

Arbeitsunsinn im akademischen Mittelbau

AG Arbeitsunsinn

Wer an der Hochschule arbeitet, kennt sich mit Unsinn gut aus: Der akademische Mittelbau ist mehr damit beschäftigt, Finanzierungsanträge zu schreiben, als zu forschen. Studentische Hilfskräfte (SHKs) können sich nach der Unterschrift ihres Arbeitsvertrages direkt um einen neuen bemühen. Studienbüros sind damit beschäftigt, Lehre in das Korsett der Credit-Points zu pressen. Und Verwaltungsangestellte müssen das Elend der kaputtgesparten Universitäten verwalten. Verpackt werden diese Zustände durch eine PR-Sprache aus der Start-Up-Economy. Dabei ist mit der Universität als einer Institution, die mit Bildung und Forschung einen als sinnvoll anerkannten Auftrag hat, die Erwartung von gesellschaftlich relevanter, innovativer und kreativer Arbeit verbunden. Viele Beschäftigte an den Universitäten klagen jedoch darüber, dass sie nicht wegen, sondern trotz des Wissenschafts- und Hochschulsystems sinnvoll forschen und lehren können. Von den eigenen Erfahrungen als SHKs, Promovierende oder in Jobs in der universitären Verwaltung frustriert, fragten wir uns, warum wir von so viel Unsinn umgeben sind und wie wir das ändern können. Das Buch *Bullshit Jobs* des US-amerikanischen Kulturanthropologen David Graeber lieferte uns einen anschlussfähigen Deutungsrahmen für das flüchtige Gefühl unsinniger Arbeit und diverse Beispiele aus dem universitären Alltag, die uns bekannt vorkamen.¹ Vor diesem Hintergrund gründete sich im Jahr 2021 in Hamburg die AG *Arbeitsunsinn*.

Als erste Aktion veranstalteten wir regelmäßige Workshops in den Orientierungswochen der Universität Hamburg. Danach folgte ein zweisemestriges Projektseminar mit dem Ziel, eigene studentische Forschung über die subjektive Bewertung der Arbeit des Hochschulpersonals zu betreiben. Ausgehend von Graebers Konzept der Bullshit-Jobs lieferten die Workshops und Seminare

1 Siehe Graeber, David: *Bullshit Jobs. Vom wahren Sinn der Arbeit*, Stuttgart: Klett-Cotta 2018.

spannende Diskussionen und Einblicke in die Arbeitswelten der Teilnehmenden. Sie bildeten die theoretische Grundlage für die Durchführung eigener Forschung. Die resultierende Studie basiert auf Interviews mit Doktorand*innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen verschiedener Hochschulen und Instituten, welche uns etwas zum Sinn und Unsinn in ihrem Arbeitsalltag erzählten. Das Ergebnis dieser zwei Jahre mehr oder weniger intensiver Arbeit am Projekt ist die Broschüre *Arbeitsunsinn an der Universität*.²

Dieser Beitrag und wirft ein Schlaglicht auf verschiedene Aspekte der Arbeit im akademischen Mittelbau, welche unsere Befragten besonders mit Unsinn-Erfahrungen in Verbindung bringen – namentlich die Drittmittelförderung, die Befristung von Beschäftigungsverhältnissen und die Praxis des *So-tun-als-ob*. Wir beginnen jedoch mit einer kurzen Einführung in Graebers Konzeption von Bullshit-Jobs und soziologischer Forschung zum Sinnerleben von Beschäftigten. Für Graeber sind Erfahrungen der Sinnlosigkeit an Hochschulen unter anderem Resultat von eingeführten Wettbewerbsmechanismen zur Organisation von Wissenschaft. Deshalb analysieren wir die Erfahrungen der Befragten im Hinblick auf solche Wettbewerbsmechanismen und deren negative Auswirkungen auf das Sinnerleben. Anschließend diskutieren wir, ob Graebers Konzept der Bullshit-Jobs eine ergiebige Interpretation dieser unsinnigen Aspekte und dem damit einhergehenden Gefühl der Alternativlosigkeit erlaubt. Das Kapitel schließt mit einer Evaluation von Graebers Vorschlag zur »Entbullshittisierung« und geht auf Reformvorschläge zur Personalstruktur im akademischen Mittelbau ein.

Bullshit-Jobs und die Sinnkrise der Arbeit

Im Fokus aktueller Diskussionen über die Zukunft der Arbeitswelt stehen meist die Flexibilisierung, zum Beispiel in Form des Home-Office, die Verdichtung von Arbeit mit einhergehendem Stress und die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses (Prekarisierung). Ein weiterer, zuvor vernachlässigter

2 Die Broschüre ist zu finden unter <https://arbeitsunsinn.wordpress.com/>. Außerdem empfehlen wir herzlichst den Podcast *Maulwurf der Vernunft*, der gleich zwei Folgen zum Thema Bullshit-Jobs an der Universität aufgenommen hat. Die Folgen heißen »Von Lakai*innen und Kästchenkreuzer*innen I + II«. Sie sind auf den gängigen Podcastern zu finden.

Aspekt hat dabei in den letzten Jahren an Relevanz gewonnen: die grundlegende Frage nach der Sinnhaftigkeit der eigenen Arbeit. Anzeichen dafür finden sich im Anwachsen der diesbezügliche Ratgeberliteratur (meist im Englischen unter *purpose*) und in der Diskussion um sogenannte Bullshit-Jobs. Der Frage, ob Arbeiter*innen und Angestellte ihre Arbeit vermehrt als sinnlos betrachten und welche Gründe dafür vorliegen, wird auch in der soziologischen Fachwelt nachgegangen.³ Besonders stechen hierbei Friedericke Hardering und der oben bereits angeführte David Graeber heraus, auf deren Ausführungen wir im Folgenden entsprechend gesondert eingehen werden. Hardering unterscheidet zunächst zwischen einer gesellschaftlichen und einer individuellen Sinnkrise der Arbeit. Erstere artikuliert sich in der Kritik der Erwerbsarbeit als »[z]entrale[m] Integrationsmechanismus« der Gesellschaft und in der Forderung der Aufwertung anderer Arbeitsformen wie zum Beispiel der Care-Arbeit.⁴ Die Sinnkrise der individuellen Arbeit bezieht sich dagegen auf die Bewertung des Sinns der eigenen Arbeit oder Tätigkeit:

»Während dies früher als ein Problem insbesondere geringqualifizierter und stark fragmentierter Tätigkeiten galt, finden sich mittlerweile auch Hinweise auf solche Problematiken aus hochqualifizierten Beschäftigungssegmenten: Auch Ärztinnen und Ärzte, Hochschullehrende [...] klagen mittlerweile darüber, dass sie durch zahlreiche neue, besonders administrative Aufgabenanteile gar nicht mehr zu ihrer eigentlichen Arbeit kommen. Berichtet wird davon, dass für subjektiv wichtige Aufgaben immer weniger Zeit ist und gleichzeitig scheinbar sinnlose Arbeiten zunehmen.«⁵

Der Verweis auf die Hochschule als Ort, an dem sich die Bewertung der eigenen Arbeit zunehmend wandelt, ist insbesondere auch bei Graebers Theorie der Bullshit-Jobs zu finden. Anhand von Interviews mit Beschäftigten aus den Büros privatwirtschaftlicher Unternehmen sowie öffentlicher Institutionen stellt er in seinem 2018 erschienenen Buch die These auf, dass ein zunehmender Anteil der Beschäftigten ihre eigene Arbeit als sinnlos oder sogar schädlich bewerten. Ausgangspunkt seiner Überlegungen sind die subjektiven Sichtweisen der Beschäftigten: Um von einem Bullshit-Job sprechen zu können,

3 Siehe hierzu Hardering, Friedericke: *Sinn in der Arbeit. Überblick über Grundbegriffe und aktuelle Debatten*, Wiesbaden: Springer VS 2020.

