einwirken von Drittmitteln basiert ebenfalls auf der

Arbeit der erfahrenen Mitarbeiter\*innen, deren Expertisen ebenfalls von Bedeutung für die Umsetzung von Forschungsprojekten sind:

*„Also man wird dann, im Endeffekt weiß ich, es endet dann irgendwann, obwohl, ja, man selbst auch beispielsweise Drittmittel mit einwirkt. Und die ja auch nur einwerben kann, weil bestimmte Kompetenzen an der Hochschule vorhanden sind. Oder als Mitarbeiter\*in vorhanden sind. Da muss man aber gehen, weil es das Gesetz so sagt.“*

Interview 3 Z 33-37.

Das Schreiben von Projektanträgen ist essentiell, um Fördermittel erhalten zu können und Forschungen an Hochschulen durchführen zu können. Die Grundlage dafür bildet der Erfahrungsschatz, den langjährige Mitarbeiter\*innen mitbringen. Dennoch gibt es auch dafür keine entfristeten Stellen, sodass dies von den befristet Angestellten wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen nebenbei erledigt wird.<sup>85</sup>

Konkludierend wird anhand der Ausführungen der Befragten deutlich, dass die Fluktuation, die aus den Rahmenbedingungen resultiert, nicht nur auf die wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen, sondern auch auf die Forschungsarbeit und -praxis im Allgemeinen wirkt. Neben dem Kompetenzverlust an der Hochschule wirkt der stetige Druck, des Auseinandersetzens mit dem weiteren Verbleib, auf die Psyche<sup>86</sup> und somit auch auf die Arbeitsmoral<sup>87</sup> der wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen. Die negativen Folgen beeinträchtigen die Arbeit und gleichzeitig die Forschung.

#### Die Argumentationen bezüglich der Regelungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

In den Ausführungen der Befragten werden verschiedene Argumentationen bezüglich des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes kommentiert und eingeordnet. Die erste Begründung bezieht sich auf den Profit des Wechsels der Arbeitsorte beziehungsweise Institutionen. Demnach würde es den Austausch positiv beeinflussen und eine Notwendigkeit zur Verbesserung oder Erweiterung der eigenen Forschungspraxis darstellen. Diese Ansicht wurde wie folgt kommentiert:

*„[...] es [gibt] auch sehr gute Argumente, die dafürsprechen, dass Forschung auch davon profitieren kann, dass wenn man ein sicheres Arbeitsfeld hat und sicher heißt hier unbefristet und gut bezahlt, dann profitiert davon auch die Forschung, genauso*

---

<sup>85</sup> weiteres dazu in: III. 2.1.1 Die Arbeitsrealität in der Wissenschaft, (2) Unbezahlte Mehrarbeit

<sup>86</sup> wie bereits herausgestellt in: III. 2.1.1 Die Arbeitsrealität in der Wissenschaft, (1) Befristete Arbeitsverhältnisse, Unterpunkt: Das Erleben der Befristung

<sup>87</sup> weiteres dazu in: III. 2.2.2 Wissenschaft als Arbeitsplatz, (4) Die Wahrnehmung der Arbeit im wissenschaftlichen Bereich, Unterpunkt: Negative Aspekte wissenschaftlicher Arbeit

*wie sie davon profitieren würde, wenn sich jemand entschließt, ich wechsle alle zwei Jahre die Hochschule.“ Interview 1 Z 258-262.*

Aus diesem Auszug geht hervor, dass sowohl der Wechsel als auch der Verbleib an derselben Institution profitabel sein kann.<sup>88</sup> Im Fokus steht hierbei die Freiwilligkeit der Entscheidung, wie in einem weiteren Zitat deutlich wird:

*„Vielleicht, wenn man weiß, man geht sowieso, man will sowieso sich weiter darüber hinaus entwickeln, dass man dann selber nicht in die Gefahr rutscht, man bleibt ewig hier und ist ewig hier verhaftet. Aber, ja, das muss ja jeder entscheiden, oder?“ Interview 3 Z 424-426.*

Auch hier wird die Freiwilligkeit in den Vordergrund gerückt. Demnach kann der Wechsel als Bereicherung angesehen werden, wenn der persönliche Wunsch besteht. Allerdings sollte dies nicht auf Zwang beruhen.

Ein weiteres Argument, für das Gesetz, ist die Sicherung der Zugänglichkeit der Tätigkeiten für Nachwuchswissenschaftler\*innen. Dazu äußert sich die befragte Person B3 folgendermaßen:

*„Also ich finde selbst, dieser Aspekt vom Wissenschaftszeitgesetz, dass ja dann immer wieder neue Leute kommen und dass man dann, ja, den Jungen die Chance gibt, etc., pp., finde ich halt auch halbgar [...] Man kann doch keinem Studenten sagen, der vom Master kommt, hier anfängt und sagt, okay, jetzt beachte mal alle möglichen Konsequenzen [...] Das funktioniert nicht. Der hat gar nicht die Erfahrung, der hat gar nicht den Tiefblick. [...] Dafür gibt es ja Spezialisten, in jedem Unternehmen gibt es Spezialisten.“ Interview 3 Z 382-407.*

Dieses Zitat verdeutlicht die Notwendigkeit der Expertise erfahrener wissenschaftlicher Mitarbeiter\*innen. Die Bedeutung von Spezialisten<sup>89</sup> ist bezüglich spezifischer Aufgaben essentiell, da die Neueinsteiger\*innen diese nicht erledigen können. Dazu argumentiert B3, dass die Experten die neuen Mitarbeitenden anlernen können, da dies von Professor\*innen nicht gewährleistet werden kann.

---

<sup>88</sup> wie bereits herausgestellt in: III. 2.1.1 Die Arbeitsrealität in der Wissenschaft, (1) Befristete Arbeitsverhältnisse, Unterpunkt: Das Erleben der Befristung

<sup>89</sup> wie bereits herausgestellt in: III. 2.1.1 Die Arbeitsrealität in der Wissenschaft, (1) Befristete Arbeitsverhältnisse, Unterpunkt: Die Fluktuation und der Weggang qualifizierter Weggang

Hinzu kommt, dass mehr Mitarbeitende mehr Drittmittel einholen könnten, sodass im Umkehrschluss mehr Stellen entstehen würden. Das Gesetz stellt aus dieser Perspektive einen hemmenden Faktor dar, der die Arbeit erschwert.

Interessant ist dabei, dass die Gesetzgebung die reale Perspektive der „Ausgeschiedenen“ nicht beachtet. Denn diese müssen sich, nach dem Ablauf der Zeit, entweder weiterqualifizieren oder eine der wenigen unbefristeten Stellen „ergattern“. Falls die weitere Beschäftigung im Wissenschaftsfeld nicht möglich ist, ist der Übergang in die Wirtschaft notwendig. Dazu stellt die befragte Person B4 eine wichtige Frage:

*„[...] dieses Wissenschaftszeitgesetz ist ja eine gewisse Sache, die, ja, die Arbeit auf der einen Seite schützen soll, aber auf der anderen Seite auch irgendwie das Gegenteil bewirkt, dass man eben nach einer gewissen Arbeitstätigkeit nicht mehr verlängert werden kann in befristeten Tätigkeiten und dass man dann, ja, in die Wirtschaft übergeht, aber die Frage ist, möchte die Wirtschaft so jemanden haben?“*  
Interview 4 Z 136-140.

Ob die Wirtschaft die qualifizierten Fachkräfte, die aus dem Wissenschaftsfeld ausscheiden, gebrauchen kann, bleibt eine offene Frage. Trotz dessen macht diese auf die fehlende Wahrnehmung der Perspektive der erfahrenen Wissenschaftler\*innen deutlich. Sinn des Gesetzes ist die Sicherung des Nachwuchses, wobei denen, die diesen unterstützen und einarbeiten könnten, keine Beachtung zu Teil wird.

Die Argumentationen bezüglich der Gesetzgebung werden von den wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen zu Recht hinterfragt und kommentiert. Dabei wird deutlich, dass für jegliche Erklärungen, warum das Gesetz existiert, Gegenargumente erbracht werden können, die verdeutlichen, welchen „Rattenschwanz“ die Regelungen mit sich ziehen. Die Nachteile wirken auf die Forschungspraxis, das Leben der Mitarbeitenden, die Einarbeitung der Neueinsteiger\*innen, et cetera.

## **(2) Unbezahlte Mehrarbeit**

Eine Besonderheit der Arbeitsrealität wissenschaftlicher Mitarbeiter\*innen stellt die unbezahlte Mehrarbeit dar. Diese wird in drei Fällen beiläufig erwähnt. Aus der Schilderung wird ersichtlich, dass es sich hierbei um einen festen Bestandteil des Arbeitsfeldes Wissenschaft handelt:

*„Mir fällt noch ein Nachteil ein, ich habe viel auch für die Hochschule gearbeitet, ohne dafür bezahlt zu werden. Das ist auch, glaube ich, eine Realität in diesem wissenschaftlichen Bereich, weil ich dann dabei war, Anträge zu schreiben und das sind ja Zeiten, die nicht bezahlt werden, die, oder, ich habe jetzt Termine zu dem [Projektdetail]-projekt, was längst abgeschlossen ist. Formal wird mir das nicht bezahlt [...]“ Interview 2 Z 346-350.*

Aus diesem Zitat geht hervor, was unter unbezahlte Arbeit fällt. Demnach zählen das Schreiben von Anträgen für Projekte und Termine zu bereits beendeten Projekten in diese Kategorie. In diesem Fall sieht die befragte Person B2 dies als Aufgabe an, die sowohl für sie\*ihn selbst, als auch für die Hochschule, profitabel seien. Dies ist aus seiner\*ihrer Sicht eine Besonderheit der Wissenschaftsarbeit, die man sich als Mitarbeiter\*in leisten können muss und die man in diesem Beruf in Kauf nimmt, sodass sowohl die Zeit, als auch die Bereitschaft dazu, als Voraussetzung zu verstehen ist. Abschließend werden die Erfahrungen als gewöhnungsbedürftig eingeordnet. Die Bezeichnung des Umstandes als Nachteil, macht die negative Assoziation deutlich, wie es auch in einem weiteren Beispiel erlebt wird:

*„Und dann finde ich, ist ein großer Nachteil so an der Wissenschaftsarbeit, dass man zwar auf der einen Seite feste Arbeitszeiten hat oder eine feste Stundenzahl, aber dann manchmal sehr stark über diese Stundenzahl hinauskommt, weil man ja das Ziel erreichen muss, was zum gewissen Zeitpunkt eben terminiert ist. Und das kann manchmal schon ganz schön herausfordernd sein.“ Interview 4 Z 11-16.*

Hierbei wird die negative Empfindung, durch die Betonung des Ausmaßes, hervorgehoben. In diesem Auszug wird die Überschreitung der Arbeitszeit, aufgrund der Zielerreichung, in Zusammenhang mit Deadlines, thematisiert. Dabei kann die Mehrarbeit herausfordernd wahrgenommen werden, wobei das Erleben hier, durch die Eingrenzung der Häufigkeit und der Formulierung „kann“, abgeschwächt wird. Durch die allgemeine Formulierung entsteht die Wirkung, dass die Aussage eine Allgemeingültigkeit für die Realität wissenschaftlicher Mitarbeiter\*innen enthält, sodass auch dieser Fall bestätigt, dass Mehrarbeit ein fester Bestandteil des Arbeitsfeldes Wissenschaft darstellt. Die gleichzeitig abschwächenden und betonenden Formulierungen weisen auf ein vorsichtiges Äußern bezüglich negativer Empfindungen der Arbeit hin, da dies als Normalität des Arbeitsfeldes wahrgenommen wird.

In einem anderen Beispiel wird die Mehrarbeit nicht als Nachteil, sondern im Gegenteil als Vorteil formuliert. Demzufolge wird die Flexibilität der Arbeit erhöht, da die befragte Person B3 nicht an der Zeiterfassung teilnimmt. Dass dadurch die Überstunden nicht erfasst werden, wird nicht kommentiert:

*„Das ist auch ein großer Vorteil an der Arbeit, also rein administrativ, ich nehme nicht an der Zeiterfassung teil und dadurch werden zwar meine Überstunden nicht erfasst, aber ich kann dann sehr flexibel arbeiten [...]“ Interview 3 Z 302-304.*

In dem Auszug steht die positive Wahrnehmung im Vordergrund. In den Folgesätzen wird ersichtlich, dass B3 zum Teil mehr arbeitet und es nicht schafft, diese Stunden wieder auszugleichen. Dass *„so ein wissenschaftlicher Job [...] kein 40-Stunden-Job ist“* (Interview 3 Z 280) impliziert, dass mehr Stunden für die Arbeit nötig wären, beziehungsweise dass die Teilzeitanstellung nicht ausreicht, um den Anforderungen der Arbeit gerecht zu werden. Allerdings wird dieser Umstand vom positiven Empfinden der Flexibilität überschattet.

Die Auszüge verdeutlichen, dass unbezahlte Mehrarbeit ein fester Bestandteil wissenschaftlicher Arbeit ist und als Normalität des Arbeitsfeldes verstanden wird. Zu den unbezahlten Zeiten zählen das Verfassen von Projektanträgen, Termine zu bereits abgeschlossenen Projekten und die Überstunden, die zur Zielerreichung notwendig sind. Dies kann verständlicherweise als Nachteil der Arbeit erlebt werden, da es unbezahlten Zeitaufwand der Mitarbeitenden beansprucht. Trotz dessen wird es als Teil der Wissenschaftsarbeit gesehen, sodass die Bereitschaft dazu wie eine Voraussetzung wirkt. Dennoch gibt es auch die Gegenperspektive, in der der Umstand, aufgrund der daraus resultierenden Flexibilität der Arbeitszeiten, akzeptiert und der Effekt geschätzt wird.

### **(3) Das Erleben von Benachteiligungen**

In den Transkripten wurden verschiedene Situationen der Benachteiligungen, die aus den Befristungen resultieren, aufgezeigt. Zum einen sind die Chancen bei der Wohnungssuche erschwert, da sichere Arbeitsverhältnisse bevorzugt werden:

*„Belastet mich manchmal schon, weil, beispielsweise, keine Ahnung, wenn man sich zum Beispiel eine Wohnung sucht und nachweisen muss, wo man das Geld die letzten Monate herhat oder verlässliche Arbeitsverträge braucht, dann ist völlig klar, da bin ich immer benachteiligt, weil ich keine unbefristeten Verträge vorlegen kann.“ Interview 2 Z 467-471.*

In den Momenten, in denen sichere Arbeitsverträge als Nachweis dienen müssen, sind wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen benachteiligt, da sie diese nicht vorweisen können. Dies hat Auswirkungen auf verschiedenste Bereiche. Somit wird nicht nur die Wohnungssuche, sondern auch die Kreditwürdigkeit, das Arbeitslosengeld, etc. beeinflusst. Aus finanzieller Sicht sind wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen nicht nur die Kreditwürdigkeit eingeschränkt. Eine weitere Benachteiligung bezieht sich auf die Aufstockung der Teilzeitstellen durch Zweitjobs:

*„Genauso wie, wenn ich eine halbe Stelle habe und eine zweite halbe Stelle annehme, dann fällt die zweite halbe Stelle in die Steuerklasse 6, das heißt, es gehen erstmal pauschal 500 Euro mehr an die Steuer weg, als würde ich die bei einem Arbeitgeber haben und auch das ärgert mich, weil ich ja trotzdem dieselbe Arbeit leiste.“ Interview 2 Z 537-540.*

Da die wenigsten wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen einer Vollzeitstelle bei einem Arbeitgeber nachgehen, ist die Aufstockung der Stunden, durch Zweitstellen, eine häufige Umgangsstrategie. Diese benachteiligt die Betroffenen, da die zweite Stelle höher versteuert wird. Trotz der gleichen Arbeitsstunden, muss, aufgrund der Zweitanstellung, mehr an die Steuer abgetreten werden. Dieser Umstand führt dazu, dass befristete Arbeitnehmer\*innen, gegenüber unbefristeten Vollzeitkräften benachteiligt sind, wenn sie ihren Stundensatz aufstocken. Da sie beim gleichen Stundensatz mehr Steuern zahlen müssen.

Ein weiterer Nachteil der Befristung ist die Benachteiligung durch die arbeitgebende Institution, aufgrund der Vertragsdauer:

*„Jetzt gab es gerade das Angebot [Angebotsdetails] Und zwar, wenn man mindestens 36 Monate noch angestellt ist. Naja, 36 Monate sind genau, ist genau die Zeitspanne, die die wenigsten wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen mitnehmen.“ Interview 3 Z 22-25.*

In diesem Fall wurde der\*die wissenschaftliche Mitarbeiter\*in von einem Angebot ausgeschlossen, da der Vertrag nicht über die nächsten drei Jahre besteht. Dabei wird nicht beachtet, dass er\*sie vermutlich in einem Folgeprojekt weiterhin an der Hochschule arbeitet und so die nötige Zeitspanne erreichen würde, da diese nicht durchgängig beziehungsweise innerhalb eines Arbeitsvertrages erbracht wird.

Zudem wird auf die Seltenheit von Stellen verwiesen, die eine solch lange Zeitspanne abdecken.<sup>90</sup> Die befragte Person B3 ordnet diesen Umstand als frustrierend ein und sieht das Problem im fehlenden Verständnis für die Perspektive des wissenschaftlichen Personals.

Auch die befragte Person B4 erlebt Benachteiligung aufgrund der Befristung. Demnach kommt Mitarbeiter\*innen, die unbefristet angestellt sind, eine andere Behandlung zugute. Dies äußert sich im Beispiel der zur Verfügung gestellter Arbeitsmaterialien. Daraus geht hervor, dass man als wissenschaftliche Fachkraft zwar Weiterbildungen, beispielsweise zum Thema ergonomischem Arbeitsplatz, beiwohnen würde, die gesammelten Erkenntnisse allerdings nicht umsetzen kann, da man die ausrangierten Materialien der entfristeten Mitarbeiter\*innen erhalten würde und in den Forschungsprojekten keine finanziellen Mittel dafür eingeplant sind:

*„[...] und dann erfährt man später, es sind die Bildschirme, die eben ausgemustert wurden, weil andere davon Kopfschmerzen kriegen und deswegen kriegt man das dann als befristete Kraft.“ Interview 4 Z 115-117.*

Im Beispiel wird die Ungleichbehandlung deutlich, die B4 mit den Worten „Mitarbeiter\*in zweiter Klasse“ zusammenfasst:

*„Ich muss aber dazu sagen, (räuspern) als befristete\*r Mitarbeiter\*in ist man manchmal auch Mitarbeiter\*in zweiter Klasse und das ist vielleicht auch eine Kritik, die man so aussprechen muss.“ Interview 4 Z 111-113.*

Aus der Bezeichnung wird das Empfinden der ungleichen Behandlung deutlich. Dementsprechend erfahren befristete Fachkräfte Benachteiligungen von der arbeitgebenden Institution, die auf der Anstellungsart beruhen. Das Beispiel verdeutlicht das, aus B4's Sicht, „strukturelle Problem“, woraus der Wunsch resultiert, als wissenschaftliche Fachkraft mehr Perspektiven, beziehungsweise Möglichkeiten, zu bekommen. Dies wird von den Rahmenbedingungen der Projekte erschwert.

