

AUFSATZ

Angela Graf, Maria Keil und Peter Ullrich

Exit, Voice und Loyalty

(Un-)Möglichkeiten kollektiven Widerspruchs im akademischen Mittelbau in Deutschland

»Das Wissenschaftsleben ist ausgesprochen hart. Forscher werden von vielen Nöten geplagt und erfinden dann eine Reihe individueller Strategien, um das Leiden zu lindern. Kollektive Reflexion würde stattdessen erlauben, diese Fragen frontal anzugehen.«¹

1. Unzufriedenheit im akademischen Mittelbau

Die Beschäftigungssituation des akademischen Mittelbaus rückt seit einiger Zeit verstärkt ins Licht wissenschaftsinterner wie öffentlicher Debatten. Auch wenn wissenschaftliche Laufbahnen seit jeher einer hohen Unsicherheit unterlagen, hat sich die Situation insbesondere mit Blick auf die Ausgestaltung der Beschäftigungsverhältnisse in den letzten Jahren nochmals deutlich zugespitzt. In der in diesem Zusammenhang geführten Prekaritätsdebatte wird nicht nur das hohe Arbeitspensum aufgrund der exponentiell gestiegenen Studierendenzahlen kritisiert, das nicht durch eine entsprechende Erhöhung des wissenschaftlichen Personals abgefangen wird, sondern insbesondere die Einstellungspraxis und Vertragsgestaltung für Beschäftigte unterhalb der Professur.² Die derzeitige Situation ist in zunehmendem Maße geprägt von einer Befristungs- und Teilzeitpraxis sowie von einer steigenden Anzahl an Personalkategorien jenseits der klassischen Personalstruktur. Während 1982 jede*r dritte und 1991 bereits jede*r zweite hauptberuflich tätige Wissenschaftler*in in einem befristeten Arbeitsverhältnis angestellt war,³ trifft dies mittlerweile auf 82 Prozent, bei den Jüngeren (unter 45-Jährigen) sogar auf 93 Prozent zu.⁴ Diese befristeten Beschäftigungsverhältnisse, rechtlich in der Regel begründet im Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG), zeichnen sich zudem häufig durch kurze Vertragslaufzeiten aus. Über die Hälfte der im Rahmen des WissZeitVG abgeschlossenen Arbeitsverträge hat eine Laufzeit von unter einem Jahr.⁵ Flankiert werden diese kurzfristigen, aber regulären Beschäftigungsverhältnisse durch eine große Anzahl an Lehrbeauftragten, die befristet in einem freien Dienstverhältnis zur Hochschule stehen. Ihre Anzahl ist zwischen

1 Bourdieu 1998, S. 63.

2 Beispielsweise Dörre, Rackwitz 2018; Keil 2018; Neie 2000.

3 Vgl. Enders 1996, S. 110.

4 Vgl. Konsortium BuWiN 2017, S. 126.

5 Vgl. Jongmanns 2011.

2005 und 2015 um 72 Prozent gestiegen.⁶ Zudem ist der Anteil an (in der Regel nicht freiwillig gewählten) Teilzeitstellen zwischen 1990 und 2012 von etwa einem Viertel auf knapp ein Drittel gestiegen.⁷

Diese Entwicklungen schlagen sich bei vielen Betroffenen in Unmut über die Beschäftigungssituation nieder⁸ und manifestieren sich im dauerpräsenten Klagen unter Kolleg*innen, das sich zunehmend in die sozialen Medien ausweitet. So berichten Wissenschaftler*innen – prominenten Vorbildern der Betroffenenartikulation wie #metoo und #metwo folgend – unter den Twitter-Hashtags #unbezahlt, #befristet oder #AusstiegHochschule von ihren Erfahrungen. Dass diese Unzufriedenheit nicht nur ein individuelles, sondern ein weitverbreitetes Phänomen ist, zeigen die Befunde der WiNbus-Studie.⁹ Diese kommt zu dem Ergebnis, dass die Mittelbauangehörigen an Universitäten mit den Beschäftigungsbedingungen sowohl im Hinblick auf die Planbarkeit der Laufbahn als auch auf die Aufstiegsmöglichkeiten und die Arbeitsplatzsicherheit mehrheitlich unzufrieden sind, während sie mit den Arbeitsinhalten überwiegend zufrieden sind.¹⁰