4 Hardering, Friedericke: »Die Suche nach dem Sinn: Zur Zukunft der Arbeit«, in: *Politik und Zeitgeschichte* 67/26 (2017), S. 4–10.

5 Hardering: »Die Suche nach dem Sinn«, S. 6.

müssen diese selbst der Überzeugung sein, dass ihr Job eigentlich nicht existieren sollte.⁶ Ausgehend davon entwickelt Graeber verschiedene Kategorien der Bullshit-Jobs und bezieht sich dabei des Öfteren auf Universitäten und ihre Beschäftigten. Als Beispiel für die Kategorie der Aufgabenverteiler*innen, die »Bullshit-Aufgaben an andere verteilen, Bullshit beaufsichtigen und sogar ganz neue Bullshit-Jobs schaffen« nennt er eine von ihm befragte Dekanin.⁷ Diese war für die Weiterentwicklung der »Hochschulstrategie« und deren Implementierung verantwortlich. Dabei war sie jedoch weder an den relevanten Entscheidungen der Universität beteiligt, noch verfügte sie über andere Ressourcen, um etwas verändern zu können. Die Mitarbeiter*innen, die von der Hochschule angestellt wurden und deren Vorgesetzte sie war, konnten nach ihrer Meinung wenig sinnvolle Aufgaben übernehmen – entweder, weil sie diese selbst übernehmen konnte, oder weil die erstellten strategischen Visionen, die gesammelten Daten und die geschriebenen Berichte sowieso nicht gelesen würden. Ihre Einschätzung lautete:

»diese Tätigkeit [ist] zu mindestens 90 Prozent Bullshit: Man füllt die Formulare aus, die von der Fakultätsdekanin geschickt werden, damit sie ihre Strategiepapiere schreiben kann, die dann die Befehlskette nach oben wandern. Man produziert Konfetti von Papierkrieg im Rahmen der Evaluierung und Überwachung von Forschungs- und Lehrtätigkeiten.«⁸

Das zeigt, Graeber zufolge, dass in vielen Beschäftigungsverhältnissen nicht alle Tätigkeiten Bullshit sind, sondern nur ein (wachsender) Anteil. Er nennt dies *Teilweise-Bullshitjobs* und bezieht sich dabei auch auf seinen eigenen Beruf als Professor und Hochschullehrer, der zunehmend davon geprägt sei, »administrativen Papierkrieg zu erledigen.«⁹

Auch Hardering beschreibt das Phänomen des vermehrten Sinnverlustes der Arbeit sogenannter »hochqualifizierter Beschäftigter«. Der Fokus soziologischer Forschung zu Entfremdung und Sinn in der Arbeit lag zuvor meist in der Analyse sogenannter geringqualifizierter Beschäftigter, deren Arbeitswelt sich durch repetitive, oft durch Maschinen vorgegebene Arbeitsabläufe auszeichnet. Die Arbeit »höher qualifizierter« Beschäftigter wurde aufgrund »hoher Autonomiespielräume, komplexer Arbeitsinhalte und erkennbare[m]

6 Vgl. Graeber: *Bullshit Jobs*, S. 42.

7 Graeber: *Bullshit Jobs*, S. 96.

8 Graeber: *Bullshit Jobs*, S. 102.

9 Graeber: *Bullshit Jobs*, S. 59.

Nutzen der Tätigkeit mit einem hohen Sinnerleben assoziiert.«¹⁰ Diese Annahme wird jedoch zunehmend in Frage gestellt, nicht zuletzt aufgrund vermehrter psychischer Erkrankungen und Erschöpfungsgefühle im Dienstleistungssektor. So untersucht Hardering zwei Berufe in der professionellen Dienstleistungsarbeit: Mediziner*innen und Sozialarbeiter*innen. Ausgewählt wurden diese Berufsfelder, da sie sich durch eine »hohe formale Autonomie« auszeichnen, weil die Arbeit am gesellschaftlichen Nutzen ausgerichtet ist, beziehungsweise eine gewisse Anerkennung genießt, und weil sie durch Kundenkontakt geprägt ist, der Potenzial (und Risiko zugleich) für das Sinnerleben der Arbeit birgt. Es handelt sich um (relativ) ressourcenstarke Beschäftigte, deren Arbeit zum einen ein hohes Sinnerleben erwarten lässt, sich zum anderen jedoch auch stark gewandelt hat. Diese Kriterien treffen in einem gewissen Maße auch für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen an Universitäten zu. Wissenschaft, beziehungsweise Forschung und Lehre, wird weiterhin oft als dem gesellschaftlichen Fortschritt zuträglich gedacht. Auch wird angenommen, der Kontakt mit Studierenden in der Lehrtätigkeit berge Sinnpotenziale in der Arbeit. Hardering findet in ihrer Studie, neben Klagen über die fehlende Sinnhaftigkeit auch dieser Berufe, dass das Erleben von Sinnhaftigkeit der eigenen Arbeit besonders dann gegeben ist, wenn zur gesellschaftlichen Anerkennung des Nutzens der Arbeit auch subjektive Erfahrungen der Selbstwirksamkeit hinzutreten.¹¹ Als zentrale Herausforderungen für das Sinnerleben in der Arbeit identifiziert sie Ökonomisierungs- und Selbststeuerungsprozesse, da »die Orientierung an qualitativen Ansprüchen unter diesen Bedingungen Gefahr [läuft], in Konflikt mit der gleichzeitig geforderten Marktorientierung zu geraten.«¹²

Mit unserer Forschung wollen wir – anschließend an die und inspiriert von den Untersuchungen von Hardering und Graeber – die Arbeitswelt des sogenannten akademischen Mittelbaus in Deutschland näher beleuchten. Der akademische Mittelbau besteht aus dem wissenschaftlichen Personal der Hochschulen, das keine Professur innehat. Darunter fallen hauptsächlich Doktorand*innen und wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, die schon einen Dokortitel haben und als sogenannte Post-Docs an Hochschulen und Instituten

10 Hardering, Friedericke: »Wann erleben Beschäftigte ihre Arbeit als sinnvoll? Befunde aus einer Untersuchung über professionelle Dienstleistungsarbeit«, in: *Zeitschrift für Soziologie* 46.1 (2017), S. 39–54, hier: S. 39.