Die befragten wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen zeigen das Erleben verschiedener Benachteiligungen auf, die aus den Befristungen resultieren und sich auf die Finanzen und somit auf die Lebensentwürfe, sowie die Arbeitsbedingungen auswirken.

---

<sup>90</sup> weiteres dazu in: III. 2.1.1 Die Arbeitsrealität in der Wissenschaft, (4) Karriere und Aufstiegschancen in der Wissenschaft, Unterpunkt: Jobsuche

Dies zeigt erneut schwerwiegende Auswirkungen auf das Privatleben und die Arbeitsbedingungen des wissenschaftlichen Personals auf. Vor allem die Benachteiligungen seitens der arbeitgebenden Institution erweitern die bisherigen Erkenntnisse.

#### **(4) Karriere und Aufstiegschancen in der Wissenschaft**

Aus den Transkripten werden zwei Themen deutlich, die unter dem Oberpunkt, der Karriere und Aufstiegschancen in der Wissenschaft, zusammengefasst werden können. Darunter zählen zum einen die Jobsuche und zum anderen die Aufstiegschancen.

##### Jobsuche

Die Jobsuche wird aus verschiedenen Perspektiven dargestellt. Dabei verwendet die befragte Person B1 Formulierungen, die implizieren, dass die Äußerungen allgemeingültig zu verstehen sind. Die Professor\*innenstellen sind demnach die begehrten Stellen, da sie, neben der guten Bezahlung und der Entfristung, auch mit einem guten Ruf einhergehen. Allerdings verweist B1 auf die Seltenheit der Stellen, womit die Wahrscheinlichkeit des Erreichens sinkt, da es ein größeres Angebot qualifizierter Fachkräfte als Professor\*innenstellen gibt. Aufgrund der erschwerten Aufstiegschancen scheidet viele wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen aus dem Wissenschaftsbetrieb aus:

*„Ganz oben steht der Professor, da wollen alle hin, sofern sie sich für den wissenschaftlichen Betrieb entscheiden. Da sitzen die unbefristeten Stellen, da sitzt der gute Verdienst, da sitzt die Reputation, aber auch der Professor, die Professorin. Aber es ist eine Pyramide. Es gibt nur sehr wenige Stellen. Und der akademische Mittelbau, der sich darunter befindet, ist sehr groß, sehr breit. Einige steigen ein, tun sich das an, viele steigen aus.“ Interview 1 Z 18-23.*

Anhand des Beispiels wird verdeutlicht, dass die Jobsuche, wegen der Seltenheit von entfristeten Stellen, erschwert ist, was durch die Formulierung „*tun sich das an*“ verdeutlicht wird. Anhand der Äußerung „*viele steigen aus*“ wird die Konsequenz des Ausscheidens ersichtlich.

Das Verhältnis von angebotenen Stellen und Bewerber\*innen zeigt B1 in einem weiteren Beispiel auf:

*„[...] ich habe von einem Bewerbungsverfahren gehört mit Blick auf die Professorenstellen, die ich ja anstrebe, dass da auf eine Stelle 200 und noch mehr Bewerber kommen. Das macht es natürlich enorm schwer da durchzukommen.“*  
Interview 1 Z 208-211.

Die Wahrscheinlichkeit, eine solche Stelle zu ergattern und gegen viele qualifizierte Fachkräfte zu bestehen, ist im Beispiel eine 0,5%-Chance. Darin wird die Schwierigkeit der Aufstiegschancen betont. Gleichzeitig wird aufgezeigt, dass die Jobaussichten wissenschaftlicher Mitarbeiter\*innen, hinsichtlich entfristeter Professor\*innenstellen, für viele aussichtslos bleibt. Allerdings sind nicht nur entfristete, sondern auch längerfristige Stellen selten, was anhand des folgenden Auszugs sichtbar wird:

*„[...] da gab es eine Professorin, die gesagt hat, wir haben ein Forschungsprojekt in den nächsten vier Jahren. Das ist eine Stelle, so häufig sind solche Stellen nicht [...]“*  
Interview 2 Z 59-61.

Aus den Transkripten geht hervor, dass es Projektausschreibungen von einem bis zu vier Jahren gibt. Die langfristigen Stellen, von drei bis vier Jahren, kommen, den Erzählungen der Interviewpartner\*innen zu Folge, nur selten vor. Dementsprechend ist es wahrscheinlicher, kürzer anhaltende Anstellungen zu erhalten.

Eine weitere Besonderheit stellt der erhöhte Radius der Arbeitssuche dar, wie in folgenden Auszug aufgezeigt wird:

*„Ich würde sagen, dass, wenn ich sozusagen nach Stellen im wissenschaftlichen Bereich gucke oder gucken würde, dann sind die sehr viel im Radius weiter als alles andere.“* Interview 2 Z 424-426.

Dies wird um den Zusatz ergänzt, dass es, im Vergleich zur Praxis, weniger Auswahl an Institution gibt:

*„So im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeit oder Lehre gibt es halt nicht so viele Institutionen, die da in Frage kommen.“* Interview 2 Z 436-438.

Demzufolge erfordert wissenschaftliche Arbeit eine hohe Flexibilität der Mitarbeiter\*innen. Dies bezieht sich vor allem auf die Bereitschaft des Pendelns, Wohnortwechsels oder Homeoffice, falls die Möglichkeit besteht.

Somit hat die Notwendigkeit der Flexibilität Einfluss auf das Privatleben und damit verbunden auf die Lebensentscheidungen.<sup>91</sup>

Die Arbeitssuche selbst erfolgt, den Erfahrungen B3's zufolge durch die Netzwerke.

*„[...] Netzwerken. [...] das ist so die echte Jobsuche.“ Interview 3 Z 336-337.*

Der Austausch mit den Netzwerken, der eigenen Fachrichtungen, würde demnach häufiger Jobangebote mit sich bringen. Daraus geht hervor, dass es neben der Suche auf Jobdatenbanken auch möglich ist, durch den Austausch, Angebote zu erhalten.

Hingegen der Erwartung, die aus den bisherigen Schilderungen entstand, dass die Jobsuche herausfordernd erlebt werden könnte, nimmt B4 diese „entspannt“ wahr:

*„Also für mich sehr entspannt, (...) muss ich so sagen, also, ich habe eine Bewerbung geschrieben und wurde dann immer angenommen. (lachen) (...) Ich gehöre da sicherlich nicht zum, zum Durchschnitt [...]“ Interview 4 Z 435-437.*

Im Fall von B4 haben sich die Folgeanstellungen aufgrund der thematischen Überschneidungen ergeben, sodass die Jobsuche, in seinem\*ihrem Fall, von Leichtigkeit geprägt war. Er\*Sie äußert dazu, dass dies nicht dem Durchschnitt entsprechen würde. Demnach stellt es den Idealfall dar. In Hinsicht auf entfristete Stellen würde dies wohl anders aussehen.

Innerhalb der Ausführungen bezüglich der Arbeitssuche im wissenschaftlichen Bereich wird besonders deutlich, wie gering die Aussichten auf entfristete oder auch Professor\*innentstellen sind. Zudem geht aus den Schilderungen hervor, dass längerfristige Stellen von drei oder vier Jahren eher die Seltenheit darstellen und kurzzeitige Anstellungen eher die Realität des wissenschaftlichen Personals abbilden.

Die Arbeitssuche selbst wurde weniger thematisiert. Trotz dessen wird die Bedeutung des Netzwerkes deutlich, sodass sich daraus schließen lässt, dass das Ansehen<sup>92</sup> einen wichtigen Beitrag bei der Arbeitssuche leisten kann.

---

<sup>91</sup> wie bereits herausgestellt in: III. 2.1.1 Die Arbeitsrealität in der Wissenschaft, (1) Befristete Arbeitsverhältnisse, Unterpunkt: Die Auswirkungen auf das Privatleben

<sup>92</sup> weiteres dazu in: III. 2.1.1 Die Arbeitsrealität in der Wissenschaft, (5) Die Bedeutung des Ansehens

Allerdings werden nicht nur die Schwierigkeiten der Jobsuche sichtbar. Im Fall von B4 erlebte er\*sie diese, bezüglich befristeter Stellen, bisher positiv leicht. Aus den Darstellungen von B1 kann jedoch die Vermutung aufgestellt werden, dass dies, hinsichtlich entfristeter Stellen, nicht der Fall sein würde, was die Aufstiegschancen erschwert.

### Aufstiegschancen

Wie bereits in den Schilderungen, bezüglich der Jobsuche, deutlich wurde, sind die Aufstiegschancen, aufgrund der Pyramidensituation der Stellen (viele wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen und nur wenige Professor\*innenstellen beziehungsweise unbefristete Anstellungsmöglichkeiten), gering. Wie schwierig die Erlangung einer solchen Stelle ist, wird anhand der Einordnung B1's deutlich:

*„[...] ich möchte gern [Professor\*in] werden. [...] es ist halt, aufgrund dieser Situation mit der Pyramide, echt ein Griff zu den Sternen.“ Interview 1 Z 189-191.*

Die Verwendung der Metapher lässt den Wunsch wie eine Traumvorstellung wirken, die nahezu unmöglich scheint. Dies betont erneut die geringe Wahrscheinlichkeit der Erreichung des Ziels. Eine Umgangsstrategie ist das Auswandern:

*„Und ich sehe auch bei Leuten aus meinem Umfeld, die dann sagen, ich will aber, ich will das aber unbedingt erreichen, dann gibt es für die nur noch eine Möglichkeit, weil die Professorenstellen alle im Fach nicht mehr werden oder bestimmte Leute dann, wo man hinmöchte, nicht in Rente gehen, [...] dann gibt es nur noch eine Möglichkeit, dann gehen sie ins Ausland.“ Interview 1 Z 211-216.*

Wenn die Erlangung einer Professor\*innenstelle in Deutschland nicht mehr möglich ist, wird die Auswanderung als einzige Möglichkeit formuliert, um Professor\*in werden zu können. Den Erfolg dieser Aussicht, verdeutlicht B1 mithilfe eines Beispiels aus dem Bekanntenkreis:

*„[...] ich habe eine Freundin in Italien, die ist dann eigentlich jünger als ich, die ist aber schon Professorin geworden, die hat das da schon geschafft [...]“ Interview 1 Z 216-218.*

Demnach sind die Bedingungen der Erlangung einer begehrten Professor\*innenstelle im Ausland besser. Dies begründet sich, laut B1, in der besseren Finanzierung.

Dass das Auswandern als einzige Alternative zur Erlangung einer Professur formuliert wird, hebt erneut die Bedeutung der Flexibilität und den Einfluss auf Lebensentscheidungen und somit das Privatleben hervor. Dementsprechend sind Abhängigkeiten (Eigentum, Familien, etc.) von Nachteil für die Karriereaussichten und beeinflussen diese enorm.

Allerdings ist es nicht der Wunsch jedes\*r wissenschaftlichen Mitarbeiter\*in, Professor\*in zu werden:

*„Und dann interessiert mich eigentlich aber auch, oder beziehungsweise ist das immer das Ziel gewesen, in die Professur zu gehen. Ich muss sagen, in der letzten Zeit hat mich das ein bisschen, also bin ich davon ein bisschen abgekommen [...]“ Interview 3 Z 289-292.*

Hingegen des von B1 allgemeingültig formulierten Wunsches (*„Ganz oben steht der Professor, da wollen alle hin, sofern sie sich für den wissenschaftlichen Betrieb entscheiden [...]“ Interview 1 Z 18-19*), äußert B3 den Verlust dessen.

Im Fall von B3 beruht dies auf den Veränderungen in der Lehre. Allerdings verweist er\*sie auf die Perspektive, zwar in der Wissenschaft arbeiten zu wollen, allerdings nicht aus der Position eines\*r Professor\*in heraus. Für diese Perspektive bestehen jedoch noch weniger Chancen an Hochschulen, da es für den akademischen Mittelbau kaum entfristete Stellen gibt. Demnach bleiben denjenigen wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen, die keine Professur anstreben, kaum Möglichkeiten, dauerhaft in der Wissenschaft zu arbeiten. Das Ausscheiden dieser qualifizierten Fachkräfte kommentiert B4 mit folgender Frage:

*„[...] die Mitarbeitenden, die man im Grunde genommen durch die Projektarbeit auch weitergebildet hat [...] ja, in die Wirtschaft übergeh[en], aber die Frage ist, möchte die Wirtschaft so jemanden haben?“ Interview 4 Z 134-140.*

Hierbei fokussiert B4 nicht nur die Perspektive der Mitarbeitenden, die innerhalb der Projektstätigkeiten Erfahrungswissen sammeln und dann aufgrund der Gesetzgebung ausscheiden, sondern ob diese ihr Potential in der freien Wirtschaft nutzen können, beziehungsweise, ob dieses dort überhaupt gefragt ist. Feststeht, dass die Weiterarbeit, im wissenschaftlichen Rahmen, in befristeten Verträgen, nach Ablauf der Zeit, nicht mehr möglich ist und die entfristeten Stellen auch in außeruniversitären Einrichtungen rar sind.

Ein weiterer Kritikpunkt, der bezüglich der Aufstiegschancen benannt wird, sind die fehlenden Beförderungen. Dies wird als "auf der Stelle treten" empfunden:

*„Also es gibt, dann beispielsweise Beratungsunternehmen [...] gibt es dann feste Beförderungszeiten [...] das fehlt mir halt auch so ein bisschen. Also, ich komme halt nicht weiter, ich trete halt auf der Stelle, wenn ich, ich klettre hoch in den Stufen, in den, dann in den Tarifstufen, aber ich klettre jetzt nicht hoch irgendwie in, ich habe, ja, ich gewinne halt viel Erfahrung, aber das steht halt nirgendwo auf dem Blatt Papier, es sei denn, ich kriege mal irgendwo ein Zertifikat [...]“ Interview 3 Z 122-133.*

Diese Aussage impliziert den Wunsch „Weiterzukommen“ und das Gefühl, dies in der Forschung nicht zu können. Die Sicherheiten und Beförderungen der Wirtschaft stellen, aus B3's Perspektive, das Vorankommen dar, welches er\*sie im Arbeitsfeld der Wissenschaft nicht erlebt. Zwar steigt das Gehalt und er\*sie sammelt Erfahrungen, dennoch empfindet B3 dies nicht als Aufsteigen, so wie es bei Beförderungen der Fall wäre. Das Aufsteigen wird hierbei in Abhängigkeit von Nachweisen im Lebenslauf formuliert, die man in der Wissenschaft scheinbar nur selten erhält.

Aus den Schilderungen bezüglich der Aufstiegschancen wird wiederholt sichtbar, dass die Karrierechancen im wissenschaftlichen Bereich erschwert sind. Dies beruht, neben der Gesetzgebung, auf den wenigen entfristeten Anstellungen und der großen Nachfrage dieser. Daraus entspringt das Auswandern als Alternativlösung, um dennoch eine Professor\*innenstelle zu erlangen. Demzufolge haben auch die Karriereaussichten Einfluss auf die Lebensentscheidungen wissenschaftlicher Mitarbeiter\*innen. Im Vergleich zur Wirtschaft, bietet die Wissenschaft weder Sicherheiten noch Beförderungsmöglichkeiten. Das Erleben dessen wird von B1 wie folgt zusammengefasst:

*„Einige steigen ein, tun sich das an, viele steigen aus.“ Interview 1 Z 22-23.*

Die geringen Erfolgswahrscheinlichkeiten, bei der Erlangung einer entfristeten Stelle, die große Konkurrenz und die wenigen Möglichkeiten des Karriereaufstiegs bewirken den Ausstieg vieler und den Aufstieg weniger.

## **(5) Die Bedeutung des Ansehens**

Ein weiterer entscheidender Aspekt, der innerhalb der Transkripte deutlich wurde, ist die Sichtbarkeit. Diese stellt eine Besonderheit der Wissenschaft dar und ist gleichzeitig ein wichtiger Faktor für die Karriere.

### Sichtbarkeit

Für Wissenschaftler\*innen stellt die Sichtbarkeit einen essentiellen Bestandteil der Arbeitswelt dar. Dementsprechend zählt der Aufbau des Ansehens zu den Hauptaufgaben, wie aus B1's Äußerung entnommen werden kann:

*„Und was ich damit sagen will, ist, dass Politiker und auch Wissenschaftler dazu, es ist einfach für sie super notwendig öffentlich sichtbar zu sein. Das heißt, neben ihrer Hauptaufgabe eigentlich, Texte publizieren, aber auch Lehre [...] kommt eigentlich noch dieses neue, dritte Standbein hinzu, Profilierung, was auch Sichtbarkeit angeht.“*  
Interview 1 Z 403-409.

Daraus wird bereits ersichtlich, welcher Stellenwert der Sichtbarkeit, in der wissenschaftlichen Arbeit, zugeordnet wird. Die erwähnte Profilierung, die aus der eigenen Arbeit und aus der Sichtbarkeit dieser resultiert, hängt mit dem Standbein des Publizierens zusammen, sodass auch dies einen entscheidenden Beitrag dazu liefert. Im dritten Interview wird deutlich, dass Sichtbarkeit durch die Unterstützung von Professor\*innen erreicht werden kann:

*„Er\*Sie schafft uns, wenn wir, wenn er\*sie uns Anerkennung zeigen möchte, schafft er\*sie uns genau den Raum, den man als Researcher braucht, um eben gesehen zu werden.“* Interview 3 Z 156-158.

Aus der Formulierung geht ein Ungleichgewicht in der Machtposition hervor. Wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen brauchen Publikation als „Arbeitsnachweise“, um gesehen zu werden und die überstellte Person ermöglicht dies, wenn er\*sie es entscheidet. Im Auszug wird dies positiv erlebt und als Anerkennung gelabelt. Dennoch verweist das Beispiel auf Abhängigkeiten zwischen wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen und den ihnen überstellten Professor\*innen, aus denen auch abwertende Erfahrungen resultieren könnten.