Möglichkeiten des Umgangs mit Unzufriedenheit: Exit, Voice und Silence

Die aus dieser Spannung resultierenden Handlungsmöglichkeiten wurden verschiedentlich, wenn auch eher cursorisch, unter Rückgriff auf Hirschmans bekannte Kategorien *Exit* und *Voice* beschrieben.¹¹ In seiner einflussreichen Schrift *Exit, Voice and Loyalty. Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*¹² führt Hirschman zwei grundsätzliche Reaktionsmöglichkeiten bei Unzufriedenheit mit Organisationen an: Man könne sich entweder abwenden (*Exit*) oder der Unzufriedenheit durch Widerspruch (*Voice*) Ausdruck verleihen und damit auf eine Verbesserung der Situation hinwirken. Für ihn stellen sowohl *Exit* als auch *Voice* Reparatur- oder Gesundungsmechanismen für die Organisation dar; weitere Handlungsoptionen, die keine direkten Rückwirkungen auf die Leistungsfähigkeit der Organisation erwarten lassen, erwähnt er bestenfalls am Rande.

Ein Ausstieg aus der Wissenschaft (*Exit*) stellt insofern die konsequenteste Strategie dar. Häufig lässt sich allerdings nicht klar zuordnen, ob Wissenschaftler*innen sich deshalb für den *Exit* entscheiden, weil sie mit der Beschäftigungssituation unzufrieden sind oder weil sie von vornherein keine langfristige

6 Vgl. Wissenschaftsrat 2018, S. 16.

7 Vgl. Statistisches Bundesamt 1990, S. 107; Statistisches Bundesamt 2013, S. 145; eigene Berechnungen.

8 Ullrich 2016.

9 Vgl. Jaksztat et al. 2010.

10 Ebd., S. 16.

11 Unter anderem Koppetsch 2017; Trappmann 2018.

12 Hirschman 1970; deutsche Übersetzung 1974.

Wissenschaftskarriere angestrebt haben.¹³ Empirische Untersuchungen weisen jedoch darauf hin, dass das gute Drittel an Wissenschaftler*innen, das die Wissenschaft erst fünf Jahre nach Abschluss der Promotion verlässt,¹⁴ dies unter anderem aus Unzufriedenheit mit der Beschäftigungssicherheit tut.¹⁵ Neben einer Entscheidung für eine Berufslaufbahn außerhalb der Wissenschaft besteht zudem die Möglichkeit, aus dem deutschen in ein anderes Wissenschaftssystem abzuwandern.¹⁶ Dieser *Brain Drain* lässt sich durchaus als Reparaturmechanismus verstehen, wie an unterschiedlichen Programmen zur Rückgewinnung deutscher Wissenschaftler*innen aus dem Ausland deutlich wird.¹⁷