11 Vgl. Hardering: »Wann erleben Beschäftigte ihre Arbeit als sinnvoll?«, S. 52.

12 Hardering: »Wann erleben Beschäftigte ihre Arbeit als sinnvoll?«, S. 43.

arbeiten. Unsere These ist, dass ähnliche Ökonomisierungsprozesse wie die von Hardering herausgearbeiteten auch in der Wissenschaft zu beobachten sind und als Faktor für den zunehmenden Sinnverlust auftreten. Auf diese Prozesse wird im folgenden Abschnitt genauer eingegangen.

Unternehmerische Hochschule

Ökonomisierung kann oberflächlich verstanden werden als »Übernahme ökonomischer Handlungslogiken in nicht-ökonomischen Bereichen«. ¹³ So führten Reformen in den letzten Jahrzehnten zu der Anwendung marktwirtschaftlicher Steuerungsmethoden in öffentlichen Institutionen wie Krankenhäusern, Universitäten oder sozialen Einrichtungen. Diese Steuerungsmethoden setzen auf Wettbewerbsmechanismen sowie quantifizierte Leistungsmessung und haben zu einem Wandel der Arbeitsverhältnisse im öffentlichen Sektor im Allgemeinen, und insbesondere an Universitäten und Hochschulen, geführt. In der Bundesrepublik geschah dies durch verschiedene Reformen und Initiativen, wie dem Bologna-Prozess, der vermehrten Forschungsfinanzierung durch Drittmittel und der Exzellenzinitiative. Diese Ökonomisierung der Universitäten wird unter dem Begriff der »unternehmerischen Hochschule« diskutiert. ¹⁴

Wissenschaftler*innen und Hochschulen konkurrieren um Drittmittel. Dabei handelt es sich um finanzielle Zuwendungen an Hochschulen, Forschende und Fakultäten, die, wie der Name schon sagt, von Dritten kommen. Da die institutionelle Grundfinanzierung gering ist, müssen Wissenschaftler*innen und Hochschulen für ihre Forschung vermehrt zusätzliche Mittel bei öffentlichen oder privaten Geldgebern einwerben. Größter Geldgeber ist dabei die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG), die sich in öffentlicher Hand befindet. Für den wissenschaftlichen Nachwuchs an Hochschulen bedeutet dieses System, dass sie immer mehr Anträge an die DFG oder private Geldgeber schreiben müssen, um überhaupt forschen und arbeiten zu können. Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen müssen also immer mehr Zeit für

13 Krebs, Moritz: »Ökonomisierung«, in: Dederich, Markus/Zirfas, Jörg (Hg.), *Optimierung. Ein interdisziplinäres Handbuch*, Berlin/Heidelberg: Springer 2024, S. 65–71, hier S. 65.

14 Himpele, Klemens (Hg.): *Die unternehmerische Hochschule. Zwischen Bildungsanspruch und Standortsicherung*, Marburg: BdWi-Verlag 2014.

Forschungsanträge aufbringen, die zu einem großen Teil nicht einmal angenommen werden. All diese Anträge werden zudem von verschiedenen Stellen, zu denen auch Wissenschaftler*innen gehören, zeitintensiv begutachtet, um zu entscheiden, ob die Forschung finanziert wird.

Des Weiteren sind Stellen in der Wissenschaft – unabhängig von ihrer Finanzierung – meistens befristet (siehe auch *Amrei Bahr, Kristin Eichhorn und Sebastian Kubon* in diesem Band). Durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) verfügen akademische Institutionen über weitreichende Sonderbefristungsrechte, woraus sich eine Befristungsquote bei den Beschäftigten des akademischen Mittelbaus unter 45 Jahren von 92 Prozent ergibt. Ideologisch gerechtfertigt wird diese Befristung meist mit der Behauptung, größere Fluktuation auf den wissenschaftlichen Stellen würde zu neuen Ideen und Innovationen führen.¹⁵ Für Beschäftigte im akademischen Mittelbau hingegen wird, so das Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft (NGAWiss), sowohl »die berufliche Laufbahn (und damit die individuelle Lebensplanung) unberechenbar als auch die freie Ausübung wissenschaftlicher Arbeit (und damit deren Qualität) strukturell gefährdet«.¹⁶

Die Einführung von Wettbewerbsmechanismen im Wissenschaftssystem wird von vielen Autor*innen als Grund für die Entstehung einer neuen Bürokratie genannt. Alex Demirović spricht von einer Verschiebung der Tätigkeiten von Wissenschaftler*innen, die zunehmend mit dem Einwerben von Drittmitteln, der strategischen Erhöhung des eigenen Publikationsoutputs und der Außendarstellung der eigenen Forschung beschäftigt sind.¹⁷ Für Mathias Binswanger wird im Wissenschaftssystem zunehmend »Unsinn produziert« aufgrund der Kombination aus Leistungsmessungen und der Einführung »sinnloser Wettbewerbe«, die zu einem Verdrängungseffekt »von Forschung durch

15 Bahr, Amrei/Eichhorn, Kristin/Kubon, Sebastian: *#IchBinHanna. Prekäre Wissenschaft in Deutschland*, Berlin: Suhrkamp 2022.

16 NGAWiss: »Für faire Beschäftigung an deutschen Hochschulen! Forderungen des Netzwerks für Gute Arbeit in der Wissenschaft«, <https://mittelbau.net/ngawiss-forderung/en/>, Zugriff am 27.10.2025.

17 »Evaluierung ist ein sehr zeitaufwendiger und kostenintensiver Prozess und führt zu einer neuern Art umfangreicher Bürokratisierung zu Lasten der Wissenschaft, zu einer Kontroll- und Zensurinstanz, die der eigentlichen Arbeit Geld und Zeit entzieht.« (Demirović, Alex: *Wissenschaft oder Dummheit? Über die Zerstörung der Rationalität in den Bildungsinstitutionen*, Hamburg: VSA 2015, S. 62.)

Bürokratie« führen.¹⁸ Die Ausrichtung der Universitäten nach »Effizienz, Elite und Evaluationen« führt für Sabine Hark und Johanna Hofbauer dazu, dass »Output über Erkenntnis, Marktgängigkeit über Bildung, Exzellenz über Gerechtigkeit« gestellt wird.¹⁹

Auch Graeber betont, dass Bürokratie nicht einfach ein Phänomen staatlicher Ineffizienz ist, sondern immer schon auch mit dem »freien Markt« einherging. Deregulierung und Liberalismus sind deshalb für ihn keine Abbaumechanismen der Bürokratie, sondern lassen Bürokratien entstehen. Diese Idee bezeichnet Graeber als »[e]hernes Gesetz des Liberalismus«.²⁰ Erhöhter bürokratischer Aufwand an Universitäten entsteht ihm zufolge deshalb nicht (nur) aufgrund staatlicher Regulation, sondern ist die »direkte Folge der Einführung unternehmensbezogener Managementtechniken, die stets als eine Möglichkeit der Effizienzsteigerung gerechtfertigt werden, indem auf allen Ebenen der Wettbewerb verankert wird.«²¹ Die Arbeit an Universitäten ändere sich dahingehend, »dass alle Beteiligten einen Großteil ihrer Zeit damit verbringen müssen, sich gegenseitig etwas zu verkaufen«, wie zum Beispiel:

»Anträge auf Forschungsmittel, Buchvorschläge, Beurteilungen von Stellen – und Stipendienbewerbungen unserer Studenten, Beurteilungen der Aussichten von Kollegen, Konferenz-Workshops; und die Universitäten, die mittlerweile als Marken gegenüber künftigen Studenten beworben werden müssen, liefern dazu ihre Beiträge.«²²

Mit der Bürokratisierung einher gehen Leistungsmessungen anhand von Kennzahlen zur Beurteilung der Beschäftigten und Hochschulen. Dies geschieht im deutschen Wissenschaftssystem unter anderem durch die Leistungsorientierte Mittelvergabe (LOM) bei denen quantitative Kennzahlen wie

18 Binswanger, Mathias: *Sinnlose Wettbewerbe. Warum wir immer mehr Unsinn produzieren*, Freiburg/Basel/Wien: Herder 2010.