Die Bedeutung des Ansehens stellt eine wichtige Komponente wissenschaftlicher Arbeit dar. Dabei ist nicht nur das Publizieren an sich, sondern auch die Herausbildung eines eigenen Profils und das Gesehenwerden wesentlich. Die Sichtbarkeit kann durch die Unterstützung von Professor\*innen befördert werden. Andererseits können die Vorgesetzten auch gegenteilig handeln, sodass erkennbar wird, dass die ungleiche Machtposition Auswirkungen auf die Karrieren wissenschaftlicher Mitarbeiter\*innen haben kann. Die Abhängigkeiten gegenüber den Höhergestellten befördert die Hierarchie, durch die die Abhängigkeiten erst entstehen.

### Karriere

Das Gesehenwerden ist, für in der Wissenschaft Tätige, insofern relevant, als dass dies einen wesentlichen Beitrag zur Karriere leisten kann. Die Publikationen sind nicht nur das Arbeitsergebnis, sondern dienen gleichzeitig als Leistungsnachweis und Möglichkeit der Verbesserung des Ansehens. Nicht umsonst werden die Veröffentlichungen als Währung der Wissenschaft bezeichnet:

*„Ja. Publikationen sind die Währung des Wissenschaftlers. Es gibt nichts, was mehr wert ist. [...] es ist nicht nur wichtig, was du schreibst, dass man auch so eine Forschungslücke identifiziert, sondern auch, wo du es schreibst und wo du es veröffentlichen kannst. [...] Weil man will gelesen werden. Man will ja wahrgenommen werden. Man will ein eigenes Profil herausbilden. Man will herausstechen. Auch mit Blick auf spätere Besetzung. Für die entscheidenden Stellen, die man noch haben möchte. Damit man auf die verweisen kann.“ Interview 1 Z 339-365.*

Der Auszug betont nicht nur die Relevanz der Sichtbarkeit, sondern stellt, durch die Formulierungen, eine Allgemeingültigkeit heraus. Demnach ist das Gesehenwerden ein wichtiger Aspekt der wissenschaftlichen Arbeit und der Karriere. Gleichzeitig befördert genau dieser Umstand den Druck seitens der Mitarbeitenden:

*„Und dass so unter den Mitarbeitenden dann die Befürchtung ist, wenn ich jetzt keine guten, wenn ich nach außen nicht so dastehe mit einer guten Arbeit, dann bekomme ich kein Folgeprojekt. Und ich möchte ja irgendwie ein gutes, eine gute Beurteilung bekommen. Ich möchte eine Arbeitsstelle auch danach hier in dem Raum haben. Und da ist eben der viel höhere Druck [...]“ Interview 4 Z 329-333.*

Demzufolge resultiert aus dem Druck, der mit der Notwendigkeit des guten Ansehens einhergeht, das Konkurrenzverhalten<sup>93</sup> unter wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen. Da der Wunsch besteht, unter den ganzen qualifizierten Mitarbeitenden herauszustechen, führt dies zum Gegeneinander. Daraus könnte allerdings gleichzeitig der Ansporn entspringen, möglichst gute Arbeit zu leisten, um diese als Leistungsnachweise nutzen zu können. Letzteres wurde zwar in den Interviews nicht erwähnt, könnte jedoch eine Alternativperspektive darstellen. Diese wird allerdings von nachfolgender Aussage infrage gestellt:

*„Ja, ich glaube, bei manchen fehlt dann auch durch die Befristung die Identifikation mit der Tätigkeit, also das ist dann mehr ein Job, den man so macht und es ist nicht ein Beruf, [...] dass man das mehr so Laissez-faire sieht [...]“ Interview 4 Z 508-514.*

Demnach resultiert aus der Konkurrenz nicht zwingend ein Ansporn, sondern teilweise auch das Gegenteil. Die Befristung kann dementsprechend die Identifikation mit der Tätigkeit hemmen, was zu einer Laissez-faire-Haltung führen kann und somit nicht motiviert, sondern dämpft.

Die Sichtbarkeit und das Ansehen stellen wichtige Komponenten der Karriere dar. Das Profil, das im Laufe der Arbeit herausgebildet wurde, dient als Leistungsnachweis für die Erlangung von Stellen. Demnach ist dies gerade für die Bewerbung auf entfristete Stellen bedeutsam. Daraus entspringt allerdings im Umkehrschluss die Konkurrenz unter wissenschaftlichen Mitarbeitenden. Der Druck des guten Ansehens und die geringen Karriereaussichten befördern das Gegeneinander unter Wissenschaftler\*innen.

## **(6) Die Außenwahrnehmung der Situation wissenschaftlicher Mitarbeiter\*innen**

Aus den Transkripten geht des Öfteren hervor, dass die Perspektive wissenschaftlicher Mitarbeiter\*innen, seitens des Umfeldes, auf Unverständnis stößt. Dies bezieht sich nicht nur auf die familiäre Ebene, sondern auch auf die Zusammenarbeit mit anderen Bereichen.

Beispielsweise erlebt B3 gerade im familiären Kontext Unwissenheit bezüglich der wissenschaftlichen Arbeit, wie aus dem folgenden Zitat deutlich wird:

---

<sup>93</sup> weiteres dazu in: III. 2.1.3 Die Wahrnehmung der Arbeit an einer Hochschule, (5) Interaktionsmuster an der Hochschule, Unterpunkt: Beziehungsdynamiken unter wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen, Konkurrenz

*„Was ich aber auch immer erlebe und das ist auch halt eine Seite von dem Job, dass andere gar nicht wissen, was ich mache.“ Interview 3 Z 11-12.*

Im Auszug wird die Unwissenheit nicht nur auf das familiäre Umfeld bezogen, sondern allgemein formuliert. Demzufolge erlebt B3 dies auch in anderen Zusammenhängen, die nicht weiter ausgeführt werden. Daraus lässt sich schließen, dass die wissenschaftliche Arbeit, und was diese ausmacht, nicht zu den selbsterklärenden Berufen zählt. Vor allem in Bezug auf die Befristungen, spiegelt das Umfeld Unverständnis:

*„Ich habe das Gefühl und kriege das auch zurückgemeldet von Menschen aus meinem Umfeld, dass das sich nicht so richtig anfühlt wie Ankommen.“ Interview 2 Z 446-448.*

Der Umstand des „Stellenhoppings“, dem stetigen Wechsel von einem befristeten Vertrag zum Nächsten, stellt kein sicheres Arbeitsverhältnis dar. Das Leben mit diesen Unsicherheiten hemmt das Gefühl des Ankommens. Demzufolge stehen die fehlende Stabilität und das permanente Auseinandersetzen mit den Anschlussoptionen dem Ankommen im Weg. Allerdings ist dies ein individuelles Gefühl, das von den selbstgesteckten Zielen abhängt, sodass es auch Mitarbeitende geben kann, die dem widersprechen würden. Allerdings legt die gesellschaftliche Norm fest, das Ankommen mit Stabilität einhergeht. Demnach wäre das, aus dieser Perspektive, in befristeten Verträgen, nie möglich. Gerade dies zeigt sich auch in den Reaktionen auf B2's Entscheidung, einen unbefristeten Vertrag aufzugeben, um in die Wissenschaft zu gehen:

*„[...] also es war wirklich sehr beeindruckend, dass ich gesagt habe, ich denke darüber nach, meinen Job aufzugeben und alle, nein, das kannst du doch nicht machen und es ist doch ein sicherer Job und du bist doch gut in dem, was du machst.“ Interview 2 Z 250-252.*

Die Formulierung „beeindruckend“ deutet zwar auf eine positive Wahrnehmung hin, diese geht allerdings nicht vom Umfeld, sondern von B2 selbst aus. Im Gegensatz dazu kritisiert und hinterfragt B2's Umfeld die Entscheidung und empfindet diese irrational. Sicherheit aufzugeben und Unsicherheiten in Kauf zu nehmen, aus dieser Perspektive erscheint die Wahl unlogisch. Allerdings betont B2 mehrfach das positive Erleben, sodass die Außenwahrnehmung und Einschätzung nicht mit dem eigenen Empfinden übereinstimmen. Trotz dessen entsteht eine Rechtfertigungssituation, in der B2 die Wahl plausibilisieren muss. Dies spiegelt, neben dem Unverständnis, eine weitere Realität der Arbeit wider, die auch im zweiten Beispiel B2's deutlich wird:

*„Und das führt manchmal dazu, dass ich sehr viel arbeite und meine Familie und mein Umfeld mir spiegelt, ja, du hast halt [Zahl] Stunden, aber, ne, du kannst doch, hast du, eigentlich muss doch dein Leben gar nicht so voll sein.“ Interview 2 Z 337-340.*

In diesem Fall hinterfragt das Umfeld B2's die Arbeitszeit, die den eigentlichen Stundensatz übersteigt. Dies liegt zum einen an der Mehrarbeit, aber auch an der fehlenden Rahmung. Demnach würden diese Umstände zur Arbeitszeitüberschreitung führen, die im Umfeld auf Unverständnis stößt. Dass unbezahlte Mehrarbeit eine „Normalität“ der Wissenschaftsarbeit darstellt, ist dem Umfeld vermutlich nicht einmal bewusst. Auch hier erfahren wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen Verständnislosigkeit für die Arbeitssituation, sodass erneut Erklärungen oder Rechtfertigungen von Nöten sind, um Verständnis zu erzielen. Das Erleben von Unverständnis findet sich allerdings auch in der direkten Arbeitsumgebung wieder, wie B3 folgend deutlich macht:

*„Es ist total stressig eigentlich, also, weil jedes Mal rennt man seinem Vertrag hinterher und jedes Mal bangt man, okay, kriege ich jetzt rechtzeitig einen Vertrag und eigentlich ist das Projekt schon da, aber niemand kümmert sich, dann wird man auch teilweise eben hingengelassen von, von der Verwaltung [...] also, vielleicht ist das Unverständnis bei, bei, auf der Seite der wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen auch nicht so wirklich da [...]“ Interview 3 Z 361-370.*

Hierbei resultiert aus dem Unverständnis, seitens der Verwaltung, sogar ein Nachteil für die wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen. B3 schildert die Notwendigkeit der stetigen Erreichbarkeit als wissenschaftliche\*r Mitarbeiter\*in. Dem gegenüber stehen Momente, in denen die Verwaltungsebene, trotz Absprachen, nicht erreichbar war. Die negativen Auswirkungen äußern sich beispielsweise in Leerlaufphasen zwischen den Projekten, in denen kein Gehalt gezahlt wird, da der Vertrag noch nicht unterschrieben ist. Das Unverständnis bezieht sich, in diesem Fall, auf die Nicht-Einhaltung von Absprachen, in Bezug auf die Erreichbarkeit, die sich negativ auf die stets erreichbaren wissenschaftlichen Mitarbeitenden auswirken kann. Im Beispiel führte diese zu finanziellen Einbußen. Die Angewiesenheit, der rechtzeitigen Bearbeitung der Verträge, wurde in diesem Fall nicht beachtet, was als Unverständnis empfunden wurde. Dies kann an der fehlenden Empathie liegen, die darauf beruht, dass Verwaltungsmitarbeitende entfristet angestellt sind und die Probleme der Befristung selbst nicht erfahren. Andererseits könnte es auch am fehlenden Bewusstsein für die Situation der wissenschaftlichen Mitarbeitenden liegen. In beiden Fällen spiegelt es das Unverständnis wider, welches auf Unwissenheit beruht.

In allen Beispielen lag die Ursache der Verständnislosigkeit in der Unwissenheit bezüglich der Arbeitssituation der wissenschaftlichen Mitarbeitenden. Dieses führt zu der Notwendigkeit von Rechtfertigungen, Erklärungen und dem Gefühl, nicht verstanden zu werden. Demzufolge wäre eine Stärkung des Bewusstseins für die Arbeitswelt Wissenschaft förderlich, um Missverständnisse und negative Auswirkungen zu vermeiden.

### 2.1.2 Wissenschaft als Arbeitsplatz

Ein weiterer Bestandteil des Erlebens ergibt sich aus der allgemeinen Wahrnehmung der Wissenschaft als Arbeitsplatz. Hierbei sind die Themen (1) Die Finanzierung wissenschaftlicher Arbeit, (2) Die Relevanz praxisnaher/-bezogener Wissenschaft, (3) Die Hierarchie im Wissenschaftssystem und (4) Die Wahrnehmung der Arbeit im Wissenschaftssystem relevant.

#### **(1) Die Finanzierung wissenschaftlicher Arbeit**

Die Finanzierung wissenschaftlicher Arbeit ist wesentlicher Faktor der Arbeitsbedingungen. Im folgenden Auszug äußert B1 Kritik gegenüber der finanziellen Lage der deutschen Wissenschaft:

*„[...] das ist ja letztlich der, der Rohstoff, den Deutschland überhaupt hat, Bildung und Wissenschaft und das ist dann so schmallippig, ausfinanziert ist, das stört mich sehr. Wobei man sagen muss, auch hier muss man unterscheiden, die Universitäten sind nicht gut ausfinanziert und die Hochschulen nicht. Die deutschen (..) außeruniversitären Forschungseinrichtungen [...] die sind sehr gut ausfinanziert [...] die außeruniversitären Forschungseinrichtungen werden vom Bund finanziert. Aber die Hochschulen und die Universitäten, das ist Ländersache [...] Und das macht es dann halt eben abhängig davon, wie finanzstark ist das jeweilige Bundesland. Und so [...] zerklüften die Arbeitsbedingungen in verschiedenen Bundesländern. Also ich würde mir da auch wünschen, dass der Bund dort mehr Verantwortung übernimmt. (≠ Mhm.) Und Verantwortung heißt hier Geld.“ Interview 1 Z 224-240.*

Daraus wird ersichtlich, dass die Bedeutung der Wissenschaft nicht mit den zugeteilten finanziellen Ressourcen übereinstimmt. Die Wissenschaft wird als Rohstoff bezeichnet, der einen wichtigen gesellschaftlichen Beitrag leistet. Demnach resultieren, aus der bundesländerabhängigen Finanzierung, der Hochschulen und Universitäten, verschiedene Arbeitsbedingungen, die mit der Finanzstärke des jeweiligen Bundeslandes einhergehen.

Dementsprechend herrschen selbst innerhalb Deutschlands ungleiche Arbeitsbedingungen im wissenschaftlichen Bereich. Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen sind insofern bevorteilt, da deren Finanzen eine Bundesangelegenheit sind. Diesbezüglich äußert B1 den Wunsch, dass der Bund mehr Verantwortung, für Hochschulen und Universitäten, im Sinne von Geld, übernimmt. Letztlich wird im Auszug nicht nur darauf verwiesen, dass zu wenig finanzielle Ressourcen für die Wissenschaft bereitgestellt werden, sondern gleichzeitig auf die landesinternen Unterschiede aufmerksam gemacht, die aus den Abhängigkeiten resultieren. Interessanterweise schildert B1, dass es auch Beispiele gibt, in denen in anderen Ländern mehr Ressourcen zur Verfügung stehen:

*„Und komischerweise, ich habe eine Freundin in Italien, die ist dann eigentlich jünger als ich, die ist aber schon Professorin geworden, die hat das da schon geschafft, [...] weil da viel mehr Mittel auch in die Hand genommen werden, um nicht nur den akademischen Mittelbau zu stärken, sondern vor allem auch Stellen zu schaffen, die unbefristet sind [...]“ Interview 1 Z 216-220.*

Anhand der Erfahrungen, einer Bekannten von B1, wird verdeutlicht, dass im Falle Italiens mehr Mittel für den akademischen Mittelbau zur Verfügung stehen. Jedoch gibt es genauso Gegenbeispiele, in denen weniger Ressourcen bereitgestellt werden. Trotz dessen zeigt das Beispiel erneut auf, dass das deutsche Wissenschaftssystem, bezüglich der Stellen für den akademischen Mittelbaus, ausbaufähig ist und es Länder gibt, die mehr Ressourcen in diesen investieren.

In den Auszügen zur Finanzierung der Wissenschaft wird ersichtlich, dass die Finanzierung als mangelhaft angesehen und als Ursache vieler Probleme verortet wird. Neben den landesinternen Unterschieden in den Arbeitsbedingungen wird erneut betont, dass die Stärkung des akademischen Mittelbaus kein Teil des deutschen Wissenschaftssystems ist. Aus den bisherigen Erkenntnissen geht hervor, dass aufgrund dessen viele qualifizierte Mitarbeiter\*innen ausscheiden und oder auswandern, um weiterhin wissenschaftlich zu arbeiten. Demzufolge geht mit der schlechten Finanzierung der Verlust von Fachkräften einher.

## **(2) Die Relevanz praxisnaher/-bezogener Wissenschaft**

Die Bedeutung praxisnaher Forschung wird in mehreren Passagen der Transkripte benannt. Im ersten Beispiel wird verdeutlicht, dass die Erkenntnisse der Wissenschaft nicht nur für Wissenschaftler\*innen relevant sind:

*„[...] Wissenschaft soll nicht immer nur im Elfenbeinturm stattfinden, sondern soll auch gehört werden, gelesen werden von Menschen, die nicht unmittelbar an der Hochschule beschäftigt sind und weil sich da viele spannende Erkenntnisse drin verbergen.“* Interview 1 Z 159-162.

Die Metapher des „Elfenbeinturms“ wird zur Darstellung der häufigen Ausrichtung wissenschaftlicher Arbeit, auf akademische Adressat\*innen, verwendet. Gleichzeitig wird dadurch die Wirklichkeit der Wissenschaft widerspiegelt, in der Forschung nicht immer für alle Menschen zugänglich ist. Allerdings wird das Teilen mit verschiedenen Personengruppen positiv empfunden. Aus der Perspektive B1's enthält genau diese Möglichkeit, des freien Zugangs, spannende Erkenntnisse für die Forschung. Auch B4 äußert sich dazu ähnlich, verweist allerdings auf die Relevanz der praxisbezogenen Forschung:

*„Ich finde, das ist immer ein großes Problem, dass eigentlich hier so geforscht wird an der Hochschule, wie in so einem Elfenbeinturm und man schaut aber nicht, ist die Lösung, die man da entwickelt, wirklich praxisnah?“* Interview 4 Z 81-83.

Demnach geschieht Forschung oft fernab der, für die diese eigentlich interessant sein könnte. Die Betonung des Ausmaßes verdeutlicht die Häufigkeit des Problems. Anders als B4 erlebt B3 genau das Gegenteil:

*„Und dass wir sehr praxisnah auch arbeiten [...]“* Interview 3 Z 89-90.

Demnach gibt es sowohl praxisorientierte als auch praxisferne Forschung. Die Ausrichtung auf die Praxis wird dabei als positiv und relevant eingeordnet, während die praxisferne als Problem beschrieben wird, welches wiederum zur fehlenden Anerkennung durch die Praxis führen kann, wie B4 in folgendem Auszug schildert:

*„Kommt darauf an, also, wenn man manchmal in der Forschung tätig ist und beschäftigt sich mit einem Bereich, dann wird man von der Praxis nicht immer so gut anerkannt. Das ist aber auch ganz klar. Weil für die ist man in der Hochschule manchmal auch total praxisfern [...]“* Interview 4 Z 185-188.