Unter *Voice* versteht Hirschman »jede[n] wie auch immer geartete[n] Versuch, einen ungünstigen Zustand zu verändern [...], sei es durch individuelle oder kollektive Petition an die unmittelbar Verantwortlichen, durch Berufung an eine höhere Stelle [...], oder durch verschiedene Arten von Aktionen und Protesten, einschließlich jener, die zur Mobilisierung der öffentlichen Meinung dienen sollen«. ¹⁸ Für welche der beiden Optionen man sich entscheidet, hängt für ihn vor allem von der »besonderen Anhänglichkeit an die Organisation, die man als Loyalität bezeichnet,«¹⁹ ab. Eine enge persönliche Bindung zur Organisation führt, so Hirschmans Argumentation, zunächst zu einem Aushalten der Unzufriedenheit, also zum Stillschweigen, verhindert damit die unverzügliche Abwanderung und führt tendenziell eher zur Artikulation von Widerspruch, um eine Verbesserung der Situation herbeizuführen. Erst wenn Versuche, die Bedingungen über *Voice* zu verändern, gescheitert seien, werde *Exit* trotz Loyalität in Erwägung gezogen.²⁰ Auch wenn Hirschman potenziell ein auf Loyalität begründetes Still- und Aushalten bei gleichzeitig fortgesetzter Unterstützung der Organisation als Option erwähnt,²¹ schenkt er dieser Variante kaum Aufmerksamkeit. Insgesamt bleiben das Konzept der Loyalität und ihre Effekte auf das Handeln der

13 Deutschland zeichnet sich durch eine hohe Promotionsrate aus, wobei nur ein Bruchteil der Promovierenden eine Wissenschaftskarriere anstrebt, da eine Promotion in anderen Berufsbereichen häufig einen Karrierevorteil bedeutet. Vgl. Heineck, Matthes 2012. Auch die ersten Ergebnisse der Nacaps-Studie (National Academics Panel Study) geben keinen Aufschluss darüber, warum trotz hoher Motivation und inhaltlicher Zufriedenheit mit der Promotion nur etwa ein Drittel der befragten Doktorand*innen langfristig eine wissenschaftliche Laufbahn anstrebt. Hinweise darauf lassen sich möglicherweise aus den genannten Gründen für die Erwägung eines Promotionsabbruchs ableiten: Hier steht die Arbeitsbelastung an erster Stelle. Vgl. Nacaps 2020.

14 Vgl. Konsortium BuWiN 2017, S. 34.

15 Burk et al. 2016; Hüttges, Fay 2013; Metz-Göckel et al. 2010; Schütz et al. 2016.

16 Vgl. Allmendinger, Eickmeier 2003.

17 DAAD o. J. bei diesen Programmen handelt es sich um Stipendien oder befristete Stellenfinanzierungen, die die Rückkehr von im Ausland tätigen deutschen Wissenschaftler*innen erleichtern und attraktiver machen sollen.

18 Hirschman 1974, S. 25.

19 Ebd., S. 66.

20 Ebd., S. 74 ff.

21 Ebd., S. 79.

unzufriedenen Akteure bei ihm unterentwickelt, wurden aber in der Rezeption seines Ansatzes kontrovers diskutiert. Während einige Autor*innen argumentieren, dass eine enge Bindung an die Organisation eher dazu führe, dass unzufriedene Mitglieder ihre Stimmen erheben und damit zur Verbesserung beitragen wollen,²² konstatieren andere, dass Loyalität auch zu *Silence*, also zur Unterdrückung von *Voice* führen könne.²³ Folgt man diesen Erweiterungen, ergeben sich für diejenigen, die nicht aussteigen, sondern in der Wissenschaft verbleiben wollen, zwei zentrale Strategien: *Voice* oder *Silence*; beide werden über Loyalität moderiert. Gerade für den deutschen akademischen Mittelbau scheint die Handlungsstrategie des Stillschweigens neben *Exit* und *Voice* von besonderer Relevanz zu sein, denn trotz der vernehmbaren Unzufriedenheit hält sich insbesondere kollektiv artikulierter Widerspruch in Grenzen.²⁴

Wir möchten daher theoretisch-konzeptionell zunächst eruieren, welche möglichen Gründe sich für das *Schweigen* des Mittelbaus anführen lassen. Hierfür greifen wir zunächst vor dem Hintergrund einer Bourdieu'schen feld- und habitustheoretischen Perspektive auf differenzierte Konzepte von *Silence* im Arbeitskontext zurück. Diese Perspektive ermöglicht uns, die Spezifika der Strukturen der Wissenschaft in ihrer Verknüpfung mit den feldspezifischen habituellen Dispositionen der Akteure zu betrachten und mögliche Ursachen für ein Stillschweigen zu identifizieren (Abschnitt 2).