19 Hark, Sabine/Hofbauer, Johanna: *Die ungleiche Universität. Diversität, Exzellenz und Anti-Diskriminierung*, Wien: Passagen 2023, S. 22.

20 »Jede Marktreform, jede Regierungsinitiative, die den Amtsschimmel bändigen und die Marktkräfte fördern will, resultiert in der Zunahme von Vorschriften, Verwaltungsarbeit und der vom Staat beschäftigten Bürokraten« (Graeber, David: *Bürokratie. Die Utopie der Regeln*, München: Goldmann 2017, S. 14).

21 Graeber: *Bürokratie*, S. 14.

22 Graeber: *Bürokratie*, S. 165.

die Anzahl der Publikationen, Lehr-Evaluationen durch Studierende oder die Höhe eingeworbener Drittmittel darüber entscheidet, welche Mittel Wissenschaftler*innen von den Universitäten bereitgestellt bekommen. Die Qualität der Forschung und Lehre durch Kennzahlen abzubilden ist der Versuch »das nicht Quantifizierbare zu quantifizieren« und hat zwei Effekte.²³ Zum einen muss ein Verwaltungsapparat aufgebaut werden, der sich vorrangig mit der Erarbeitung von Kennzahlen, deren Implementierung und Erhebung in den Hochschulen und dem Leistungsvergleich befasst. Christine Schwarz nennt diese Beschäftigten »Designers of Competition«, da sie mit der Aufgabe betraut werden, wettbewerbliche Mechanismen an den Hochschulen zu entwerfen, einzuführen und umzusetzen.²⁴ Zweitens wird die wissenschaftliche Arbeit zunehmend nach diesen Kennzahlen ausgerichtet, und es kommt zu einem Kurzschluss, den Mark Fisher folgendermaßen beschreibt:

»Wir haben es hier nicht mit einem direkten Vergleich der Arbeitsleistung oder der Ergebnisse von Arbeitnehmern zu tun, sondern mit der im ›Audit‹, im Prüfungswesen generierten Repräsentation dieser ›Performance‹ oder dieses Outputs. Hier kommt es zu einem unvermeidlichen Kurzschluss und die Arbeit richtet sich auf das Generieren und das Beschönigen dieser Repräsentationen anstatt auf die offiziellen Ziele der Arbeit selbst.«²⁵

23 Graeber: *Bullshit Jobs*, S. 375.

24 Schwarz, Christine: »Designers of competition at work. A neoliberal consensus-machine caught in the act«, in: *ephemera journal for theory & politics in organization* 20 (2020), S. 71–101. Dass diese Beschäftigten einen Bullshit-Job ausüben, verneint Schwarz explizit (vgl. S. 97). Vielmehr müssten sie konfligierende Ansprüche an ihre Arbeit aushandeln.

25 Fisher, Mark: *Kapitalistischer Realismus ohne Alternative? Eine Flugschrift*, Hamburg: VSA 2013, S. 52; siehe dazu auch AG Arbeitsunsinn: »in der linken alles eher so mittel klasse«, in: *diskus – Frankfurter Student_innenzeitschrift* 125 (2025), S. 11–17. Auch bei Pascal Wolf findet sich diese Beobachtung in Bezug auf die Akkreditierung von Studiengängen, einem mit der Bologna-Reform eingeführten Qualitätssicherungsverfahren für Studium und Lehre: »Die Möglichkeit [...] in Akkreditierungsprozessen als Studiengang durchzukommen, wird dadurch enorm begünstigt, dass nie der Studiengang selbst, sondern hauptsächlich seine Dokumentation untersucht wird. Es wird nicht überprüft, ob Ziele, Inhalte und Abläufe eines Studiengangs tatsächlich umgesetzt werden, sondern lediglich, ob die Studiengangsleitung diese in umfangreichen Papierbergen niederschreiben kann.« (Wolf, Pascal: »Akkreditierungsversagen. Über die Qualitätssicherung in Studium und Lehre«, in: Gutjahr, Clara/Münster, Lisa Marie/Geisler, Lukas/Morley, David/Richter, Moritz (Hg.), *Organisierte Halbbildung. Studieren 25 Jahre nach der Bologna-Reform*, Bielefeld: transcript 2024, S. 203–210, hier S. 188.)

Ein Beispiel für diesen Effekt in der Wissenschaft sind sogenannte *predatory journals*, also Fachzeitschriften, die Artikel ohne jegliche Qualitätsabsicherung veröffentlichen oder diese nur simulieren, sowie als *papermills* bezeichnete Unternehmen, die qualitativ minderwertige oder gefälschte wissenschaftliche Publikationen veröffentlichen.²⁶

Die Abhängigkeit von Drittmitteln und die Ausrichtung eigenen Arbeit nach Kennzahlen bestimmt die Arbeitswelt der – oft befristet beschäftigten – wissenschaftlichen Angestellten der unternehmerischen Hochschule. Insbesondere Graeber sieht in diesen Ökonomisierungsprozessen den Grund, dass die Arbeit an Hochschulen und in der Wissenschaft zunehmend »bullshittisiert« wird. Dieser These sind wir nachgegangen und haben uns die Frage gestellt: Gibt es einen Zusammenhang zwischen den Erfahrungen von Sinnlosigkeit der eigenen Arbeit (Bullshit) im akademischen Mittelbau und den institutionellen Rahmenbedingungen der Forschung, die auf Wettbewerbsprinzipien gründen? Beantworten wollen wir diese Frage anhand der Interviews, die wir im Rahmen unseres Projektseminars mit Beschäftigten des akademischen Mittelbaus geführt haben.