Hierbei wird die Praxisferne zum Problem, da die Praxis keinen Mehrwert in den Ergebnissen der Forschung sieht. Die Ansicht der Praxis wird hierbei nachvollziehbar empfunden, sodass ersichtlich ist, dass sich B4 des Problems bewusst ist.

In allen Auszügen wird die Relevanz praxisnaher Forschung hervorgehoben und gleichzeitig darauf hingewiesen, dass das nicht immer der Forschungsrealität entspricht. Zudem zeigt ein Beispiel die negativen Auswirkungen fehlender Praxisorientierung auf. Demnach würde es keinen Mehrwert geben, wenn die Praxis nicht von der Forschung profitiert beziehungsweise diese umsetzen kann. Trotz dessen wird durch die häufige Betonung deutlich, dass dies oftmals nicht beachtet wird. Allerdings gibt es auch ein Gegenbeispiel, das anmerkt, dass es auch praxisnahe Forschungen gibt, die die Relevanz beachten. Letztlich verweisen die Beispiele auf die Bedeutung der Beachtung der praxisnähe von Forschung.

### **(3) Die Hierarchie im Wissenschaftssystem**

Aus den Transkripten wird erkennbar, dass das deutsche Wissenschaftssystem von Hierarchie geprägt ist. Diese starke Ausprägung dessen betont B1 wie folgt:

*„[...] Wissenschaft [...] in Deutschland, dann ist es vor allem stark von diesen Debatten, auch diesen Hierarchie-Debatten geprägt.“ Interview 1 Z 16-17.*

In einem weiteren Auszug spezifiziert B1 dies und bezieht den Umstand auf die Universitäten und offenbart durch die Formulierung „leider“ das Bedauern der Situation:

*„Also ich würde schon sagen, dass gerade die deutsche Universität, leider immer noch viel, sich sehr stark durch Hierarchien auszeichnet [...]“ Interview 1 Z 331-332.*

Die Ausprägung wird durch die Betonung stark hervorgehoben. Innerhalb der Interviews wurde auf negative Auswirkungen verwiesen, die in nachfolgendem Zitat dargestellt wird:

*„Und auch tatsächlich, wenn man, eine Hochschule ist ziemlich hierarchisch aufgebaut. (...) Und, dann ist es natürlich manchmal so, dass man gesagt bekommt, so, sie, ich hab's gesagt, so machen sie es jetzt fertig.“ Interview 3 Z 185-187.*

Demzufolge würde Anweisungen oder Meinungen, infolge der hierarchischen Stellung, eine Wertigkeit zugeordnet. Auf Grundlage dieser Hierarchie gibt es Diskrepanzen zwischen der eigenen Meinung und den Vorgaben, denen gefolgt werden muss. Durch die Wortwahl „natürlich“ wird eine Selbstverständlichkeit angezeigt.

Demnach ist es Normalität, dass die Vorgaben aufgrund der Höherstellung gegen die Meinung der Unterstellten gewinnt.

*„Also, ich hab's so in unserer FSR-Sitzung auch oft gesehen, dass dann Vorschläge von Mitarbeitenden so abgetan werden. Nicht von allen, von einigen.“* Interview 3 Z 189-191.

Das „oft gesehen“ verweist auf eine hohe Häufigkeit und lässt zugleich auf eine Beobachterposition, anstelle einer direkten Betroffenheit, schließen. Der Aussage zu Folge werden Vorschläge wissenschaftlicher Mitarbeiter\*innen, aufgrund der hierarchischen Stellung, abgetan. Die Formulierung „von einigen“ kann einerseits wie folgt interpretiert werden: B3 grenzt die Handlungsträger\*innen ein und stellt dar, dass zwar nicht alle Höhergestellten dementsprechend handeln, dennoch „einige“ die Hierarchie als Vorlage, für die Missachtung der Meinung wissenschaftlicher Mitarbeiter\*innen, nutzen. Andererseits kann es auch als selektiv schlechtere oder bessere Behandlung von wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen verstanden werden. Demnach wäre die Meinung einiger wissenschaftlicher Mitarbeitender bedeutender als die anderer. In beiden Fällen ist die hierarchische Position die Grundlage für die Bedeutungszuschreibung der Äußerungen, wie auch in diesem Zitat deutlich wird:

*„So, ja, jetzt sagen Sie als Mitarbeiter\*in, das sollte mal lieber von einem Professor\*in kommen.“* Interview 3 Z 191-192.

Demzufolge bestimmt nicht der Inhalt des Gesagten über die Wertigkeit, sondern die Position der Person, die sich äußert. Die Hierarchie bestimmt demnach über den Wert der eigenen Ansichten. In den Transkripten finden sich diesbezüglich indirekte Gegenbeispiele, in denen die guten Beziehungen zu Höhergestellten und die Anerkennung durch diese deutlich wird.<sup>94</sup> Daraus lässt sich schließen, dass der Missbrauch von Hierarchie nicht von der hierarchischen Stellung, sondern der persönlichen Einstellung diesbezüglich abhängt. Die Hierarchie wird zum Problem, wenn die Machtpositionen ausgenutzt werden, um die eigene Meinung oder die eigene Herangehensweise, entgegen logischer Argumente, durchzusetzen. Aus den Auszügen geht hervor, dass die Konfrontation mit solchen Situationen zur Arbeitsrealität der wissenschaftlichen Mitarbeitenden zählt. Gleichzeitig gibt es genauso Gegenbeispiele, in denen beispielsweise Professor\*innen unterstützend und befördernd auftreten.

---

<sup>94</sup> weiteres dazu in: III. 2.1.3 Die Wahrnehmung der Arbeit an einer Hochschule, (5) Beziehungsdynamiken zwischen wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen und Professor\*innen

Trotz dessen ist und bleibt die Hierarchie Teil des Systems, sodass die negativen Auswirkungen, des Missbrauchs von Macht, weiterhin bestehen.

#### **(4) Die Wahrnehmung der Arbeit im Wissenschaftsbetrieb**

Im Material wird wiederholt auf eine Besonderheit der wissenschaftlichen Arbeit hingewiesen. Die wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen erleben im Arbeitsalltag Flexibilität und Freiheit:

*„Und der Unterschied zum praktischen Feld im wissenschaftlichen Bereich ist, dass es eine hohe Flexibilität und Freiheit gibt. So nehme ich das wahr.“* Interview 2 Z 16-18.

Die Wahrnehmung begründet sich in der freien Zeiteinteilung und der Selbststrukturierung. Dies wird mehrfach positiv angemerkt. Gleichzeitig ist die Arbeit von Vielseitigkeit geprägt, wie in folgendem Zitat ersichtlich wird:

*„Aber ich finde meinen Beruf oder meinen Alltag als wissenschaftliche\*r Mitarbeiter\*in schon sehr vielfältig.“* Interview 3 Z 9-11.

Die angesprochene Vielseitigkeit stellt, aus B3's Sicht, eine Besonderheit dar, die in anderen Berufen nicht immer zu finden ist. Trotz dessen gibt es, neben den Möglichkeiten und Freiheiten, auch Grenzen und Frustrationsmomente, wie B3 in folgendem Auszug verdeutlicht:

*„Ja, also sehr vielseitig, um es nochmal zusammenzufassen, auf der einen Seite viel Freiheit, Flexibilität und viele Möglichkeiten und auf der anderen Seite erlebe ich halt einfach immer so, ja, viele Grenzen und Frustrationen auch.“* Interview 3 Z 37-39.

Beispiele für Grenzen werden in den Auswirkungen der Befristung gesehen.<sup>95</sup> Demnach werden, neben den positiven Erfahrungen, auch Einschränkungen erlebt. Dies äußert sich im Fall von B3 sogar zum Teil im Gefühl des „Durchkämpfens“:

*„[...] und auf der anderen Seite kämpft man sich so durch. Also auch nicht nur bei der Familie oder bei Außenstehenden, sondern halt auch hier in der Hochschule, ja.“*  
Interview 3 Z 17-19.

---

<sup>95</sup> wie bereits herausgestellt in: III. 2.1.1 Die Arbeitsrealität in der Wissenschaft, (1) Befristete Arbeitsverhältnisse, Unterpunkt: Die Auswirkungen auf das Privatleben

Das Durchkämpfen kann als wiederholtes Bestehen gegen Widerstände oder Unverständnis verstanden werden. Die Formulierung aus der Man-Perspektive verweist auf eine Allgemeingültigkeit der Aussage oder eine Distanzierung von der eigenen Lage. B3 spezifiziert das Durchkämpfen durch den Zusatz: „[...] dass man schon ein paar Steine so in den Weg gelegt bekommt.“ Interview 3 Z 20. Hierbei macht B3 Gebrauch einer Metapher, die Machtlosigkeit impliziert. Die erneute Formulierung „man“ kann als Verallgemeinerung, aufgrund der sich wiederholenden Situation, verstanden werden. Die Steine symbolisieren unter anderem die aufeinanderfolgenden Befristungen. Steine stellen, in der Metapher, ein überwindbares Hindernis dar, was darauf hinweist, dass die Befristung ebenfalls bewältigt werden kann.

Dem Erleben von positiven Aspekten, wie der Flexibilität und Freiheit, stehen Grenzen gegenüber. B4 formuliert diesen Umstand als Zwiespalt der Arbeit:

*„Ich erlebe die Arbeit zum einen als spannend, als kreativ, aber auf der anderen Seite auch als, sag mal, belastend, herausfordernd und schwierig. Also es ist so ein Zwiespalt zwischen beiden.“* Interview 4 Z 3-5.

Die positiven Aspekte, der Flexibilität und Freiheit, werden von B4 um Kreativität und Spannung erweitert. Allerdings werden auch weitere negative Empfindungen der Belastung und Herausforderung ergänzt. Genau dieses Verhältnis macht die zwiespältige Wahrnehmung der Arbeit aus. Dabei fällt auf, dass es sich in den Schilderungen die Waage hält. Trotz dessen verweist die Häufigkeit der Erwähnung, der Nachteile der Rahmenbedingungen, darauf, dass diese einen großen Bestandteil des Erlebens ausmachen. Die positiven Aspekte mildern diese deshalb nur bedingt ab und zeigen stattdessen auf, welche Anreize für die Arbeit im wissenschaftlichen Arbeitsfeld bestehen.

### *2.1.3 Die Wahrnehmung der Arbeit an einer Hochschule*

Das Erleben der Arbeit an einer Hochschule ist von verschiedenen Aspekten geprägt, die anhand der Daten wie folgt thematisch zusammengefasst werden können: (1) Isolation und Einsamkeit, (2) Voraussetzung der Eigenständigkeit, (3) Vorteile der Arbeit an der Hochschule, (4) Nachteile der Arbeit an der Hochschule, (5) Interaktionsmuster an der Hochschule und (6) Anerkennende Erlebnisse.

## (1) Isolation und Einsamkeit

In den Ausführungen der Befragten wurde deutlich, dass das Ankommen an einer Hochschule nicht mit der Praxis übereinstimmt. B2 erlebte den Arbeitsantritt wie folgt:

*„Ich habe mich sehr einsam gefühlt, die erste Zeit an der Hochschule. Ich hatte kein Büro. Ich kam da an und dann war, ach so, Sie arbeiten jetzt hier im Fachbereich und es war einfach völlig egal. [...] Und es gab ja auch kein Team für mich.“* Interview 2 Z 315-321.

B2 zieht dabei den Vergleich zur Praxis, in der die Freude über den Arbeitsantritt deutlich kommuniziert wurde. Dahingegen empfand er\*sie das Ankommen an der Hochschule einsam. Der Arbeitsantritt an der Hochschule stand in einem starken Kontrast, da dort weder ein Arbeitsplatz, noch ein Team, im Sinne der Zusammenarbeit mit direkten Kolleg\*innen, vorhanden war. Dies sorgte für das Erleben des Gefühls der Irrelevanz und der Infragestellung der Bedeutung der Arbeit. Das Gefühl der Einsamkeit wird von B2 zeitlich eingeschränkt und auf die Anfangszeit der Arbeit reduziert. Hingegen B4 die Isolation allgemeingültig und allgegenwärtig schildert:

*„[...] also man sieht das ja hier in den Fluren, es sind kaum Leute da und man ist eigentlich so ein bisschen abisoliert hier in seiner Forschungskammer im Büro [...]“* Interview 4 Z 101-102.

Aus der Beschreibung B4's geht hervor, dass wenige Mitarbeitende vor Ort tätig sind beziehungsweise man als wissenschaftliche\*r Mitarbeiter\*in abgeschieden in der eigenen „Forschungskammer“ hockt. Worin dies begründet ist, wird nicht weiter ausgeführt. Anhand der bisherigen Schilderungen könnte die Vermutung aufgestellt werden, dass dies mit der flexiblen Arbeitszeitgestaltung und oder der Möglichkeit der Remote-arbeit zusammenhängt. Unabhängig davon impliziert die Beschreibung ein Isolationsgefühl, dass auch von B3 geäußert wird:

*„Genau, an sich muss ich sagen, ich arbeite schon ziemlich abgeschottet, weil [...] Wir waren mal ein größeres Institut. [...] Und dann mussten beide leider gehen, wegen der Zeit, die sie überschritten hatten, als wissenschaftliche Mitarbeiter. Und deshalb, jetzt bin ich gerade alleine hier.“* Interview 3 Z 213-219.

Er\*Sie begründet die Isolation in der Verkleinerung des Fachbereichs und dem Ausscheiden von Kolleg\*innen, aufgrund der Gesetzeslage. Demnach hatte B3 zeitweise direkte Kolleg\*innen. Trotz dessen spiegelt die derzeitige Situation eine häufige Arbeitsrealität der Wissenschaft wider.

Je nach Projekt und Arbeitsort kommt es vor, dass wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen allein und ohne Team agieren. Die daraus resultierenden Gefühle der Isolation und Einsamkeit stellen demnach keinen Sonderfall dar, sondern bilden einen Teil der Arbeitsrealität.

## **(2) Voraussetzung der Eigenständigkeit**

Aus dem vorherigen Abschnitt der Isolation und Einsamkeit ging bereits hervor, dass die Arbeitsrealität vom Alleinsein geprägt sein kann. Zusammen mit der Flexibilität und der Freiheit ergeben sich die Voraussetzungen der Eigenständigkeit und Selbststrukturierung, wie in folgendem Auszug aufgezeigt wird:

*„[...] es braucht eine hohe Kompetenz, an den Themen dran zu bleiben. [...] Also es gibt sozusagen eine große Freiheit und der Nachteil ist, dass niemand rahmt.“*  
Interview 2 Z 336-341

Die Arbeit erfordert die Kompetenz der Selbstmotivation und -organisation, da bis auf die Deadlines meist keine Vorgaben bestehen, wie der Alltag zu strukturieren ist. Dies macht einen großen Teil des Erlebens der Freiheit aus und steigert die Notwendigkeit der Kompetenz der Eigenständigkeit. Diesbezüglich ist die Selbstdisziplin von besonderer Bedeutung, wie B3 in einem Auszug hervorhebt:

*„Ja also ich habe erstmal an sich einen sehr flexiblen Arbeitstag, was aber natürlich dann auch sehr viel, sehr viel Disziplin erfordert. Also, dass man sich seinen Arbeitstag strukturiert.“* Interview 3 Z 59-61.

Die Anforderung der Disziplin wird im Zitat wiederholt betont, sodass die Bedeutung erkennbar wird. Mit den Vorteilen der Freiheiten geht demnach eine große Selbstständigkeit einher, die die Planung umso wichtiger werden lässt:

*„[...] man ist selber für sich zuständig und später wird nur das Ergebnis kontrolliert, was man eben produziert und das setzt schon, ja, eine starke Eigenständigkeit irgendwie voraus und dass man vorausschauen plant.“* Interview 4 Z 107-110.

Aus den Auszügen wird deutlich, dass der hohe Stellenwert der Selbststrukturierung und Eigenverantwortung eine Besonderheit der Arbeit darstellt, die aus den Vorteilen der Flexibilität und Freiheit entsteht. Die Eigenständigkeit ist essentieller Bestandteil der Arbeit und gleichzeitig Anforderung an wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen.

### **(3) Vorteile der Arbeit an der Hochschule**

Im Material finden sich wiederholt positive Argumente für die Arbeit an einer Hochschule. Diese lassen sich in die Unterpunkte, der Arbeitsplatz Hochschule und Interdisziplinarität, aufteilen.

#### Der Arbeitsplatz Hochschule

Ein Vorteil der Hochschule wird in der Möglichkeit der Fokussierung, auf eines oder wenige Themen gleichzeitig, gesehen, da dadurch die Ausführlichkeit der Arbeit steigt:

*„Das ist ja ein Luxus, den ich jetzt hier an der Hochschule habe, dass man sich konzentriert auf ein Thema womöglich oder auf wenige Themen fokussieren kann, dafür aber ausführlicher.“* Interview 1 Z 52-54.

Anhand des Vergleichs, zu B1's vorherigem Arbeitsorten, werden die Bedingungen an der Hochschule als Luxus wahrgenommen. Des Weiteren schätzt er\*sie den familiären Charakter einer Hochschule:

*„Der Vorteil hier ist vor allem, es ist so ein bisschen, klingt jetzt nach Werbung, ist aber ernst gemeint, es ist familiärer.“* Interview 1 Z 66-67.

Im Vergleich zu den Universitäten gibt es, aufgrund der geringeren Größe, weniger Ansprechpartner\*innen, was als familiärer bezeichnet und empfunden wird. Auch B2 empfindet die Vorteile der geringeren Größe positiv:

*„Ich finde, die Hochschule [Ortsangabe] ist ein ziemlich guter Ort, weil es gar nicht so schwer ist, die entscheidenden Leute in kürzester Zeit kennenzulernen, weil die Hochschule nicht sehr groß ist.“* Interview 2 Z 99-101.

Aus der Größe ergeben sich kürzere Wege in der Ansprache der arbeitsrelevanten Personen und wird ebenfalls von B3 positiv hervorgehoben:

*„Also ich glaube, an der Hochschule schätze ich halt die kurzen Wege sehr.“* Interview 3 Z 80-81.