Im nächsten Schritt werden jene Reaktionen beschrieben, die wir als *Collective Voice* fassen (Abschnitt 3). Um daran anschließend betrachten zu können, wie es um die Möglichkeiten und Unmöglichkeiten von *Collective Voice* im Mittelbau bestellt ist, greifen wir auf ausgewählte Ansätze der Protest- und Bewegungsforschung zurück, bevor wir diese im Hinblick auf die Situation des akademischen Mittelbaus diskutieren (Abschnitt 4).

Abschließend führen wir unsere Überlegungen zusammen und reflektieren knapp, inwieweit die gegenwärtigen Veränderungen im wissenschaftlichen Feld die Artikulation von *Collective Voice* ermöglichen oder verhindern (Abschnitt 5).

2. Schweigen als Zustimmung oder Duldung?

Für Hirschman stellt *Silence* ein weitgehend passives, wenn auch konstruktives Verhalten dar, welches eng an *Loyalität* gekoppelt ist. Autor*innen, die sich aufbauend auf Hirschmans Konzept mit *Silence* im Kontext von Arbeitsorganisationen beschäftigt haben, verweisen jedoch darauf, dass Schweigen nicht mit Untätigkeit und Zustimmung gleichgesetzt werden darf, da ihm ganz unterschiedliche

22 Zum Beispiel Boroff 1989; Leck, Saunders 1992.

23 Zum Beispiel Birch 1975; Farrell 1983.

24 Lamentieren in individualisierter Form ist derzeit zwar geradezu omnipräsent, stellt aber nur selten auf eine tatsächliche Veränderung der Ursachen ab und ist mithin nicht als *Voice* im Hirschman'schen Sinne, sondern eher als individuelle Bewältigungsstrategie zu verstehen. Daher fokussieren wir in diesem Beitrag auf Formen kollektiven Widerspruchs.

Motive zugrunde liegen können. So unterscheiden Pinder und Harlos²⁵ beispielsweise zwei Typen des Schweigens: »acquiescent silence« und »quiescent silence«. Ersteres entspricht weitgehend der Hirschman'schen Auffassung des Tolerierens und der latenten Zustimmung. Es handelt sich also um eine eher passive Akzeptanz des Status quo, welche darauf beruht, dass die Situation als selbstverständlich wahrgenommen wird (»taking-for-grantedness«). Hingegen handelt es sich bei »quiescent silence« eher um ein »erduldendes Schweigen« (»suffering in silence«) also eine reflexiv gewählte Form des Schweigens.²⁶ Trotz Unzufriedenheit und der Kenntnis potenzieller Alternativen wird *Voice* aus Selbstschutz beziehungsweise aus Angst vor negativen Konsequenzen bewusst unterlassen. Van Dyne et al.²⁷ führen neben diesen beiden Varianten des Schweigens²⁸ einen dritten Typus ein: pro-soziales Schweigen (»prosocial silence«). In diesem Fall wird auf das Ergreifen von *Voice* aus Sorge um beziehungsweise Rücksicht auf andere verzichtet. Darunter fällt beispielsweise das Tolerieren beziehungsweise Ertragen von als unausweichlich wahrgenommenen Unannehmlichkeiten und Zumutungen im Arbeitskontext, da die eigenen Ziele denen der Organisation unterordnet werden.