Arbeitsunsinn im akademischen Mittelbau

Insgesamt führten wir sieben leitfadengestützte Interviews mit Wissenschaftler*innen aus verschiedenen Fachrichtungen wie der Biologie, den Sozialwissenschaften und den Klimawissenschaften sowie aus verschiedenen akademischen Einrichtungen. Der Leitfaden beinhaltete Fragen zum Arbeitsalltag, zur Veränderung der eigenen Tätigkeiten, zum positiven und negativen Sinnerleben und zur Karriereperspektive in der Wissenschaft. Dabei zeigte sich, dass keine*r der Befragten seine*ihre Arbeit als Bullshit-Job im Sinne Graebers, also als insgesamt sinnlos oder unnötig bezeichnete. Die eigene Arbeit wurde oft dann als sinnstiftend bewertet, wenn sie mit dem Gefühl einherging, etwas mit der eigenen Forschung und Lehre zu bewirken. Die konkreten sinnvollen Tätigkeiten, die dabei genannt wurden, variieren: Es kann der Einfluss auf Studierende im Rahmen von Lehrveranstaltungen sein, die Rezeption der eigenen Forschung, das Voranbringen wissenschaftlicher Erkenntnis oder der politische Gehalt der eigenen Forschung. In den Interviews wurde aber auch

26 Noorden, Richard van: »How Big Is Science's Fake-Paper Problem?«, in: *Nature* 623 (2023), S. 466–467.

deutlich, dass besonders wenn es um das Drittmittelsystem und die befristete Beschäftigung geht, Erfahrungen der Sinnlosigkeit gemacht werden. Auf diese beiden Aspekte soll deshalb im Folgenden genauer eingegangen werden. Darüber hinaus diskutieren wir die steigende Relevanz der Außendarstellung der eigenen Forschung und die Praxis des *So-tun-als-ob*.

Drittmittel und Befristung: Ein zentraler Kritikpunkt an der Forschungstätigkeit auf Grundlage von befristeten Arbeitsverhältnissen und Projektlaufzeiten ist, dass diese ein kontinuierliches wissenschaftliches Arbeiten und Forschen an einem Thema verhindern. So berichtete eine wissenschaftliche Mitarbeiterin in Bezug auf das Sinnerleben ihrer eigenen Arbeit:

»Ich finde, dass diese merkwürdige Projektfinanzierung auch wirklich Wissenschaft teilweise den Sinn nimmt, weil dieses ständige befristete Angehen von Thematiken auch in sich thematisch einfach bescheuert ist.«

Die von uns befragten Post-Docs, deren Stellen durch Drittmittel finanziert wurden, befanden sich zur Zeit der Interviews entweder am Ende einer Projektlaufzeit oder waren ohne Anstellung auf der Suche nach einer neuen Stelle. Bei einer Befragten war zum Zeitpunkt des Interviews noch nicht klar, ob sie in der nächsten Woche noch einen Arbeitsplatz haben würde, da dem Drittmittelantrag, von dem ihre Stelle abhing, noch nicht stattgegeben wurde. Die Nachwuchswissenschaftlerin berichtete, sie empfinde das Drittmittelsystem als »Lotteriespiel, weil die Anforderungen schwer zu durchschauen sind.« Ihrer Erfahrung nach sind die Förderkriterien oft intransparent und es komme aufgrund fachlicher Inkompetenz oder Unerfahrenheit innerhalb des Drittmittel-Systems zu Verwirrungen bei den verschiedenen Beteiligten des Förderungsprozesses (zum Beispiel Ministerien, Fördergesellschaften und Projektträger). Die interviewte wissenschaftliche Mitarbeiterin sieht langfristig keine Perspektive für eine Karriere im Wissenschaftssystem.

Auch der Arbeitsvertrag einer weiteren befragten Wissenschaftlerin sollte zum Zeitpunkt des Interviews am Ende des laufenden Monats enden. Darüber hinaus war ihre Beschäftigungsperspektive unsicher. Über den Drittmittelantrag, den sie gemeinsam mit ihrem vorgesetzten Professor gestellt hatte, war ebenfalls noch nicht entschieden worden. Diesen Zustand, den sie seit ihrer Anstellung im deutschen akademischen System ständig erlebte, beschrieb die Befragte als »Zittern und Bangen«. Der Prozess des Drittmittelantragschreibens sei eine zeitintensive und stressige Phase, die dazu führe, dass Forschung und Privatleben hintangestellt werden müssten. Auch die Begutachtung wür-

de lange dauern, beispielsweise weil keine Gutachter*innen gefunden werden können, sodass zwischen Antragstellung und der Entscheidung über den Antrag oft viel Zeit vergeht:

»Das sind sehr intensive Phasen. So kenne ich es eigentlich auch nur, dass man von einer Möglichkeit, von einer Chance erfährt, und ab dem Zeitpunkt ist dann wie so ein, wie soll ich sagen, da hört alles andere auf zu sein, und man fokussiert sich auf diese Antragstellung [...] und das sind dann Monate, die man da investiert. Und wie gesagt, alles andere hat dann aufgehört zu sein oder wurde dann einfach auf die Wartebank geschoben, alle anderen Forschungsprojekte.«

Das Antragschreiben wird notgedrungen gegenüber allen anderen beruflichen und zum Teil auch privaten Tätigkeiten priorisiert und hält die Wissenschaftler*innen von ihrer »eigentlichen« Arbeit, von Lehre und Forschung, ab.

Die interviewten Doktorand*innen auf grundfinanzierten Stellen bewerteten das Drittmittelsystem eher aus der Außenperspektive. Einer der Befragten zeigte sich froh darüber, nicht auf einer Drittmittelstelle, sondern einer Haushaltsstelle zu sitzen. Er habe deshalb weniger Probleme mit der Bürokratie und den Arbeitsbedingungen und müsse sich nicht, wie andere, zeitaufwendig um die Finanzierung der eigenen Stelle kümmern. Auch Stellen wie seine sind jedoch befristet. So stellte er fest, dass Verträge oft bereits zu dem Zeitpunkt enden, an dem man sich gerade erst eingearbeitet hat und die nötigen thematischen und organisatorischen Kenntnisse besitzt. Die vergangene Arbeit und der Wissenserwerb erscheinen dann rückwirkend als sinnlos, da die Arbeit nicht kontinuierlich weitergeführt werden kann und Wissen »verloren geht«. Dieses verloren gegangene Wissen müsse sich dann wieder von den neuen, befristet angestellten Wissenschaftler*innen erarbeitet werden. Und das gehe dann immer so weiter:

»Es wird von einem verlangt, sich die nötigen Skills anzueignen. Also da einen Antrag zu schreiben, eine Konferenz zu besuchen, einen Vortrag zu machen – und auch die ganze Bürokratie-Scheiße. In dem Moment, wo man das letztendlich kann, ist die Stelle vorbei. Das ist total albern. Dann werden halt wieder neue Doktoranden angestellt, die mögen genauso klug sein, aber die haben einfach noch nicht diese Ausbildung. Und die Leute, die ausgebildet wurden, die haben keine Stelle mehr. Das ist total bescheuert!«

Auch in Bezug auf das hochschulinterne Engagement in den Selbstverwaltungsstrukturen argumentierte eine Befragte ähnlich. Der Umstand, dass sie selbst und der Großteil ihrer Kolleg*innen nur für ein paar Jahre in den jeweiligen Hochschulen oder Fakultäten angestellt sind, machte es für die Befragte sinnlos, sich für eine Veränderung in den Universitätsstrukturen (zum Beispiel als Gleichstellungsbeauftragte) einzusetzen.