Die wiederholte Schilderung, der Vorteile der kurzen Wege, verweist auf die Besonderheit dieser. Der familiäre Charakter wird um den der Überschaubarkeit ergänzt, wie aus folgendem Auszug hervorgeht:

*„Sie ist in der Region, ist erreichbar und dieser Charakter des Überschaubaren macht es für mich sehr einfach, hier anzukommen. Ohne dabei irgendwelche Qualitätsstandards nicht einzusetzen.“ Interview 1 Z 117-119.*

Hierbei hebt B1 die regionale Aktivität der Hochschule und die Erreichbarkeit positiv hervor. Dabei merkt er\*sie an, dass die Rahmung der Institution keinen Einfluss auf die Qualitätsstandards vorweist. Hinzukommt die niedrigschwellige Möglichkeit der Ansprache von Professor\*innen:

*„Ich würde sagen, das ist ja auch ein enorm guter, ja, [...] ein toller Betreuungsschlüssel, was Professor und das Verhältnis Professor und Studierende angeht. Das ist ein, das ist ein großer Vorteil, ja.“ Interview 1 Z 180-183.*

Die Niedrigschwelligkeit wird von B1, im Vergleich zu den bisherigen Erfahrungen, positiv angemerkt. In seinen\*ihren früheren Arbeitsverhältnissen vergleicht er\*sie die Ansprache von Professor\*innen mit dem Wartezimmer von Ärzt\*innen. Demnach kamen viele Anfragen auf verhältnismäßig wenige Professor\*innen. An der Hochschule erlebt er\*sie das Gegenteil, weshalb der gute „Betreuungsschlüssel“ eine Besonderheit der Hochschule darstellt.

B2 fasst die eigene positive Wahrnehmung der Hochschule wie folgt zusammen:

*„Aber mein Grundgefühl ist, die Hochschule ist für mich ein sehr, sehr wohlwollender Ort, wo Menschen versuchen, gemeinsam gute Wege zu finden und das, finde ich, ist gar nicht selbstverständlich in so einem Arbeitsverhältnis.“ Interview 2 Z 116-119.*

Die Betonung des wohlwollenden Charakters und des guten Miteinanders, in diesem Arbeitsbereich, ist für B2 nicht selbstverständlich, was darauf hindeutet, dass andere Erfahrungen bekannt sind.<sup>96</sup> Im Auszug wird die Hochschule als Grund der positiven Empfindungen formuliert, was erneut auf die Besonderheit der Hochschule als Arbeitsort verweist.

Ein letzter positiver Aspekt ist die Praxisnähe<sup>97</sup>, die B3 im anschließenden Zitat hervorhebt:

---

<sup>96</sup> weiteres dazu in: III. 2.1.3 Die Wahrnehmung der Arbeit an der Hochschule, (5) Interaktionsmuster an der Hochschule

<sup>97</sup> wie bereits herausgestellt in: III. 2.2.2 Wissenschaft als Arbeitsplatz, (2) Die Relevanz praxisnaher/-bezogener Wissenschaft

*„[...] die Vorteile sind wieder, dass wir eben die kurzen und persönlichen Wege haben. Und dass wir sehr praxisnah auch arbeiten [...] dafür haben wir dann auch natürlich wieder nicht die Ressourcen, um Dinge zu halten.“ Interview 3 Z 88-95.*

Die praxisnahe Arbeit wird, neben den bereits benannten Vorteilen, profitabel empfunden. Daran schließt ein Nachteil der geringeren Größe an, der sich in fehlenden Ressourcen äußert.<sup>98</sup>

Trotz des genannten negativen Aspekts, verdeutlichen die Auszüge viele Benefits der Arbeit an einer Hochschule. Die Größe der Hochschule ermöglicht kurze, schnelle und niedrigschwellige Bekanntheit und Kontaktaufnahme der arbeitsrelevanten Personen, was das Ankommen erleichtert und einen familiären Charakter impliziert. Aufgrund der Fokussierung auf eines oder wenige Themen, ist eine ausführlichere Arbeit möglich. Die Größe und das gute Verhältnis von Professor\*innen und Mitarbeitenden befördert die Zusammenarbeit. Und schlussendlich sind die Praxisnähe, die regionale Verankerung und gute Erreichbarkeit Besonderheiten und Vorteile zu gleich.

### Interdisziplinarität

Aus dem Material wird ersichtlich, dass die Interdisziplinarität an der Hochschule geschätzt wird. Entgegen B1's bisherigen Erfahrungen, in vorherigen Arbeitskontexten, wird interdisziplinäres Arbeiten, an der Hochschule, als eine Bereicherung erachtet:

*„Und das finde ich einen schönen Ansatz, dass man das als gewinnbringend erachtet, wenn man interdisziplinär arbeitet. Und diese Wertschätzung, die habe ich früh wahrgenommen und das hat mich auch sehr gefreut.“ Interview 1 Z 133-136.*

Die positive Einstellung, gegenüber dem Ansatz der Interdisziplinarität, seitens der Hochschule, wird von B1 besonders hervorgehoben, da sie mit den eigenen Ansichten übereinstimmt und in anderen Anstellungen anders betrachtet wurde:

*„[...] so eine Universität, also die Fachbereiche, die ich bisher hatte, da wurde Interdisziplinarität nicht als ein Vorteil erachtet, weil es meistens ein, wahrgenommen wurde als der kleinste gemeinsame Nenner.“ Interview 1 Z 139-141.*

Die Gegenperspektive, die B1 zuvor erlebte, befördert die positive Wahrnehmung bezüglich der Einstellung der Hochschule.

---

<sup>98</sup> weiteres dazu in: III. 2.1.3 Die Wahrnehmung der Arbeit an einer Hochschule, (4) Nachteile der Arbeit an der Hochschule, Unterpunkt: fehlende Ressourcen

Der Ansatz, die Zusammenarbeit unterschiedlicher Perspektiven als gewinnbringend zu erachten, wird auch von B3 hervorgehoben:

*„[...] ich profitiere immer wieder davon, auch von anderen Bereichen zu hören [...] Also diese Interdisziplinarität, die ist hier schon sehr hoch und sehr wertvoll [...]“ Interview 3 Z 90-94.*

In diesem Auszug wird die Ausprägung der Interdisziplinarität betont und die Bedeutung dieser hervorgehoben. Allerdings scheint dies nicht allumfassend vertreten zu sein, wie das nachfolgende Gegenbeispiel aufzeigt:

*„Und schwierig ist es manchmal auch, wenn es unterschiedliche Fachbereiche sind [...] diese Missverständnisse müsste man einfach viel besser ausräumen und man muss auch gucken, dass man halt als Projekt, ich sag mal, gegen andere Projekte arbeitet und nicht sich selbst halt irgendwie angreift.“ Interview 4 Z 288-296.*

Dies wird nicht auf die Hochschule bezogen, zeigt jedoch auf, dass die Interdisziplinarität deshalb so hervorgehoben wird, weil dies keinen Regelfall wissenschaftlicher Arbeit abbildet. Im Beispiel wird die Zusammenarbeit unterschiedlicher Fachbereiche als schwierig bezeichnet. Das fehlende Verständnis für die gegenseitige Perspektive bildet hierbei die Grundlage für die Schwierigkeiten der gemeinsamen Arbeit. Aus den anschließenden Schilderungen lässt sich vermuten, dass projektinternen Probleme, basierend auf den gegenseitigen Missverständnissen, entstanden, die das Miteinander erschwerten. Die Formulierung des „Sich-selbst-angreifens“ stützt die Annahme des Einflusses auf die zwischenmenschlichen Beziehungen, wie auch B3 verdeutlicht:

*„Das kommt dann meistens auch durch den Kampf zwischen den Disziplinen. Das ist bei uns im Fachbereich ziemlich, ziemlich stark ausgeprägt. Und dadurch geht man nicht so ganz so gut miteinander um.“ Interview 3 Z 195-197.*

Demnach ist die Zusammenarbeit von Disziplinen nicht immer harmonisch. Stattdessen wirken sich Spannungen zwischen Disziplinen auch auf das Miteinander unter Wissenschaftler\*innen aus. Wegen dieser Gegenhaltung, zur Interdisziplinarität, erlebte B3 eine abwertende Situation, wie im nachfolgenden Beispiel ersichtlich wird:

*„Und diese Abschätzung habe ich nur erfahren, weil aus seiner\*ihrer Sicht ich in einem Bereich arbeite oder tätig bin, den er\*sie halt eben nicht wertschätzt, als Fachdisziplin.“ Interview 3 Z 177-179.*

Demzufolge äußert sich der Kampf zwischen den Disziplinen nicht nur in fachlichen Disputen, sondern auch im direkten Miteinander. Dies zeigt außerdem die Verkörperung der eigenen Fachdisziplinen, wodurch Spannungen zwischen den Disziplinen zu Spannungen zwischen den Mitarbeitenden dieser führen kann.

Innerhalb der Äußerungen wird die Bedeutung der Interdisziplinarität, nicht nur für die Zusammenarbeit, sondern auch für einen guten Umgang untereinander, deutlich. Des Weiteren heben die Schilderungen die Besonderheit, des Vorkommens der positiven Einstellung gegenüber interdisziplinärer Arbeit, hervor und bilden gleichzeitig ab, dass dies keinen Regelfall des Arbeitsfeldes Wissenschaft darstellt. Trotz dessen gibt es auch hier ein Gegenbeispiel, das darauf verweist, dass dies nicht allumfassend für die gesamte Hochschule gilt. Als Gründe für die Probleme werden die Missverständnisse zwischen den Disziplinen und die fehlende gegenseitige Wertschätzung benannt. Letztlich impliziert die Betonung des Aufkommens von Interdisziplinarität die Seltenheit dieser, sodass genau dies einen Vorteil der Arbeit an einer Hochschule ausmacht.

#### **(4) Nachteile der Arbeit an der Hochschule**

Neben den Argumenten, die für die Arbeit an der Hochschule sprechen, existieren Nachteile, die anhand des Datenmaterials in zwei Unterpunkte aufgeteilt werden können. Zunächst wird der Mangel von Ressourcen und im Anschluss das Fehlen von Übergangsphasen thematisiert.

##### Fehlende Ressourcen

Innerhalb der Transkripte wird wiederholt betont, dass der Arbeitsmarkt von befristeten Stellen geprägt ist. Für den akademischen Mittelbau gibt es dementsprechend kaum Stellen, die sie dauerhaft besetzen können. In folgendem Auszug wird dieser Umstand hinsichtlich der Hochschulen thematisiert:

*„Da glaube ich, kommen einige schon manchmal in Not, auch, weil der wissenschaftliche Mittelbau ja quasi an Hochschulen nicht vorhanden ist [...]“*  
Interview 2 Z 292-294.

Durch die Formulierung *„quasi nicht vorhanden“* wird die geringe Anzahl von Stellen für den akademischen Mittelbau betont. Der Dauerverbleib als wissenschaftliche\*r Mitarbeiter\*in ist nicht vorgesehen, was sich im Angebot entfristeter Stellen widerspiegelt. Dementsprechend gibt es kaum Ressourcen zur Schaffung eben solcher, sodass das Halten von Mitarbeiter\*innen nicht möglich ist, wie auch aus folgendem Beispiel hervorgeht:

*„[...] dafür haben wir dann auch natürlich wieder nicht die Ressourcen, um Dinge zu halten.“ Interview 3 Z 94-95.*

Das Zitat verweist auf den Mangel an Ressourcen. Unter „*Dingen*“ werden in diesem Fall wissenschaftliche Mitarbeitenden verstanden, die in den Zwischenprojektphasen nicht gehalten werden können.<sup>99</sup> Darunter könnten allerdings auch Projekte fallen, die nach Ablauf der Förderungen nicht weitergeführt werden. Neben dem finanziellen Mangel sorgt die geringe Größe der Hochschule und die damit verbundene kleinere Anzahl an Angestellten dafür, dass die wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen mehr Aufgaben übernehmen:

*„Aber auch das macht es manchmal ein bisschen schwieriger, da wir natürlich nicht die große Abteilung in der Administration haben, müssen wir selber viele Aufgaben übernehmen.“ Interview 3 Z 81-83.*

Welche Aufgaben dazu zählen wird nicht weiter ausgeführt. Im weiteren Verlauf wird ein Vergleich zwischen der Hochschule und Universitäten gezogen. Dabei wird auf die größeren Personalressourcen der Universitäten verwiesen, die den Arbeitsalltag erleichtern und Abläufe beschleunigen. Die kleinere Größe der Hochschule hat demzufolge insofern Einfluss auf den Arbeitsalltag der wissenschaftlichen Mitarbeitenden, als das diese, wegen der geringeren Anzahl an Personen, mehr Aufgaben übernehmen müssen, was eine hemmende Wirkung auf die eigentliche Arbeit erzielt.

Der Mangel an Ressourcen findet zwar nur am Rande Erwähnung, hat allerdings Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen und den -alltag wissenschaftlicher Mitarbeitender. Die geringere Größe von Hochschulen weist, neben den bereits erwähnten Vorteilen, auch Einbußen auf, die die Finanzen und die direkte Arbeit betreffen. Ein häufiges Problem liegt in der fehlenden Absicherung in den Zwischenprojektphasen, die nachgehend genauer beleuchtet werden.

### Fehlenden Übergangsphasen

Wie bereits, im Unterpunkt der fehlenden Ressourcen, angebracht wurde, gibt es an der Hochschule keine finanzielle Sicherung für die Zwischenprojektphasen. Diese Übergänge sind von Unsicherheiten, seitens der wissenschaftlichen Mitarbeitenden, geprägt, wie in nachfolgendem Auszug deutlich wird:

---

<sup>99</sup> weiteres dazu in: III. 2.1.3 Die Wahrnehmung der Arbeit an einer Hochschule, (4) Nachteile der Arbeit an der Hochschule, Unterpunkt: fehlende Übergangsphasen

*„Also die Übergangsphasen, Zwischenprojektphasen, wenn ich jetzt, ich bin jetzt in dem einen Projekt und das andere Projekt, wir wissen, dass es kommt, aber wir wissen nicht, wann es startet. Was passiert denn in der Zwischenzeit? [...] was passiert, wenn ich [Zahl] Monate Leerlauf habe?“ Interview 3 Z 95-100.*

Aus dem Zitat geht hervor, dass an der Hochschule keine Überbrückungsmöglichkeiten vorhanden sind, sodass die Zwischenzeit ungewiss erlebt wird. Die Formulierung „Leerlauf“ bezieht sich nicht nur auf die Anstellung an für sich, sondern ebenso auf die Einnahmen, die in dieser Zeit aussetzen. Demzufolge kann das Fehlen, von gesicherten Übergängen, negativ auf das Privatleben wirken, wie folgendem Zitat entnommen werden kann:

*„Weil auch wenn ich sozusagen arbeitslos bin, ab [Datum] werden die letzten zwölf Monate genommen und das tut mir einfach weh sozusagen, weil das ist finanziell nicht sehr viel Geld und dann werde ich anfangen wahrscheinlich mit, da bin ich ja schon [Alter], meine Eltern darum zu bitten, mir anteilig mit der Miete zu helfen, um nicht Wohngeld oder sowas beantragen zu müssen.“ Interview 2 Z 532-536.*

Neben dem stetigen Druck der Beschäftigung mit den Anschlussmöglichkeiten<sup>100</sup> besteht in diesem Fall die Problematik, dass er\*sie derzeit in geringer Stundenzahl beschäftigt ist, da gleichzeitig an der Promotion gearbeitet wird. Dies hat zur Folge, dass, hinsichtlich der anstehenden Arbeitslosigkeit und mit Ausblick auf Arbeitslosengeld, die letzten zwölf Monate entscheidend für die Höhe der Unterstützung sind. Da er\*sie in dieser Zeit in einer Teilzeitanstellung, mit geringem Stundensatz, beschäftigt war, fürchtet B2, die Unterstützung der Eltern in Anspruch nehmen zu müssen, um nicht weitere Gelder beantragen zu müssen. Auch diese Seite, der Unsicherheit und Abhängigkeit von Unterstützer\*innen, bildet die Lebensrealität wissenschaftlicher Mitarbeitender ab.

Es gibt allerdings auch Institutionen, die Ressourcen für die Überbrückungsphasen zur Verfügung stellen können, worauf B3 im anschließenden Auszug verweist:

*„Also die Übergangsphasen, Zwischenprojektphasen [...] Diese Unsicherheiten sind immer da und ich weiß von, von Freundinnen, die an einer, an einer Universität arbeiten, da sind immer Töpfe, um sowas zu überbrücken.“ Interview 3 Z 95-102.*

---

<sup>100</sup> wie bereits herausgestellt in: III. 2.1.1 Die Arbeitsrealität in der Wissenschaft, (1) Befristete Arbeitsverhältnisse, Unterpunkte: Das Erleben der Befristung, Die Fluktuation und der Weggang qualifizierter Fachkräfte

An Universitäten gibt es demnach finanzielle Ressourcen, um solche Phasen abzusichern und die Mitarbeitenden zu unterstützen. B3 beschreibt, dass eben diese Phasen der Identifikation von Forschungslücken dienen, was er\*sie selbst nebenbei erledigen muss, da an der Hochschule keine dieser bezahlten Leerlaufphasen existieren. Daraus resultiert laut B3 eine geringere Motivation, sich diesem zu widmen und es passiere nur mit „Halbherz“ (Interview 3 Z 107). Daraus wird ersichtlich, dass das Vorhandensein von Übergangsmodellen positiven Einfluss auf Forschungen haben könnte, da Leerlaufphasen produktiv genutzt werden können, wenn sie abgesichert sind.

Ein weiterer Nachteil, der fehlenden Überbrückungsmöglichkeiten, ist der Verlust qualifizierter Mitarbeitender<sup>101</sup>. B4 sieht dabei die Hochschulen in der Verantwortung, Übergangsmöglichkeiten zu schaffen:

*„Und da müssen die Hochschulen meiner Meinung nach auch mehr schauen, dass man da Übergänge gestaltet, auch mit Kooperationspartnerinnen, die eben vorliegen. [...] dass man da schaut, wie kann man die Mitarbeitenden, die man im Grunde genommen durch die Projektarbeit auch weitergebildet hat, wie kann man die eben in einer guten Tätigkeit beibehalten [...] Und da finde ich, wäre es wichtig, dass man da ebenso Übergangsmodelle gestaltet.“* Interview 4 Z 130-141.

Das Schaffen von Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten wird demnach der Verantwortung der arbeitgebenden Institution zugeschrieben, da diese die Mitarbeitenden weiterbildet und somit qualifizierte Fachkräfte verliert, wenn diese nicht mehr in der Befristung arbeiten dürfen. Möglichkeiten dafür werden in der Zusammenarbeit mit den Kooperationspartner\*innen gesehen.