Während die dargestellten Konzepte den Fokus auf Organisationen legen, ist im Falle des akademischen Mittelbaus die Unzufriedenheit mit den Beschäftigungsbedingungen allenfalls teilweise auf organisationspezifische Leistungen zurückzuführen, da die Rahmenbedingungen überorganisational für das gesamte wissenschaftliche Feld gelten und sich wissenschaftliche Karrieren in der Regel durch hohe interorganisationale Mobilität auszeichnen.²⁹ Hinzu kommt, dass das wissenschaftliche Feld insbesondere in Deutschland bislang eine ausgeprägte Trennung zwischen organisationaler und institutionell-epistemischer Struktur aufweist, das heißt dass *Scientific Communities* primär universitätsübergreifend und in Fachverbänden organisiert sind.³⁰ Im internationalen Vergleich bildet die deutsche Wissenschaft »den Extremfall einer fast ausschließlichen Bindung an die Disziplin und kaum vorhandenen Bindung an die Institution [mit Institution sind hier die Organisationen wie Hochschulen oder außeruniversitäre Forschungseinrichtungen gemeint; Anmerkung der Autor*innen]«. ³¹ Neben wissenschaftlichen Organisationen spielen vor allem persönliche Mentoringbeziehungen und *Scienti-*

25 Pinder, Harlos 2001.

26 Ebd., S. 348.

27 Siehe van Dyne et al. 2003.

28 Sie bezeichnen »quiescent silence« allerdings als »defensive silence«.

29 Es handelt sich dabei großteils um erzwungene oder »prekäre Mobilität« (Ullrich, Reitz 2018), die eng mit den unsicheren Beschäftigungsperspektiven zusammenhängt.

30 Während die traditionelle Organisationsstruktur deutscher Universitäten durch die Gliederung in Fakultäten und Lehrstühle mit hoher Autonomie eine stark disziplinäre Orientierung fördert, dürfte diese an außeruniversitären Forschungseinrichtungen aufgrund der stärker thematisch und zugleich hierarchisch angelegten Struktur weniger deutlich ausgeprägt sein.

31 Enders, Teichler 1995, S. 58.

fic Communities eine zentrale Rolle für wissenschaftliche Karrieren.³² Um dieses komplexe Zusammenspiel in den Blick zu bekommen, schlagen wir vor, die Reaktionen und Handlungsstrategien der Mittelbauangehörigen aus einer feld- und habitustheoretischen Perspektive in Anlehnung an Bourdieu zu betrachten. Dieser Zugang erlaubt nicht nur, die Spezifika des wissenschaftlichen Feldes explizit zu berücksichtigen, sondern diese mit den habituellen Dispositionen der Akteure zusammen zu denken. Es lassen sich drei zentrale Momente identifizieren, die ein Stillschweigen begünstigen.

Die Illusio des wissenschaftlichen Feldes als Quelle des Schweigens

Um die Funktionsweise sozialer Felder zu veranschaulichen, bemüht Bourdieu häufig die Metapher des Spiels. Wie jedes soziale Feld konstituiert sich auch das wissenschaftliche um ein spezifisches Interesse, welches von allen Akteuren im Feld geteilt wird und aus dem die spezifische Logik des Feldes resultiert. Eine Voraussetzung, um am wissenschaftlichen Spiel teilnehmen zu können, ist nicht nur die Kenntnis und Anerkennung seiner Regeln, sondern auch der *Glaube* an das Spiel. Bourdieu bezeichnet diesen Glauben als *Illusio*, »die Tatsache, daß man einem sozialen Spiel zugesteht, daß es wichtig ist, daß, was in ihm geschieht, denen wichtig ist, die in ihm engagiert sind.«³³ Unter Rückbezug auf Hirschman könnte man die Übernahme der *Illusio*, die Affiziertheit mit dem Spiel, als eine Art Basisloyalität zum wissenschaftlichen Feld respektive zur *Scientific Community* verstehen.