So-tun-als-ob im akademischen Wettbewerb: Als wichtige Fähigkeiten, die es im Wissenschaftsbetrieb braucht, wurden von den Befragten besonders bürokratische, kommunikative und außenwirksame Skills hervorgehoben: Das Antragschreiben für das Einwerben von Drittmitteln, das Präsentieren der Ergebnisse auf Konferenzen und das Zurechtfinden in universitärer Bürokratie. Innerhalb des Wissenschaftssystems, das dominiert ist von Wettbewerb, Prestige und Quantifizierung von Leistungen, wird also das *So-tun-als-ob* immer relevanter. Im Prüfungswesen des Drittmittel-Systems sehen sich viele gezwungen, ihren Fokus auf die Außendarstellung ihrer Forschung zu legen – und dahintersteht wird zunehmend sekundär. Auf die Frage, was er für eine erfolgreiche Karriere in der Wissenschaft machen müsse, antwortete ein Doktorand:

»Dann müsste ich anfangen, aggressiv Drittmittel einzuwerben und mir Sachen ausdenken, für die ich Drittmittel einwerben kann, die es schon gibt, um mich als Mitarbeiter für zukünftige Stellen zu empfehlen, zum Beispiel als Professor. Das ist natürlich quatschig. Was ist das für eine Eigenschaft, dass man gut darin ist, Drittmittel einzuwerben? Man ist dann gut drin, Anträge zu schreiben, und da steckt sicherlich ein gewisser literarischer und intellektueller Skill drin, die zu ordnen, zu strukturieren und Sachen aufeinander anzupassen. Am Ende des Tages heißt das: Ich bin gut da drin, innerhalb eines Systems zu tricksen, auszunutzen, Sachen so zu formulieren, zu verpacken.«

Bestätigt wird dieser Eindruck von einer anderen Befragten auf einer Post-Doc-Stelle mit viel Erfahrung im Drittmittel-System. Auf ihrer Stelle widmete sie sich größtenteils dem Einwerben von Drittmitteln für ein Forschungsprojekt. Sie betonte die Wichtigkeit der Fähigkeit, sich nach den Ansprüchen der gerade von Fördergesellschaften nachgefragten Themen zu richten und die Expertise und Forschungsbezug zu diesem Thema zu übertreiben:

»Da würde ich jetzt sagen, bei dem Projekt hatte ich auch einen Prof, der da durchaus auch sehr fähig ist, sich mal kurz irgendwo zu verorten und sich im Zweifelsfall auch einfach so zu geben, dass er sich verortet.«

Dieses kurzfristige Simulieren von Wissen für Drittmittelanträge (*So-tun-als-ob*) empfindet sie als belastend:

»Da stelle ich mir tatsächlich Sinnfragen. Es fühlt sich auch während des Arbeitens nicht besonders sinnvoll an, jetzt schnell mal das Gefühl zu haben, ich muss irgendwie so ein gesamtes Feld im Blick haben, obwohl ich überhaupt nie richtig Zeit dazu hatte.«

Im Hinterkopf haben die Antragschreiber*innen zudem oft weniger das Forschungsthema als die anonymen Gutachter*innen, die über den Forschungsantrag entscheiden. Auf sie werden die Anträge zugeschnitten, unter Umständen auch entgegen der eigenen, fachlichen Einschätzung. Des Weiteren beschrieb ein wissenschaftlicher Mitarbeiter in Bezug auf eine vorherige Anstellung in einem Forschungsprojekt, dass die Präsentation der Forschungsergebnisse in Form von Berichten und Vorträgen so viel Zeit eingenommen hätte, dass dies zu Lasten der Qualität der Forschung ging:

»Ich habe unglaublich wenig Zeit, wissenschaftliche Literatur zu lesen. Das hatte wirklich ganz wenig Platz in den Projekten. In dem Projekt davor war es viel präsentieren, was wir gemacht haben. Präsentationen halten und einen Projektbericht schreiben. Ich habe wenig an Veröffentlichungen, die wissenschaftlich was zählen, gearbeitet, weil auch dafür meine Ressourcen so begrenzt waren. Im letzten Jahr war das eigentlich viel Kommunikationsarbeit in diesem Projekt.«

Die Zunahme von Kommunikationsarbeit, dem Präsentieren und Berichteschreiben sowie des *So-tun-als-ob* ist die Konsequenz daraus, dass Evaluationen, Bewertungen und Prüfungen im Wissenschaftssystem immer relevanter werden. Es entsteht eine Bürokratie aus Prüfer*innen, Gutachter*innen und Gremien, in der weniger die eigentliche Forschung im Zentrum steht, sondern wie gut diese in Präsentationen, Berichten und Anträgen *repräsentiert* wird. Wissenschaftler*innen konkurrieren um die knappen Drittmittel, die sie nur bekommen, wenn sie ihre Forschung bei den Gutachter*innen gut darstellen können. Aufgrund der Wettbewerbsstruktur geht es also zunehmend um die bessere Darstellung der eigenen Arbeit anstatt um die Forschung selbst. Das hat auch Konsequenzen für den Umgang unter Kolleg*innen:

»Forschung und Wissenschaft ist auch immer ein Bereich, in dem sehr viel Konkurrenz existiert. Es sind überwiegend Menschen, die sehr zielorientiert,

sehr zielstrebig sind, bestimmte Vorstellungen haben von ihrer Karriere, und das spiegelt sich halt auch im Zusammenleben wider. Also es gibt nicht selten den Ellbogen, Allüren et cetera.«

Die Befragte stellt einen Zusammenhang her zwischen dem hohen Konkurrenzdruck in der Wissenschaft und dem Charakter der Individuen, die sie betreiben. Das konkurrenzhaftes Verhalten werde von den institutionellen Spielregeln der Wissenschaft belohnt und erfordert, da Wissenschaftler*innen durch das Drittmittelsystem sowie das Befristungsverfahren nach dem WissZeitVG um knappe Mittel und Stellen kämpfen.

Laut Hardering sind die zentralen Kategorien sinnvoller Arbeit: Bedeutsamkeit, Zugehörigkeit, Entfaltung von Potenzialen und Authentizität.²⁷ Auf der Grundlage der Interviews zeigt sich jedoch, dass das Arbeiten unter den Bedingungen von Befristung und dem Drittmittelsystem keine dieser Kategorien erfüllt: Neben der Fokusverschiebung von der eigentlichen Forschungstätigkeit auf deren Beantragung erscheinen die Bewertungskriterien als intransparent und die Drittmittelvergabe als willkürlich. Vor diesem Hintergrund stellten die Befragten die Bedeutsamkeit ihrer Arbeit in Frage. Die Befristungslogik führt weiterhin dazu, dass keine langfristigen Arbeitszusammenhänge entstehen und die gemeinsame Organisation untergraben wird. Darunter litt das Zugehörigkeitsgefühl der Interviewpartner*innen. Zudem raubt der hohe zeitliche Aufwand und die mentale Beanspruchung, die mit dem Erhalt der eigenen Stelle einhergeht, die Zeit für das eigentliche Forschungsinteresse und das gründliche Durchdringen von Thematiken und hindert die Wissenschaftler*innen somit an der Entfaltung ihrer Potenziale. Zuletzt lässt das *So-tun-als-ob*, welches aus der Drittmittel-Logik resultiert, die befragten Wissenschaftler*innen auch an ihrer Authentizität zweifeln. Die Aussagen der Interviewpartner*innen machen also deutlich – um auf unsere Frage zurückzukommen –, dass sich das Drittmittelsystem und die Befristungen negativ auf das Sinnerleben der Befragten gegenüber ihrer Tätigkeit auswirkt.