Das Fehlen von Übergangsphasen hat den Verlust qualifizierter Fachkräfte, finanzielle Verluste seitens der Mitarbeitenden und somit Unsicherheiten sowie Ungewissheit zur Folge. Demzufolge weisen Hochschulen, im Gegensatz zu den Universitäten, nicht die nötigen finanziellen Ressourcen auf, um die wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen dahingehend zu unterstützen. Wird dann noch der landesinterne Unterschied in den Arbeitsbedingungen, aufgrund der länderabhängigen Finanzierung<sup>102</sup>, miteinbezogen, wird deutlich, dass die Jobsuche auch in dieser Hinsicht beeinflusst wird, was die Notwendigkeit der Flexibilität erneut hervorhebt.

---

<sup>101</sup> wie bereits herausgestellt in: III. 2.1.1 Die Arbeitsrealität in der Wissenschaft, (1) Befristete Arbeitsverhältnisse, Unterpunkt: Die Fluktuation und der Weggang qualifizierter Fachkräfte

<sup>102</sup> wie bereits herausgestellt in: III. 2.1.2 Wissenschaft als Arbeitsplatz, (1) Finanzierung wissenschaftlicher Arbeit

## (5) Interaktionsmuster an der Hochschule

Die Beziehungsdynamiken an der Hochschule werden, innerhalb des Datenmaterials, in zwei Unterpunkte aufgeteilt. Demzufolge werden einerseits die Beziehungsdynamiken zwischen wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Professor\*innen und andererseits die Verhältnisse unter den Mitarbeitenden thematisiert.

### Beziehungsdynamiken zwischen wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen und Professor\*innen

Aus den Ausführungen geht hervor, dass das Verhältnis zur Vorgesetzten- und der Professor\*innenebene positiv erlebt wird. Ein Beispiel hierfür ist der folgende Auszug:

*„Also, gegenüber den Vorgesetzten, muss ich sagen, hatte ich eigentlich immer einen sehr guten Kontakt. Also das ist wertschätzend, das ist meistens ein sehr offenes Verhältnis, also, wo man über Probleme, Schwierigkeiten und so weiter auch gut sprechen kann. Wenn man so andere Professor\*innen anspricht im Rahmen seiner Tätigkeit, ist das auch eine offene, gute Kommunikation. Und das finde ich auch sehr schön, das ist auch fachbereichsübergreifend.“* Interview 4 Z 253-259.

Im Zitat wird die gute Beziehung, sowohl durch die absolute Häufigkeitsformulierung *“immer”* als auch durch die Betonung *„sehr gut”*, positiv hervorgehoben. B4 empfindet den Kontakt wertschätzend und offen und verweist auf die Möglichkeit, Unterstützung bei Problemen erhalten zu können. Dazu ergänzt B4, dass auch fachübergreifend, mit anderen Professor\*innen, gute und offene Kommunikation möglich ist. Die Unterstützung in problematischen Situationen wird auch von B2 positiv angemerkt:

*„[...] es wird sehr häufig als Neid gelabelt [...] und nicht allen gefällt es immer sehr gut, beziehungsweise, würde ich sagen, nutzen andere Menschen durchaus Personen auch als Projektionsfläche [...] aber auch da, ich muss es immer wieder sagen, hatte ich [ein\*e Professor\*in], [der\*die] Grenzen gesetzt hat und zu [dem\*der] ich gehen konnte und sagen konnte, also, das wird gerade an der Hochschule über mich erzählt.“* Interview 2 Z 152-162.

Hierbei gibt B2 die Erfahrung von schwierigen Beziehungen auf der Mitarbeiter\*innenebene wieder. Dabei erhielt er\*sie Hilfe durch eine\*n Professor\*in. Durch die Formulierung *„auch da“* wird eine wiederholte Unterstützung durch den\*die Professor\*in impliziert. Demzufolge ist das Verhältnis zur Vorgesetztenenebene bestärkend.

Diesen Beistand wiederholt B2 des Öfteren, sodass die Bedeutung dessen deutlich wird. Das gute Verhältnis und die Unterstützung werden, im nachfolgenden Auszug, um die Erfahrung der Anerkennung durch Vorgesetzte ergänzt:

*„[...] auf dieser Ebene zwischen meinen direkten Vorgesetzten, da habe ich sehr viel Anerkennung erfahren [...]“ Interview 2 Z 146-147.*

Demnach ist das Verhältnis nicht nur von der Unterstützung in Problemsituationen geprägt, sondern zeigt sich ebenso in Form der Anerkennung<sup>103</sup> der Arbeit der Mitarbeitenden. Auch diese wird stark hervorgehoben, was auf die Häufigkeit der Erfahrungen hinweist.

Die befragten wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen schilderten rein positive Erfahrungen bezüglich der Beziehungsverhältnisse zu Höhergestellten. Das Verhältnis wird positiv, wertschätzend sowie unterstützend empfunden. Die Kommunikation ist durch die Offenheit und Niedrigschwelligkeit geprägt. Demnach findet sich im Datenmaterial kein Kontrastfall. Dennoch verweist der Aspekt der Hierarchie<sup>104</sup> darauf, dass auch Erfahrungen des Machtmissbrauchs und Abwertung möglich sind. Lediglich eine Passage, die das Abtun von Ideen, in Abhängigkeit zur hierarchischen Stellung, aufzeigt, verweist auf das Vorkommen solcher. Trotz des Überwiegens der positiven Darstellungen ist auch das Gegenteil Teil der Lebensrealität.

### Beziehungsdynamiken unter wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen

Die Beziehungsverhältnisse, unter wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen, lassen sich in die zwei Themen Konkurrenz und Zusammenarbeit untergliedern.

#### *Konkurrenz*

Konkurrenz ist ein häufig genannter Begriff, der einen wichtigen Aspekt der Beziehungsdynamiken unter Mitarbeitenden ausmacht. Nachfolgend wird dies eher harmlos dargestellt:

*„Es gibt Konkurrenz auch unter wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen, ich hatte auch nicht immer nur sehr wohlwollende Kolleg\*innen [...]“ Interview 2 Z 144-146.*

---

<sup>103</sup> weiteres dazu in: III. 2.1.3 Die Wahrnehmung der Arbeit an einer Hochschule, (6) Anerkennende Erlebnisse

<sup>104</sup> wie bereits herausgestellt in: III. 2.1.2 Wissenschaft als Arbeitsplatz, (3) Die Hierarchie im Wissenschaftssystem

Die daran anschließende Beschreibung thematisiert die Konkurrenz unter wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen. Diese wird im Zitat, durch Formulierungen *„nicht immer nur sehr wohlwollende“*, abgeschwächt und dadurch beschönigt. Gleichzeitig lässt die Aussage *„Es gibt Konkurrenz auch unter wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen“* zwei Interpretationsmöglichkeiten offen. Einerseits deutet es auf Konkurrenz abseits der Mitarbeiter\*innenebene hin. Andererseits könnte es das Vorhandensein der Konkurrenz verdeutlichen, da dies nicht offensichtlich beziehungsweise bekannt ist. Aufgrund der darauffolgenden Herausstellung des Erlebens von Anerkennung, durch die direkten Vorgesetzten, scheint zweites plausibler. Ein Grund für die Konkurrenz wird in den befristeten Arbeitsverhältnissen gesehen:

*„Und es gibt manchmal in der Wissenschaft leider den Nachteil, dass durch befristete Verträge, durch den hohen Zeitdruck, eine gewisse Konkurrenz entsteht und das ist manchmal ein bisschen schwierig, sag ich mal.“* Interview 4 Z 266-269.

Der Nachteil wird allgemeingültig formuliert und durch *„manchmal“* abgeschwächt. Durch *„leider“* wird ein Bedauern der Situation impliziert. Im darauffolgenden Satzteil liefert B4 eine Erklärung für die Entstehung von Konkurrenz. Demnach wird diese strukturell, durch die Befristungen und den hohen Zeitdruck, befördert. Die Schwierigkeit der Situation wird durch *„das ist manchmal ein bisschen schwierig“* abgeschwächt. Die abschließende Formulierung *„sag ich mal“* wirkt sehr vorsichtig und deutet an, dass B4 nicht für wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen im Allgemeinen, sondern aus den eigenen Empfindungen heraus spricht. Dies steht im Widerspruch zur sonst sehr verallgemeinernden Ausdrucksweise und könnte darauf hinweisen, dass diese Thematik nicht häufig zur Sprache kommt. In den weiteren Ausführungen verdeutlicht B4, dass sich Konkurrenz, aus den eigenen Erfahrungen, in Form der Arbeit gegeneinander und der Fehlersuche in der Arbeit anderer, zeigt. Darauf folgt eine Einordnung, die die vorherigen Abschwächungen entkräftet:

*„Passiert aber immer wieder und ich habe es in mehreren Projekten kennengelernt, dass dort halt so ein Konkurrenzdenken entsteht, was teilweise bis zum Mobbing geht und das ist, ja, schon krass.“* Interview 4 Z 271-273.

Dabei werden mehrere Widersprüche erkennbar. Im Gegenteil zur anfänglichen Abschwächung, wird die Häufigkeit sowie das Ausmaß in diesem Zitat betont. Aus *„manchmal“* wird *„immer wieder“* und *„ein bisschen schwierig“* wird zu *„teilweise bis zu Mobbing“*. Gerade letzteres betont die Situation beziehungsweise die Tragweite. Mobbing kann nicht mit *„ein bisschen schwierig“* gleichgesetzt werden.

Der Begriff deutet auf wiederholtes und gezieltes Verhalten hin, welches den betroffenen Personen schadet. Die Verwendung dessen verweist auf ein größeres Problem und die Art und Weise wie B4 darüber spricht, impliziert, dass nicht häufig darüber gesprochen wird. Nach der anfänglichen Verharmlosung und der daran anschließenden starken Betonung erfolgt kein Beispiel. Die Situation wird allgemeingültig formuliert. Trotzdem wird durch die Ausführungen sichtbar, dass B4 entweder selbst Erfahrungen diesbezüglich machte oder ihm\*ihm solche bekannt sind. Dies könnte aus verschiedenen Gründen keine Erwähnung finden. Einerseits wurde durch die Darstellung deutlich, dass solche Situationen nicht häufig zur Sprache kommen, wodurch diese vermutlich eher verschwiegen beziehungsweise verharmlost werden. Andererseits besteht kein Beziehungsverhältnis zwischen Interviewer\*in und der befragten Person. Das Teilen solcher Erfahrungen würde ein Vertrauensverhältnis erfordern, was in der Interviewsituation nicht besteht. Zuletzt könnte es auch daran liegen, dass B4 es selbst nicht erlebt hat und ihm\*ihm die Erfahrungen nur anvertraut wurden, sodass er\*sie diese zum Schutz der anderen Person nicht teilt. Letztlich stellt B4 in Frage, ob der Aspekt von den anderen Interviewpartner\*innen benannt wurde, was einen erneuten Hinweis darauf liefert, dass das Thema nicht häufig besprochen wird:

*„Wurde vielleicht in den Interviews noch nicht genannt, aber meiner Meinung nach ist das ein ganz, ganz großes Problem [...]“ Interview 4 Z 283-285.*

Aus B4's Perspektive stellt die Konkurrenz ein großes Problem dar, dessen Bedeutung anhand der wiederholt starken Betonung sichtbar wird. In diesem Fall wird, das schlechte Miteinander, auf den Umgang zwischen Teilprojekten bezogen. Dabei verweist dies auf den "Rattenschwanz" des Konkurrenzdrucks, wie auch im anschließenden Beispiel zu erkennen ist:

*„In der Wissenschaft hat jeder Recht. Und da ist mehr so Konkurrenzdruck und man möchte sich nicht in die Karten schauen lassen [...]“ Interview 4 Z 316-318.*

Dieser Auszug bezieht sich auf den Kontext des Austausches und der Feedbackkultur untereinander. Im Vergleich zur Praxis, in der Feedbackäußerungen, aus B4's Erfahrungen, zum Alltag gehören, finden diese in der Wissenschaft kaum Anwendung. Demzufolge besteht der Austausch, in diesem Sinne, weniger, da Wissenschaftler\*innen, aus ihrem Standpunkt, selbst im Recht sind und Kritik deshalb nicht angenommen wird. Zudem eröffnet B4, durch „man möchte sich nicht in die Karten schauen lassen“, die Perspektive, dass Wissenschaftler\*innen ihre Schwächen nicht offenbaren.

Dies kann auf den Konkurrenzdruck zurückgeführt werden, was wiederum den Austausch beziehungsweise Feedbackäußerungen erschwert. Zu dieser Auswirkung des Konkurrenzdenkens ergänzt B4 folgendes:

*„Und dieser Konkurrenzdruck führt automatisch dazu, dass da manchmal so was kommt. Also so, ich sag mal so, kleine Sticheleien, Provokationen [...]“ Interview 4 Z 362-364.*

Demnach zeigt sich der Konkurrenzdruck, im Miteinander, in Form von Sticheleien und Provokationen. Diese können wiederum bis zu Mobbing ausarten, sodass sichtbar wird, wie der Druck auf die Mitarbeitenden wirkt. Trotz der gleichen Situation wird in den Auszügen keine Empathie sichtbar, sondern eher ein Kampf, mit dem Ziel der eigenen Existenzsicherung. Die Rahmenbedingungen werden als Ursache identifiziert, die den „Rattenschwanz“, des schlechten Umgangs miteinander, nach sich zieht.

Die Auszüge heben das Ausmaß des Vorkommens von Konkurrenz hervor und zeigen auf, dass sich dies sowohl in kleinen Sticheleien, als auch in Form von Mobbing äußern kann. Es wird deutlich, dass dies nicht häufig zur Sprache kommt, obwohl die Häufigkeit des Auftommens der Problematik betont wird. Die Ursache wird in den Rahmenbedingungen verortet, da das Konkurrenzdenken den Durchsetzungswillen befördert. Die Arbeitsbedingungen führen demnach zum schlechten Umgang unter wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen.

### *Zusammenarbeit*

Den Gegensatz zum Konkurrenzverhalten bildet das positive Erleben von Zusammenarbeit. Demnach existiert, neben dem Gegeneinander, ein gutes Miteinander, welches in folgendem Beispiel erkennbar wird:

*„Und sonst das Miteinander hier in der Hochschule ist, ist gut und macht auch viel Spaß, auch mit, mit Kolleginnen, die man so kennenlernt.“ Interview 4 Z 110-111.*

Die Erfahrung spiegelt ein gutes Verhältnis zu Kolleg\*innen, das die Arbeit bereichert. Ein weiteres Beispiel, welches das Gegenteil zum abgrenzenden Konkurrenzverhalten, im Sinne des engen Kontakts beziehungsweise Austauschs, aufzeigt, findet sich im nachfolgenden Auszug:

*„Also, es gibt Mitarbeitende, Kolleg\*innen, mit denen ich mich wirklich hervorragend verstehe, wo auch ein enger Austausch, ein enger Kontakt irgendwie besteht.“ Interview 4 Z 264-266.*

Hierbei wird das positive Verhältnis zu einer eingegrenzten Personengruppe stark betont. Wozu sich ausgetauscht wird, findet keine weitere Erwähnung. B3 macht zur Zusammenarbeit eine Anmerkung, die Hinweise darauf liefern könnte, inwiefern der Austausch unter wissenschaftlichen Mitarbeitenden stattfindet:

*„Aber natürlich auch positive Erfahrungen, dass man sich gegenseitig auch unterstützt. Mal versucht vielleicht ein bisschen zusammenzuarbeiten, aber eher nicht in Richtung, in der Forschung, sondern man schließt dann Gruppen zusammen.“*  
Interview 3 Z 206-209.

Als Beispiel wird ein Promotionskolleg genannt, indem der gegenseitige Austausch auf einer ähnlichen Situation beruhte. Daraus lässt sich schließen, dass der Austausch zu ähnlichen Themen oder Situationen erfolgt. Allerdings wird darauf verwiesen, dass dies weniger in der Forschung der Fall ist, was wiederum auf B3's persönliche Einstellung zurückzuführen sein könnte, die aus dem nachfolgenden Zitat hervorgeht:

*„Also, dass ich zum Beispiel auch dadurch nicht wirklich Interesse daran habe, mit anderen Kolleg\*innen aus dem Fachbereich zusammenzuarbeiten [...]“* Interview 3 Z 241-243.

Im Umkehrschluss geht daraus hervor, dass das Zustandekommen von Zusammenarbeit auf der Motivation dazu beruhen würde. Diese weist B3 nicht auf, da er\*sie keinen Mehrwert in der Zusammenarbeit sieht, was sich in der abneigenden Haltung gegenüber einigen Kolleg\*innen, von denen er\*sie sich wiederholt abgrenzt, begründet. B4 vertritt dahingehend eine andere Sichtweise:

*„Und das geht natürlich nur, wenn man irgendwie einen guten Kontakt zu Kollegen hat [...] Und wir haben dann zusammen tatsächlich was Cooles gestaltet.“* Interview 4 Z 345-348.

Demzufolge kann eine gewinnbringende Zusammenarbeit nur aus einem guten Verhältnis zueinander resultieren, was aufgrund des Konkurrenzdrucks erschwert ist.<sup>105</sup> Die Zusammenarbeit ging, in dem Fall, aus der Anerkennung der eigenen Schwächen und der Bitte um Hilfe hervor. Wie bereits im Absatz der Konkurrenz beschrieben, ist solch ein Verhalten eher ein Sonderfall im wissenschaftlichen Bereich.

---

<sup>105</sup> wie bereits herausgestellt in: III. 2.1.3 Die Wahrnehmung der Arbeit an einer Hochschule, (5) Interaktionsmuster an der Hochschule, Unterpunkt: Beziehungsdynamiken unter wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen, Konkurrenz

Beide Auszüge verdeutlichen, welche Bedeutung der eigenen Einstellung innewohnt. Die Ansicht, ob Zusammenarbeit einen Mehrwert liefert, ist hierbei entscheidend.

Die bisherigen Beispiele zeigen auf, dass die Beziehungen untereinander auch wohlwollender und unterstützender Natur sein können. Allerdings gibt es auch hierfür Gegenbeispiele, die schwierige Zusammenarbeiten beinhalten:

*„Ja und es gab auch Projektmitarbeiter\*innen mit denen ich wirklich gar nicht klargekommen bin [...] ich würde sagen, formal sind Hochschulprofessor\*innen nicht unbedingt ausgebildet, Personal zu führen und auch in Konfliktsituationen Grenzen zu setzen und zu sagen, das so nicht oder so. Und da hatte ich schon auch eine Zeit lang, wo ich das sehr deutliche Gefühl hatte, ich halte das jetzt aus, weil irgendwann endet dieses Projekt und diese wirklich sehr belastende Zusammenarbeit.“* Interview 2 Z 165-173.

Im Auszug wird das Aushalten einer belastenden Situation, als Umgangsstrategie problematischer Zusammenarbeit, geschildert. Der Verweis auf die Grenzen der Hochschulstruktur, die nicht weiter detailliert werden, deutet darauf hin, dass es, trotz der Betonung der starken Ausprägung der Belastung, keine andere Möglichkeit als das Aushalten gab. Dies steht im Kontrast zu der, von B2 häufig erwähnten, Unterstützung durch Professor\*innen. Entweder die Leitung des Projektes unterlag in diesem Fall eines\*er anderen Professor\*in, oder die Führungsrolle konnte in Konfliktsituationen nicht durchgesetzt werden. In beiden Fällen fällt dies negativ auf die Mitarbeitenden zurück, da sie entweder damit umgehen müssen, oder aufgrund dessen das Projekt verlassen könnten. Der Hauptaspekt der Aussage ist die fehlende Qualifikation von Professor\*innen, die Rolle der Führungsperson zu übernehmen und Konflikte zu bewältigen. Dies wird allgemeingültig formuliert, sodass dies nicht nur auf eine\*n Professor\*in zutrifft. Letztlich wird im Auszug das Erleben von Machtlosigkeit deutlich, die schlichtweg ausgehalten wird.

Ein letzter Aspekt, der im Sinne der Zusammenarbeit genannt wird, ist die Seltenheit von Lob, wie aus nachfolgendem Beispiel sichtbar wird:

*„Und unter Mitarbeitenden auch eine Sache, die selten vorherrscht, obwohl das ist allgemein, finde ich, eher im Hochschulbereich gering, ist Lob.“* Interview 4 Z 365-367.

In den weiteren Schilderungen wird paradoxerweise deutlich, dass sowohl gute, als auch schlechte Arbeit Standard seien, die Schlechte aber kritisiert wird und Gutes unkommentiert bleibt.

Dieser fehlende Zuspruch wird erneut als Folge des Konkurrenzdrucks eingeordnet. B4 grenzt sich von dieser Verhaltensweise ab und erwähnt, dass er\*sie sich bemüht, Lob auszusprechen:

*„Also, ich habe ja nicht mehr lange im Wissenschaftsfeld durch dieses Wissenschaftszeitgesetz und von daher kann ich machen, was ich will, also, mit Lob, mit Kritik und so weiter und diese, diese Offenheit befreit auch ungemein, muss ich ehrlich sagen. Also dadurch steht man halt auch weniger unter Druck.“* Interview 4 Z 383-386.

B4 ergänzt, zum eigenen Umgang mit Lob und Kritik, dass ihm\*ihr dies, aufgrund des baldigen Endes der wissenschaftlichen Karriere, leichter gelingt, da der Druck abfällt. Trotz des gesetzlich bedingten Ausscheidens erlebt B4 die Situation befreiend. Dementsprechend wird die Ursache, der Seltenheit von Lob, erneut in den Rahmenbedingungen verortet. Der Konkurrenzdruck hemmt die Anerkennung der Arbeit anderer, da das eigene Ansehen<sup>106</sup> ein entscheidender Faktor der Karriere ist, der dadurch zwar nicht geschmälert würde, den Ruf einer anderen Person allerdings gesteigert hätte. Da der Druck mit Ablauf der Zeit sank, veränderte sich der Umgang mit Lob und Kritik in B4's Fall.

Die Zusammenarbeit unter wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen ist sowohl von positivem als auch von negativem Erleben geprägt. Es gibt Mitarbeiter\*innenverhältnisse, die von gutem Kontakt zu-, sowie Austausch miteinander und gemeinsamer Arbeit, die einen Mehrwert schafft, geprägt sind. Im Gegenzug gibt es auch wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen, die keinen Profit in der Zusammenarbeit sehen. Innerhalb der Beispiele wird deutlich, dass es nicht nur die positiven Erfahrungen erfolgreicher Zusammenarbeit, sondern auch belastende Konfliktsituationen gibt. Dazu kommt, dass kaum gegenseitige Anerkennung für die Arbeit ausgesprochen wird und Lob füreinander eher eine Besonderheit darstellt. Die Ursache für schwierige Zusammenarbeit wird abermals in den Rahmenbedingungen, beziehungsweise in den Auswirkungen dieser, gesehen. Die Bedeutung des Ansehens, die erschwerten Aufstiegschancen und die Befristungen sind Beförderer des Konkurrenzdrucks und schlechten Umgangs miteinander. Trotz dessen gibt es Beispiele für positives gemeinsames Arbeiten, das den Hürden trotzt.

---

<sup>106</sup> wie bereits herausgestellt in: III. 2.3.1 Die Arbeitsrealität in der Wissenschaft, (5) Die Bedeutung des Ansehens, Unterpunkt: Karriere

## **(6) Anerkennende Erlebnisse**

Innerhalb des Materials finden sich mehrfach Schilderungen von Momenten der Anerkennung, die in personenabhängig und situationsbedingt unterteilt werden können.

### Personenabhängige Anerkennung

In den Transkripten wird das Wort Anerkennung häufig mit den Taten oder Äußerungen anderer verknüpft. Ein Beispiel dafür ist die Wertschätzung durch das Team:

*„Also ich habe, ich finde, ich habe hier ein super Team, auf das ich gestoßen bin, das mir glaubhaft versichert, dass sie enorm davon profitieren, dass ich eben nicht [Studienfach] studiert habe. [...] Und diese Wertschätzung, die habe ich früh wahrgenommen und das hat mich auch sehr gefreut.“* Interview 1 Z 128-136.

In diesem Fall besteht die Wertschätzung in der positiven Einstellung gegenüber der Interdisziplinarität. Das Team um B1 erkennt den Wert der Sichtweise, die er\*sie ebenfalls vertritt, obwohl und weil diese die Perspektive einer anderen Fachdisziplin enthält. Dies wird von B1 anerkennend empfunden, da dahingehend andere Erfahrungen gesammelt wurden. Eine weitere Form der Anerkennung ist die Unterstützung durch Professor\*innen, die B2 hier aufzeigt:

*„Ich habe viele verschiedene Momente der Anerkennung, ich habe eine wahnsinnig tolle Projektleitung, ich habe, [den\*die Professor\*in], [der\*die] auch meine Promotion jetzt begleitet oder [der\*die Professor\*in], [der\*die] meine Promotion begleitet, die sind sehr wohlwollend, sehr zugeneigt. Die haben sehr viele Jahre vorher schon das Vertrauen darin gehabt, dass ich eine Promotion schaffe. Ich komme da jetzt erst langsam hin und das hat, also das würde ich sehr mit dem Wort Anerkennung verbinden.“* Interview 2 Z 125-131.

Im Zitat wird die Diversität der erlebten Anerkennung betont. Dabei benennt B2 die Projektleitung, sowie die promotionsbegleitenden Professor\*innen positiv. Besonders die Professor\*innen werden als wohlwollend und zugeneigt beschrieben, die Vertrauen in die Fähigkeiten von B2 haben. Dadurch werden verschiedene Formen der Anerkennung aufgezeigt. Die positiven Beziehungen, zu den Professor\*innen, sowie deren Unterstützung und das Vertrauen in B2, zeichnen die erfahrene Wertschätzung aus. Vor allem dem Aspekt der Unterstützung wird eine große Bedeutung zugeschrieben:

*„Was immer wieder ein wiederkehrender Moment ist, ist, dass ich das Gefühl habe, dass die Personen, die meine Professor\*innen sind, Türen öffnen und Brücken bauen.“ Interview 2 Z 215-217.*

Die versinnbildlichte Formulierung verweist auf die Position der Professor\*innen. Sie eröffnen neue Wege, schaffen Grundlagen und oder ermöglichen das Überwinden von Hürden. Die Betonung der Häufigkeit zeigt das wiederholte Erleben dessen an. Im Zitat wird deutlich, dass die Unterstützung Möglichkeiten eröffnet, die ohne diese nicht existieren würden. Dies wird auch in B3's Ausführungen ersichtlich:

*„Also, die Anerkennung erfahre ich immer genau dann, wenn mein\*e direkte\*r Vorgesetzte\*r, also der\*die Professor\*in, für den\*die ich arbeite, mir Chancen und Möglichkeiten einräumt.“ Interview 3 Z 137-139.*

Dabei wird eine Abhängigkeit des Erlebens von Anerkennung von der\*dem direkte\*n Vorgesetzte\*n sichtbar. Das „immer“ weist auf Wiederholung hin. Die Anerkennung äußert sich in der Unterstützung des\*der direkten Vorgesetzten bezüglich der Schaffung von Möglichkeiten. Im weiteren Verlauf ergänzt B3 folgendes:

*„Und genau so geht halt mein\*e Vorgesetzte\*r damit um. Er\*Sie schafft uns, wenn wir, wenn er\*sie uns Anerkennung zeigen möchte, schafft er\*sie uns genau den Raum, den man als Researcher braucht, um eben gesehen zu werden.“ Interview 3 Z 155-158.*

Dies weist erneut auf die Abhängigkeit des Erlebens von Anerkennung und der Entscheidung des\*der Vorgesetzten, diese zu zeigen, hin. Gleichzeitig wird die Bedeutung des Gesehenwerdens sichtbar. Genau das ermöglicht der\*die Vorgesetzte, wenn er\*sie es möchte. Dabei besteht ein Ungleichgewicht in der Machtposition. Wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen brauchen Publikation als „Arbeitsnachweise“, um gesehen zu werden und die überstellte Person ermöglicht dies, wenn er\*sie es entscheidet. Wie und wonach der\*die Professor\*in entscheidet, Wertschätzung zu äußern, wird nicht erkennbar. Dennoch ist die Abhängigkeit, der Erfahrung von Anerkennung durch eine Person, kritisierbar, vor allem, wenn ein Ungleichgewicht in der Machtposition besteht, wie es der Fall ist.

Im Gegensatz zu anerkennenden Erlebnissen stehen die der Abwertung, wie die von B2 beschriebene Situation:

*„[...] Abwertungsmomente gab es, als ich an die Hochschule gekommen bin. Weil da durchaus, ich gefragt worden bin, wie ich dann glaube, Lehre machen zu können an der Hochschule, weil ich ja nicht an, also keine standardisierte wissenschaftliche Laufbahn habe [...]“ Interview 2 Z 131-134.*

Im Gegenteil zur Unterstützung erlebte B2 im Beispiel die Abwertung durch andere Personen, die die Qualifikation B2's infrage stellten. Die Betonung, innerhalb der Darstellung des abwertenden Moments, verdeutlicht die Betroffenheit B2's und verweist auf den Beginn der Selbstzweifel bezüglich der eigenen Fähigkeiten. Das Beispiel zeigt das Vorkommen von abwertenden Momenten, obwohl diese nur in geringem Ausmaß geschildert werden.

Die Auszüge verdeutlichen das Erleben von Anerkennung durch Andere. Der Unterstützung durch Professor\*innen wird dabei eine große Bedeutung zugeschrieben. Die Wertschätzung äußert sich, in diesem Fall, in der Eröffnung von Möglichkeiten, die ohne Hilfe nicht erreicht werden könnten. Daran kann Kritik geäußert werden, wenn die Anerkennung an Bedingungen geknüpft ist, die nicht erfüllbar sind beziehungsweise nicht zur Arbeit gehören. Dies ist zwar nicht Teil des Beispiels, stellt aber eine mögliche Gefahr dar. Im Gegenzug zum positiven Erleben der Anerkennung sind auch abwertende Erlebnisse Teil der Arbeitsrealität. Auch diese können abhängig von Personen, zum Beispiel aufgrund von unterschiedlichen Perspektiven, auftreten, finden in den Ausführungen der Befragten allerdings weniger Erwähnung.

#### Situationsbedingte Anerkennung

Im Datenmaterial finden sich Momente der Anerkennung, die situationsbedingt empfunden werden. Im ersten Auszug zeigt sich dies in Form des Erhalts einer Stelle:

*„Ja, ich würde sagen, dass ich die [Bezeichnung]-stelle bekommen habe, ist schon eine wahnsinnig hohe Anerkennung. Das sind, da waren vier halbe Stellen ausgeschrieben, ich habe eine davon bekommen, das fühlt sich für mich als sehr anerkennend an.“ Interview 2 Z 122-125.*

Die Besonderheit der Stelle liegt in den Möglichkeiten, die diese eröffnete. Aufgrund der Konkurrenz scheint die Empfindung als Anerkennung nachvollziehbar. Demnach kann die Erlangung einer seltenen oder begehrten Stelle als Wertschätzung angesehen werden. Dies gilt ebenso für den Erhalt eines guten Arbeitszeugnisses:

*„Anerkennende Momente fallen mir, umso mehr ich drüber nachdenke, umso mehr fällt mir natürlich ein, fällt mir ein, ich habe erst vor wenigen Tagen mein Zwischenarbeitszeugnis bekommen und das ist richtig, richtig gut.“* Interview 2 Z 184-186.

B2 nimmt dieses als fast unglaublich positiv wahr. Fraglich ist, was an diesem Arbeitszeugnis so gut ist, da diese immer positive Formulierungen enthalten und B2 bereits erfahren hatte, dass die von ihr\*ihm geleistete Arbeit für gut befunden wird. Der Grund für die überraschte Empfindung lässt sich nicht genau schlussfolgern. Beachtet man ein zuvor zitiertes Beispiel von B3<sup>107</sup>, ist ein positiver Nachweis wissenschaftlicher Arbeit selten. Publikationen stellen die üblichen Leistungsnachweise dar. Demnach ist das Arbeitszeugnis eine Besonderheit, die der Jobsuche dienlich werden kann.

Dass Publikationen eine besondere Bedeutung innewohnt, ist bereits mehrfach deutlich geworden. Demnach kann die Annahme dieser wertschätzend wahrgenommen werden, wie aus der Schilderung B4's hervorgeht:

*„Na, anerkennende Momente [...] wenn man eine Publikation daran gearbeitet hat, geschrieben hat und dann wird das Ganze angenommen.“* Interview 4 Z 172-174.

Dies sind laut B4 Momente der Freude, nicht nur für ihn\*sie, sondern auch für die Projektleitung. Demzufolge löst ein Ziel der wissenschaftlichen Praxis, das Verfassen und Veröffentlichen von Publikationen, indirekt das Gefühl der Anerkennung aus. Werden diese angenommen, wird es wertschätzend erlebt. B3 verweist hierbei auf einen Aspekt, der noch keine Erwähnung fand:

*„Bei uns ist ja so ein bisschen auch die Währung die Publikation. Und ich weiß auch von meinen vorherigen Kolleg\*innen [...] dass, dass dort wenige Personen eine Erstautorenschaft bekommen haben. Und ich kriege es tatsächlich sehr oft durch, dass ich in unseren Forschungsprojekten die Erstautorenschaft bekomme. Das ist auch eine Art von Anerkennung für mich.“* Interview 3 Z 150-155.

Im ersten Teil der Aussage wird die Bedeutung der Publikation durch „so ein bisschen“ abgeschwächt und durch die sinnbildliche Formulierung „Währung“ betont. Publikationen sind essentiell im Wissenschaftsbereich. Deshalb wird der häufige Erhalt der Erstautorenschaft von B3 besonders wahrgenommen.

---

<sup>107</sup> „[...] ich gewinne halt viel Erfahrung, aber das steht halt nirgendwo auf dem Blatt Papier, es sei denn, ich kriege mal irgendwo ein Zertifikat [...]“ Interview 3 Z 131-133.

Im zweiten Teil weist die Formulierung des „Durchkriegens“ auf Hindernisse hin, die dazu überwunden werden mussten. Gleichzeitig zeigt die Darstellung eine Sonderbehandlung von B3, die andere nicht erhalten haben. Der Erhalt des Privilegs der Erstautorenschaft wird dabei als Anerkennung empfunden, was bezüglich der Seltenheit nachvollziehbar ist. Allerdings wird darin gleichzeitig eine Ungleichbehandlung erkennbar, die aus B3's Perspektive anerkennend wirkt, aus Sicht anderer wissenschaftlicher Mitarbeiter\*innen abwertend aufgefasst werden kann. Hierbei wird das gleiche Problem wie im vorherigen Abschnitt, der personenabhängigen Anerkennung, sichtbar. Abhängigkeiten können missbraucht werden. Da eine Sonderbehandlung impliziert wird, die aus persönlichem Ermessen entspringt, kann die Präferenz zur ungleichen Behandlung wissenschaftlicher Mitarbeiter\*innen führen. Das kann im Beispiel weder bestätigt noch ausgeschlossen werden. Dennoch wird eine mögliche Gefahr erkennbar.

Situationsbedingte Anerkennung zeigt sich in der Anerkennung der Leistungen oder Fähigkeiten von wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen, in Form vom Erhalt besonderer Stellenzusagen oder im Bereich der Publikation. Letztlich ist es, innerhalb der Beispiele, mit der Leistung des Einzelnen verknüpft. Trotz der Positivität der Anerkennung verbirgt sich auch hier eine Schattenseite, wenn diese als Belohnung ungleich verteilt wird und von den subjektiven Präferenzen Höhergestellter abhängt.

## **2.2 Diskussion zur empirischen Untersuchung**

### *Bedeutung der Ergebnisse für die Forschungsfrage*

Aus den Erkenntnissen der Untersuchung geht hervor, dass das Erleben wissenschaftlicher Mitarbeiter\*innen stark von den Rahmenbedingungen des Wissenschaftssystems geprägt ist. Die Clusterung in die drei Oberthemen, die Arbeitsrealität in der Wissenschaft, Wissenschaft als Arbeitsplatz und die Wahrnehmung der Arbeit an der Hochschule, bilden unterschiedliche Blickwinkel ab. Die Arbeitsrealität in der Wissenschaft umfasst die Rahmenbedingungen und deren Auswirkungen, wie sie von den Mitarbeitenden erlebt werden. Die wichtigsten Aspekte sind die Notwendigkeit der Flexibilität, der Einfluss auf das Privatleben, Benachteiligungen aufgrund der Anstellungsart, die geringen Karriereaussichten und der Konkurrenzdruck, die Bedeutung des Ansehens und das Unverständnis gegenüber der Perspektive wissenschaftlicher Mitarbeiter\*innen. Wissenschaft als Arbeitsplatz setzt sich aus der allgemeinen Wahrnehmung gegenüber wissenschaftlicher Arbeit zusammen. Dabei sind die Finanzierung und die Auswirkungen dieser, die Relevanz der Praxisnähe von Forschung, die Hierarchie und die Wahrnehmung der Arbeit selbst von großer Bedeutung.

Das letzte verschriftlichte Cluster stellt die Wahrnehmung der Arbeit an einer Hochschule dar. Dieses liefert spannende Erkenntnisse über das Erleben der Anstellung an Hochschulen. Dabei kristallisierten sich die folgenden sechs Themen besonders heraus: das Erleben von Isolation und Einsamkeit, die Voraussetzung der Eigenständigkeit für den Arbeitsalltag, die Vor- und auch die Nachteile der Arbeit an der Hochschule, die Interaktionsmuster an Hochschulen und die Erfahrungen von anerkennenden Erlebnissen.