27 Vgl. Hardering: *Sinn in der Arbeit*, S. 15.

Kapitalistischer Realismus und die »Entbullshittisierung« der Hochschulen

Wir haben nun den Bullshit, verstanden als Erfahrungen der Sinnlosigkeit, im akademischen Mittelbau identifiziert und können davon ausgehen, dass dieser (auch) durch Wettbewerbsmechanismen hervorgerufen wird. Die von Graeber aufgeworfene Frage nach dem Sinn und Unsinn von Arbeit und dessen Gründen erwies sich für uns als tauglich, um mit Menschen ins Gespräch zu kommen.²⁸ Es bleibt jedoch fraglich, ob sein Deutungsangebot der Bullshit-Jobs über die Problemdefinition hinaus anschlussfähig ist. Graeber schlägt zur »Entbullshittisierung« der Universität eine präfigurative Politik vor, nach der die Ansprüche aus Verwaltung und Bürokratie einfach kollektiv ignoriert und sabotiert werden sollten. So wäre die Institution der Universität gezwungen, sich zu »entbullshittisieren«.²⁹

Dieser Vorschlag missachtet jedoch die Zwänge, in denen sich die Beschäftigten befinden. Durch die Interviews zeigt sich, dass sich die Befragten im Klaren darüber sind, was sich an ihrer Arbeit sinnlos – nach Bullshit – anfühlt und woher dies stammt. Es fehlt aber an einer alternativen Vorstellung zum Status quo. Sinnbildlich für die Ratlosigkeit gegenüber Alternativen zur konkurrenzbasierten Wissenschaft gilt die Beurteilung eines befragten Doktoranden zum Wettbewerb in der Lehre:

»Das kann die sehr frustrierende Seite dieser Studi-Interaktion sein, die manchmal so befriedigend ist, dass man das System verteidigt oder es manchmal vor den Studis verteidigen muss, obwohl man es auch nicht hundertprozentig fühlt, auch weil man keine Alternative jetzt präsentieren kann.«

Ähnliches beobachtet Schwarz in ihrer Studie zu Verwaltungsangestellten an deutschen Hochschulen. Zwar beginne der Konsens, Wissenschaft wettbewerbllich zu organisieren, zu bröckeln und werde zunehmend infrage gestellt, gleichzeitig fehle es jedoch an einem alternativen Konsens, der auf kollektivistischen Prinzipien fußt.³⁰ Aufgrund dieser fehlenden Alternative werde

28 Vgl. Graeber: *Bullshit Jobs*, S. 63.

29 Graeber, David: »Anthropology and the rise of the professional-managerial class«, in: *HAU: Journal of Ethnographic Theory* 4 (2014), S. 73–88, hier S. 85.

30 Vgl. Schwarz: »Designers of competition at work«, S. 98.

der Wettbewerbs-Konsens »provisorisch« zu einer Simulation gemeinsamer Werte.

Am Werke ist hier das, was Fisher *kapitalistischer Realismus* nennt: dass die Vorstellung einer kohärenten Alternative zum Kapitalismus für viele unmöglich (geworden) ist.³¹ Trotz der Sinnlosigkeitserfahrungen in der eigenen Arbeit und der Identifikation von Wettbewerben um Stellen und Drittmittel als Ursache erscheint das Wettbewerbsprinzip als einzig vorstellbare Organisationsform für Wissenschaft. Der Kapitalismus funktioniert also auch, ohne dass für ihn Partei genommen wird. Das Resultat ist ein Doppelzustand, in dem Verachtung und Akzeptanz der kapitalistischen Verhältnisse gleichzeitig bestehen:

»Der kapitalistische Realismus wurde uns von Managern verkauft [...], die uns erzählen, dass nun alles anders ist: Das Zeitalter der organisierten Arbeiterklasse ist vorbei; die Macht der Gewerkschaften rückläufig; es regiert die Wirtschaft und wir müssen uns anpassen. Die Selbstüberwachung, die Arbeiter heutzutage immer häufiger übernehmen müssen – die Selbstbeurteilungen, Leistungsberichte und Logbücher –, ist, davon wurden wir überzeugt, ein kleiner Preis, den wir zu zahlen haben, um unsere Jobs zu behalten.«³²

Diesen Zustand zu durchbrechen ist eine zentrale Herausforderung linker und gewerkschaftlicher Hochschulpolitik. Die Frage nach dem Sinn der konkreten Tätigkeiten in Beruf und Studium an der Hochschule kann Ausgangspunkt für eine politische Organisation von Lehrenden, Forschenden, Studierenden und Angestellten in der Verwaltung sein.³³ Dafür braucht es einen organisier-

31 Vgl. Fisher: *Kapitalistischer Realismus*, S. 2.

32 Fisher, Mark: *K-punk. Ausgewählte Schriften 2004–2016*, Berlin: Edition TIAMAT 2020, hier S. 434. Im weiteren Verlauf der Textstelle bezieht sich Fisher explizit auf die Universität: »Nehmen wir das Research Excellence Framework (REF) – ein System, mit dem die Forschungsleistung von Akademikern in Großbritannien gemessen wird. Dieses massive System der bürokratischen Kontrolle wird von so gut wie allen, die sich ihm unterwerfen müssen, verachtet, aber bisher blieb jeder Widerstand dagegen symbolisch. Dieser Doppelzustand – in dem etwas zugleich verachtet, aber trotzdem akzeptiert wird – ist typisch für den kapitalistischen Realismus und besonders eindrucksvoll an den Universitäten, eine der vermeintlichen Bastionen der Linken.«

33 Nadia Abd El Hafez u.a. argumentieren ähnlich in Bezug auf weitverbreitete Praktiken des Schummelns unter Studierenden (vgl. Abd El Hafez, Nadia/Günther, Armin/Piening, Bernd: »Organisierte Halbbildung – Unorganisierter Widerstand? Schum-

ten Austausch, der alle Perspektiven einbezieht.³⁴ Über den Unsinn im Studium, in der Wissenschaft, bei der Arbeit zu reden und ihn auch öffentlich klar zu benennen ist zudem ein wichtiger Schritt für eine praktische Kritik der »unternehmerischen Hochschule«.

Die in den Interviews geäußerten Vorstellungen zu einer sinnvolleren Arbeitsumgebung zielen besonders auf eine Reform der universitären Personalstruktur ab. Im Zentrum steht der Wunsch nach unbefristeten Beschäftigungsmöglichkeiten im akademischen Mittelbau als gleichwertige Alternative zur Professur. Exemplarisch verdeutlicht dies die Aussage einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin:

»Ich glaube, was sich ändern muss, ist angesichts der knappen Finanzierungsmöglichkeiten, dass der Mittelbau gestärkt wird, also dass es nicht nur um Professuren gehen darf, sondern um jemanden wie mich. Ich muss nicht mehr Professorin werden, und ich werde das auch wahrscheinlich nicht mehr schaffen. [...] Aber ich denke, dass ich trotzdem einen guten Beitrag leisten könnte, auch ohne eine Professur.«

Im Diskussionspapier »Personalmodelle für Universitäten in Deutschland. Alternativen zur prekären Beschäftigung« stellt auch das NGAWiss ähnliche Forderungen und modelliert alternative Personalstrukturen für den akademischen Mittelbau. Bewertet werden diese entlang zentraler Kriterien wie Nachbesetzungschancen, Arbeitsbelastung und Selektionsdruck, Gleichberechtigung am Institut, Abbau struktureller Diskriminierungen und das Verhältnis von Lehre und Forschung.³⁵ Diese Kriterien überschneiden sich weitgehend mit Harderings oben genannten Kategorien sinnvoller Arbeit.

Die von den Interviewten geschilderten Mangelserfahrungen in diesen Bereichen lassen sich durch die im NGAWiss-Papier vorgestellten Modelle adressieren. Besonders das sogenannte *Lecturer*-Modell, das oberhalb der Promotionsstellen unbefristete Vollzeitstellen für Professor*innen und

meln im Studium nach Bologna«, in: Gutjahr, Clara/Münster, Lisa Marie/Geisler, Lukas/Morley, David/Richter, Moritz (Hg.), *Organisierte Halbbildung. Studieren 25 Jahre nach der Bologna-Reform*, Bielefeld: transcript 2024, S. 155–168).

34 So muss auch unsere empirische Arbeit, die auf den akademischen Mittelbau begrenzt war, durch weitere Forschung ergänzt werden, die auch andere Statusgruppen beziehungsweise Beschäftigtengruppen einbezieht.

35 Vgl. NGAWiss: »Forderungen des Netzwerks für Gute Arbeit in der Wissenschaft«, S. 20–25.

gleichgestellte *Lecturer* vorsieht, könnte ein Ansatz sein.³⁶ In Hinblick auf die Bewertungskriterien Arbeitsbelastung, Gleichstellung und strukturelle Diskriminierung könnte des Weiteren eine egalitäre und demokratischere Personalstruktur dazu beitragen, dass wissenschaftliche Arbeit von dysfunktionalen Anforderungen entlastet wird. Sie würde auch institutionelle Räume schaffen, in denen sich kollektiver Widerstand gegen die Bullshittisierung von außen oder oben formieren kann. Gerade weil die aktuellen Arbeits- und Studienbedingungen Konkurrenz und Vereinzelung fördern, sollte für politische Maßnahmen gekämpft werden, die dazu führen, dass sich längerfristige solidarische Beziehungsweisen entwickeln können, die dazu beitragen, dass der Bullshit abgebaut wird. Dazu gehören zum Beispiel die Zunahme unbefristeter Arbeitsverträge und die Abschaffung professoraler und managerialer Hierarchien an den Universitäten, der Kampf gegen die Unterfinanzierung der Universität und die Reintegration zuvor ausgelagerter Tätigkeiten. Auch das Ende der Befristung und der Prekarität würde schließlich zur »Entbullshittisierung« beitragen.

Literatur

- Abd El Hafez, Nadia/Günther, Armin/Piening, Bernd: »Organisierte Halbbildung – Unorganisierter Widerstand? Schummeln im Studium nach Bologna«, in: Gutjahr, Clara/Münster, Lisa Marie/Geisler, Lukas/Morley, David/Richter, Moritz (Hg.), *Organisierte Halbbildung. Studieren 25 Jahre nach der Bologna-Reform*, Bielefeld: transcript 2024, S. 155–168).
- AG Arbeitsunsinn: »in der linken alles eher so mittel klasse«, in: *diskus – Frankfurter Student_innenzeitschrift* 125 (2025), S. 11–17.
- Bahr, Amrei/Eichhorn, Kristin/Kubon, Sebastian: *#IchBinHanna. Prekäre Wissenschaft in Deutschland*, Berlin: Suhrkamp 2022.
- Binswanger, Mathias: *Sinnlose Wettbewerbe. Warum wir immer mehr Unsinn produzieren*, Freiburg/Basel/Wien: Herder 2010.
- Demirović, Alex: *Wissenschaft oder Dummheit? Über die Zerstörung der Rationalität in den Bildungsinstitutionen*, Hamburg: VSA 2015.
- Fisher, Mark: *Kapitalistischer Realismus ohne Alternative? Eine Flugschrift*, Hamburg: VSA 2013.

36 Vgl. NGAWiss: »Forderungen des Netzwerks für Gute Arbeit in der Wissenschaft«, S. 13–15.

- Fisher, Mark: *K-punk. Ausgewählte Schriften 2004–2016*, Berlin: Edition TIAMAT 2020.
- Graeber, David: *Bullshit Jobs. Vom wahren Sinn der Arbeit*, Stuttgart: Klett-Cotta 2018.
- Graeber, David: *Bürokratie. Die Utopie der Regeln*, München: Goldmann 2017.
- Hardering, Friedericke: »Die Suche nach dem Sinn: Zur Zukunft der Arbeit«, in: *Politik und Zeitgeschichte* 67/26 (2017).
- Hardering, Friedericke: *Sinn in der Arbeit. Überblick über Grundbegriffe und aktuelle Debatten*, Wiesbaden: Springer VS 2020.
- Hardering, Friedericke: »Wann erleben Beschäftigte ihre Arbeit als sinnvoll? Befunde aus einer Untersuchung über professionelle Dienstleistungsarbeit«, in: *Zeitschrift für Soziologie* 46.1 (2017), S. 39–54.
- Hark, Sabine/Hofbauer, Johanna: *Die ungleiche Universität. Diversität, Exzellenz und Anti-Diskriminierung*, Wien: Passagen 2023.
- Himpele, Klemens (Hg.): *Die unternehmerische Hochschule. Zwischen Bildungsanspruch und Standortsicherung*, Marburg: BdWi-Verlag 2014.
- Krebs, Moritz: »Ökonomisierung«, in: Dederich, Markus/Zirfas, Jörg (Hg.), *Optimierung. Ein interdisziplinäres Handbuch*, Berlin/Heidelberg: Springer 2024, S. 65–71.
- NGAWiss: »Für faire Beschäftigung an deutschen Hochschulen! Forderungen des Netzwerks für Gute Arbeit in der Wissenschaft«, <https://mittelbau.net/ngawiss-forderungen/>, Zugriff am 27.10.2025.
- Noorden, Richard van: »How Big Is Science's Fake-Paper Problem?«, in: *Nature* 623 (2023), S. 466–467.
- Schwarz, Christine: »Designers of competition at work. A neoliberal consensus-machine caught in the act«, in: *ephemera journal for theory & politics in organization* 20 (2020), S. 71–101.
- Wolf, Pascal: »Akkreditierungsversagen. Über die Qualitätssicherung in Studium und Lehre«, in: Gutjahr, Clara/Münster, Lisa Marie/Geisler, Lukas/Morley, David/Richter, Moritz (Hg.), *Organisierte Halbbildung. Studieren 25 Jahre nach der Bologna-Reform*, Bielefeld: transcript 2024, S. 203–210.