Für die Beantwortung der Forschungsfrage, „Wie erleben wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen die Arbeit in Forschungsprojekten an Hochschulen?“, ist vor allem das Cluster der Wahrnehmung der Arbeit an einer Hochschule interessant. Aus den Schilderungen wird deutlich, dass die Arbeit an der Hochschule vielfach positiv erlebt wird. Die Mitarbeitenden erleben die Institution als wohlwollenden Arbeitsplatz, an dem Interdisziplinarität geschätzt wird. Die kurzen Wege erzeugen einen familiären Charakter, der die Übersichtlichkeit stärkt und niedrighschwellige Zugänge ermöglicht. Die Beziehungsverhältnisse zu den Vorgesetzten werden weitestgehend unterstützend empfunden. Auch unter Mitarbeiter\*innen gibt es gute Austauschbeziehungen. Anerkennung wird vorrangig in Zusammenhang mit der Wertschätzung der Arbeit, durch Höhergestellte, erlebt. Situationsbedingte Anerkennung besteht in formalen Würdigungen, im Sinne des Publizierens und anderen Leistungsnachweisen. Jedoch werden auch Nachteile der Arbeit an einer Hochschule aufgezeigt, die sich auf die Finanzierung der Hochschule zurückführen lassen. Demnach mangelt es an Ressourcen verschiedenster Art, von Personal bis Material und Übergangsphasen. Letzteres gibt es an Hochschulen nicht, was die Zwischenprojektphasen erschwert. Hinzukommen die Isolation und Einsamkeit, von der berichtet wird. Durch die Möglichkeit der Remote-arbeit und den teilweise kleinen Umfang der Projekte, haben die befragten Mitarbeitenden kein direktes Kollegium an der Hochschule. Die Zusammenarbeit mit anderen ist, aufgrund des Konkurrenzdrucks, erschwert, sodass der Alltag häufig allein bestritten wird. Zudem setzt der Beruf eine hohe Eigenständigkeit voraus, da sich die Rahmung auf zeitlich einzuhaltende Deadlines beschränkt. Ein Großteil der negativen Erfahrungen entspringt den systemischen Bedingungen, sodass der Hochschule nur ein kleiner Raum zur Verbesserung dieser bleibt. Allerdings steht die Institution in der Verantwortung, den Mitarbeiter\*innen Arbeitsverhältnisse zu bieten, die ihnen gerecht werden. Demzufolge wäre es nur folgerichtig, dass die Hochschulen sich für die Perspektive wissenschaftlicher Mitarbeiter\*innen einsetzen, auch wenn die Hauptveränderungen auf politischer Ebene geschehen müssen. Letztlich wird deutlich, dass die Leidenschaft an der Arbeit einen der Haupthaltefaktoren darstellt und die Belastungen deshalb ausgehalten werden.

### *Reflexion zur methodischen Vorgehensweise*

Die Durchführung einer ersten eigenen Untersuchung gestaltete sich spannend und gleichzeitig herausfordernd. Im Verlauf des Prozesses fielen Fehler auf, die nachfolgend aufgezeigt werden.

Die Wahl der Interviewform fiel auf das narrative Interview. Dieses wurde deshalb als Erhebungsinstrument genutzt, weil es die Möglichkeit der Erfassung möglichst aufrichtiger, unreflektierter Stegreiferzählungen bietet. Da das Arbeitsfeld der Wissenschaft von Spannungen geprägt ist und die wissenschaftlichen Mitarbeiter\*in sich ihrer Situation wohl bewusst sind, schafft diese Interviewform einen Zugang, der sonst verwehrt bleiben würde. Allerdings ist der Erzählstimulus ein wichtiger Aspekt des Vorgehens. Die überlegte Einstiegsfrage: „Wie erleben Sie die Arbeit im wissenschaftlichen Bereich?“ ist zwar offen formuliert und lädt zur freien Schwerpunktwahl ein, wirkt allerdings auch eher allgemein, was Erzählungen über direkt Erlebtes hemmen könnte. Dass die Interviews zu einem großen Teil am Arbeitsort der wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen stattfanden, könnte die Offenheit beeinflusst haben. In den Transkripten wurde deutlich, dass zwar Erzählungen enthalten waren, diese aber häufig sehr kurz und knapp formuliert wurden. Dies könnte allerdings auch auf den Beruf selbst zurückzuführen sein, da wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen tagtäglich mit abstrakten Formulierungen konfrontiert sind, die nicht ausschweifen. Andererseits könnte eine fehlende Sicherheit in der Interviewsituation ebenfalls dazu führen. Trotz dessen hätte der Einstiegsstimulus besser gewählt werden können. Dennoch verweist die Erzählweise auf die Omnipräsenz der Auseinandersetzung mit den Problematiken der Thematik, was von den häufigen verallgemeinernden Formulierungen und Argumentationen impliziert wird.

Aufgrund der fehlenden biografischen Ausrichtung erwies sich, die Durchführung der Narrationsanalyse, ebenfalls steinig. Die Wahl des Auswertungsverfahrens beruht auf der Besonderheit der Stegreiferzählungen. Da diese den Zugang zum individuellen Erleben und zu den sozialen Wirklichkeiten eröffnen. Durch die Wahl der narrativen Interviews lag die Nutzung des Auswertungsverfahrens nahe. Dennoch fiel das Auslassen des Teilschrittes, der Einteilung in die Verlaufslogiken, schwer. Dies ist zwar begründbar, wirft allerdings die Frage auf, ob eine andere Auswertungsmethode, wie beispielsweise die Grounded Theory, passender gewesen wäre. Schlussendlich konnten diverse Erkenntnisse des Erlebens wissenschaftlicher Mitarbeiter\*innen offengelegt und abgebildet werden, sodass dies eher eine Frage zukünftiger Untersuchungen darstellt, da der Gehalt der Ergebnisse nicht maßgeblich gehemmt wurde.

## IV. Fazit

Das Erleben wissenschaftlicher Mitarbeitender ist stark von den prekären Arbeitsbedingungen geprägt, weist allerdings auch Einblicke in die Aspekte, die die Mitarbeitenden halten, auf. Um in der Wissenschaft als wissenschaftliche Mitarbeiter\*in zu bestehen, ist ein hohes Maß an Flexibilität und Eigenständigkeit notwendig. Aus den Befunden geht hervor, dass die Bereitschaft der Anpassung, Mehrarbeit sowie der Weiterqualifizierung entscheidend sind. Dem Ansehen wird, bezüglich der Karriere in der Wissenschaft, eine hohe Relevanz zuteil, da der Konkurrenzdruck enorm groß ist. Die Rahmenbedingungen erschweren das Privatleben der wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen, da finanzielle Unsicherheiten den Alltag prägen, sodass Existenzängste stetig begleitend vorhanden sind. Das Gefühl der Isolation und Einsamkeit ist Teil der Arbeit. Die Arbeitsbedingungen unterscheiden sich landesintern aufgrund der Finanzierung. Das Konkurrenzverhalten unter wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen ist Symptom des Systems. Anerkennung steht im Zusammenhang mit Leistung und Karriereaussichten, Chancen und oder Möglichkeiten. Freiheit und Flexibilität sind genauso Teil der Arbeit, wie Belastung und Herausforderung. Die Arbeitsbedingungen sind gerahmt, nicht aber die Arbeit selbst. Die systembedingte Rahmung wissenschaftlicher Arbeit konstituiert das Erleben wissenschaftlicher Mitarbeiter\*innen.

Die Liste der Erkenntnisse ist lang und enthält zum Großteil Wissen, das durch die Diskussionen, Debatten sowie Forschungen bereits bekannt war und ergänzt dies um die Perspektive der Mitarbeitenden an Hochschulen. Es zeigt das stetige Bangen um die eigene Existenzsicherung, die Umgangsstrategien die daraus entstehen und das Aushaltvermögen der Mitarbeitenden. Forschung ist ein enorm wichtiger Teil der Gesellschaft, weshalb diejenigen, die diese ausüben, auch die Wertschätzung erhalten sollten, die ihnen zusteht. Das derzeitige System wirkt genau im Gegenteil, da nicht die beste Leistung, sondern die besseren Beziehungen, die höhere Sichtbarkeit, die Themenrelevanz, Zufall und Glück über die Zukunft von Wissenschaftler\*innen entscheiden.

Die Auseinandersetzung mit der Thematik und der Erkenntnisse, aus Theorie und Empirie, zeigen eine Vielzahl an Problematiken des deutschen Wissenschaftssystems auf, die in dieser Arbeit nicht alle abgebildet werden konnten. Dennoch ermöglicht die vorliegende Untersuchung einen Einblick in das Erleben der wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen.

Durch die selbstbestimmte Schwerpunktsetzungen konnten sie genau die Aspekte fokussieren, die sie besonders betreffen, oder die sie für besonders wichtig erachten. Der qualitative Ansatz schaffte das, was Ziel der Arbeit war – die Offenlegung der Perspektive der Mitarbeiter\*innen an Hochschulen, um ein tieferes Verständnis für ihr Erleben zu erlangen.

Weiterführende, für die Thematik relevante Aspekte, die in dieser Untersuchung nicht miteinbezogen wurden, sind beispielsweise in den geschlechterspezifischen Ungleichheiten<sup>108</sup> zu finden. Interessant wären zudem Untersuchungen, ob Qualitätsunterschiede in der Arbeit, die mit der Anstellungsart in Verbindung gebracht werden können, zu finden sind oder die Perspektive der Ausgeschiedenen und die Frage, wo diejenigen beruflich landen, die aus dem Wissenschaftssystem ausscheiden, zu betrachten. Glücklicherweise erhält das Thema, wegen der Bemühungen unzähliger Engagierter, mittlerweile Aufmerksamkeit, die zur Veränderung der Situation beiträgt. Trotz dessen sind kaum Verbesserungen erkennbar, obwohl viele Studien vorliegen, die den Handlungsbedarf und die Auswirkungen der prekären Lage aufzeigen.

---

<sup>108</sup> ein Beispiel für Literatur zum Thema: Mense, Lisa u.a.: Multidimensionale Geschlechterungleichheiten im akademischen Mittelbau: Arbeit, Karriere, Perspektiven. Wiesbaden 2024.

## V. Literaturverzeichnis

Bahr, Amrei/ Eichhorn, Kristin/ Kubon, Sebastian: 95 Thesen gegen das WissZeitVG. URL: <https://95vswisszeitvg.wordpress.com/>. [Stand 11.01.2026].

Bahr, Amrei/ Eichhorn, Kristin/ Kubon, Sebastian: #IchBinHanna. Presse und Berichterstattung zu unserer Grassroots-Initiative, die prekärer Arbeit in der Wissenschaft ein Gesicht gibt. URL: <https://ichbinhanna.wordpress.com/>. [Stand 11.01.2026].

Baron, Daniel: Befristete Beschäftigungsverhältnisse junger Erwachsener. Folgen für Partnerschaft und private Zukunftsgestaltung. Wiesbaden 2023.

Bohnsack, Ralf: Rekonstruktive Sozialforschung. Einführung in Methodologie und Praxis qualitativer Forschung. 3. Aufl. Wiesbaden 1999.

Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt (BMFTR): Interaktive Grafik 2.5.112. Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal nach Alter, höchstem Hochschulabschluss und Beschäftigungsart. URL: <https://www.datenportal.bmftr.bund.de/portal/de/grafik-2.5.112.html>. [Stand 11.01.2026].

Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt (BMFTR): Wissenschaftliche Karriere. Wissenschaftszeitvertragsgesetz. URL: [https://www.bmftr.bund.de/DE/Forschung/Wissenschaftssystem/WissenschaftlicheKarriere/Wissenschaftszeitvertragsgesetz/wissenschaftszeitvertragsgesetz\\_node.html](https://www.bmftr.bund.de/DE/Forschung/Wissenschaftssystem/WissenschaftlicheKarriere/Wissenschaftszeitvertragsgesetz/wissenschaftszeitvertragsgesetz_node.html). [Stand 11.01.2026].

Deutscher Bundestag: Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetz im Bundestag beraten. URL: <https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2024/kw42-de-befristungsrecht-1023764>. [Stand 11.01.2026].

Dresing, Thorsten/ Pehl, Thorsten: Praxisbuch Interview, Transkription & Analyse. Anleitungen und Regelsysteme für qualitativ Forschende. 6. Aufl. Marburg 2015.

Eichhorn, Kristin: Internalisierte Narrative in der Wissenschaft: Überlegungen zum >unvernünftigen Verhalten< wissenschaftlich Beschäftigter. In: Bahr, Amrei/ Eichhorn, Kristin/ Kubon, Sebastian (Hrsg.): #95vsWissZeitVG. Prekäre Arbeit in der deutschen Wissenschaft. Marburg 2021, S. 33-50.

Finnern, Maïke: Vorwort. In: Keller, Andreas/ Frommont, Yasmin (Hrsg.): Perspektiven für Hanna. Dauerstellen für Daueraufgaben in der Wissenschaft. Bielefeld 2023, S. 7-8.

FU Mittelbau: Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Aktuelle Entwicklungen. URL: <https://www.fu-mittelbau.de/wissenschaftszeitvertragsgesetz/>. [Stand 11.01.2026].

Heiser, Patrick: Meilensteine der qualitativen Sozialforschung. Eine Einführung entlang klassischer Studien. 2. Aufl. Wiesbaden 2024.

Herff, Kira/ Radloff, Helen/ Stiegler, Selina: Wie arbeitet es sich in der deutschen Hochschul- und Forschungslandschaft? Ergebnisse einer Befragung zu Beschäftigungsbedingungen und Karrierewegen In: Keller, Andreas/ Frommont, Yasmin (Hrsg.): Perspektiven für Hanna. Dauerstellen für Daueraufgaben in der Wissenschaft. Bielefeld 2024, S. 41-48.

HHU Düsseldorf: Heines Hannas. Ausstellung im Foyer der Universitäts- und Landesbibliothek Düsseldorf. URL: <https://heineshannas.wordpress.com/>. [Stand 11.01.2026].

Jung, Petra Maria: Geleitwort. In: Klecha, Stephan/ Krumbein, Wolfgang (Hrsg.): Die Beschäftigungssituation von wissenschaftlichem Nachwuchs. 1. Aufl. Wiesbaden 2008, S. 7-8.

Junges, Stefanie: Wissenschaft im Hamsterrad: Zwischen Marathon und Schleudertrauma?. In: Bahr, Amrei/ Eichhorn, Kristin/ Kubon, Sebastian (Hrsg.): #95vsWissZeitVG. Prekäre Arbeit in der deutschen Wissenschaft. Marburg 202, S. 84-91.

Keller, Andreas: #Dauerstellen für Daueraufgaben – die GEW-Kampagne für den Traumjob Wissenschaft. In: Keller, Andreas/ Frommont, Yasmin (Hrsg.): Perspektiven für Hanna. Dauerstellen für Daueraufgaben in der Wissenschaft. Bielefeld 2024, S. 49-70.

Klecha, Stephan/ Krumbein, Wolfgang: Vorwort. In: Klecha, Stephan/ Krumbein, Wolfgang (Hrsg.): Die Beschäftigungssituation von wissenschaftlichem Nachwuchs. 1. Aufl. Wiesbaden 2008, S. 9-12.

Kollenberg, Anna/ Kollenberg, Wolfgang: Wissenschaftlich Arbeiten – heute. Berlin 2024.

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

Konsortium BuWiK (Hrsg.): Bundesbericht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld 2025.

Kuhnt, Mathias/ Reitz, Tilman/ Wöhrle, Patrick: Arbeiten unter dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Eine Evaluation von Befristungsrecht und -realität an deutschen Universitäten. Dresden/Jena 2022.

LabourNet Germany: Entfristen! Der Kampf um den Gesetzentwurf zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz. URL: <https://www.labournet.de/branchen/dienstleistungen/bildung/entfristen-der-kampf-um-den-gesetzentwurf-zum-wissenschaftszeitvertragsgesetz/>. [Stand 11.01.2026].

Laufenberg, Mike u.a.: Prekäre Gleichstellung – eine Einleitung. In: Laufenberg, Mike u.a. (Hrsg.): Prekäre Gleichstellung. Geschlechtergerechtigkeit, Soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft. Wiesbaden 2018, S. 1-26.

Pryzborski, Aglaya/ Wohlrab-Sahr, Monika: Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch. 5. Aufl. Berlin/Boston 2021.

Richter, Hedwig: Hierarchien und Unsicherheit. In: Bahr, Amrei/ Eichhorn, Kristin/ Kubon, Sebastian (Hrsg.): #95vsWissZeitVG. Prekäre Arbeit in der deutschen Wissenschaft. Marburg 202, S. 111-113.

Rihl u.a.: Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbedingungen des DGPuK-Mittelbaus: Eine Bestandsaufnahme vor dem Hintergrund aktueller wissenschaftspolitischer Entwicklungen. In: Publizistik. Volume 69. 07. November 2024, S. 429-454.

Schäfer, Sabine: Die Herstellung von Übersicht in prekärer Lage – Promovierende auf dem Weg in den wissenschaftlichen Beruf. In: Leinfellner, Stefanie u.a. (Hrsg.): Bedingungen der Wissensproduktion. Qualifizierung, Selbstoptimierung und Prekarisierung in Wissenschaft und Hochschule Opladen/ Berlin/ Toronto 2023, S. 11-28.

Schieck, Daniela: Methoden der qualitativen Sozialforschung. 1. Aufl. Bielefeld 2024.

Schütze, Fritz: Biographieforschung und narratives Interview. In: Neue Praxis, 13 (1983) (3), S. 283-293. Link: <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/5314#>.

Sommer u.a.: Bericht. Evaluation des novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Berlin 2022.

Steckelberg, Claudia: # Ich bin (nicht) Hanna. Für eine professorale Einmischung in die Debatte um Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft. URL: <https://blog.dgsa.de/2021/06/14/ich-bin-nicht-hanna/>. [Stand 11.01.2026].

Steinhardt, Isabel: Automatisch, kostenlos und datenschutzkonform transkribieren. URL: <https://sozmethod.hypotheses.org/2117>. [Stand 06.01.2026]

Strübing, Jörg: Qualitative Sozialforschung. Eine komprimierte Einführung. Boston/Berlin 2018.

Wissenschaftsrat: Presseinformationen nach den WR-Sitzungen. URL: [https://www.wissenschaftsrat.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/PM\\_2025/PM\\_12\\_25](https://www.wissenschaftsrat.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/PM_2025/PM_12_25). [Stand 11.01.2026].