Bourdieu charakterisiert die wissenschaftliche *Illusio* als eine »Art interessenloses Interesse und Interesse an der Interessenlosigkeit.«³⁴ Die Produktion wissenschaftlichen Wissens wird gewissermaßen zum wichtigsten, wenn nicht einzig legitimen Glaubensgrundsatz erhoben. Damit rückt die Erwerbsarbeits- und Beschäftigungsdimension wissenschaftlicher Tätigkeit in den Hintergrund; diese wird vielmehr zur Berufung und Lebensform³⁵ stilisiert, die mit vollem Einsatz und uneigennütziger Aufopferung im Dienste der Wissenschaft verbunden ist. Diese in der *Illusio* des wissenschaftlichen Feldes eingelagerte Verkennung der (unter anderem) existenzsichernden Funktion des wissenschaftlichen Berufs führt dann nicht zuletzt zu unterschiedlichen Gewichtungen von Unzufriedenheitsaspekten.³⁶ Zwar scheint eine hohe Unsicherheit hinsichtlich der beruflichen Perspektive sowohl ein geschlechter-³⁷ als auch ein statusübergreifendes Phänomen³⁸ zu sein, denn auch diejenigen, die aufgrund einer Position als Juniorprofessor*in oder Nachwuchsgruppenleiter*in vergleichsweise »hoffnungsvoll« in die Zukunft

32 Gläser 2006.

33 Bourdieu 1985, S. 141.

34 Bourdieu 1998, S. 27.

35 Mittelstraß 1982.

36 Boroff 1989.

37 Hüttges, Fay 2013.

38 Vgl. Funken et al. 2015.

blicken, weisen ein latentes Unsicherheitsgefühl auf, was sich sowohl auf die innere Motivation als auch auf die Qualität der wissenschaftlichen Arbeit auswirkt.³⁹ Dennoch wird diese Unsicherheit ausgehalten, mit inhaltlicher Freiheit und Zufriedenheit kompensiert⁴⁰ und mit beruflichen wie privaten Unterstützungsstrukturen wie beispielsweise der Familie oder wissenschaftlichen Mentor*innen abgedeckt.⁴¹ Die enge Bindung zum Beruf Wissenschaft erzeugt somit auch eine Form von *prosocial silence*: Die Zumutungen, die die prekären Beschäftigungsbedingungen mit sich bringen, werden dem höheren Ziel der Wissenschaft untergeordnet.⁴²

Teilweise wird das *Leiden an der Prekarität* sogar als Askese und zum integralen Aspekt eigener *Berufung* umgedeutet, womit die Grenzen zwischen Leidenschaft und Leidensbereitschaft fließend werden.⁴³ Das heißt, die Beschäftigungsbedingungen werden gewissermaßen als notwendiger Initiationsritus verklärt oder als so selbstverständlich vorausgesetzt, dass ernstliche Unzufriedenheit gar nicht erst entsteht.

Habituelle Dispositionen, Herrschaftsstrukturen und symbolische Gewalt

Entgegen dem vordergründigen Glaubensgrundsatz der Wissensproduktion um ihrer selbst willen ist das wissenschaftliche Feld zugleich eine Arena von Kämpfen um Macht und Einfluss sowie um die Erhaltung oder Verbesserung der eigenen Position. Bourdieu betont: »Sogar das ›reine‹ Universum der ›reinsten‹ Wissenschaft ist letztlich ein Feld wie jedes andere, mit seinen Machtverteilungen und Monopolen, seinen Kämpfen und Strategien, Interessen und Profiten.«⁴⁴ Ein Spezifikum des wissenschaftlichen Feldes besteht darin, dass Feldakteure nicht nur die Produzent*innen wissenschaftlicher Produkte und damit Konkurrent*innen, sondern zugleich auch die Konsument*innen und Richter*innen über die Qualität dieser Produkte sind.⁴⁵ Diese spezifische Selbstreferenzialität findet sich prinzipiell in allen nationalen Wissenschaftsfeldern, hat jedoch in Deutschland aufgrund der hohen Autonomie der Professor*innen besondere Brisanz. Die Richter*innen in diesen Konkurrenzkämpfen um Anerkennung und Positionen, um Erfolg und Karriereverlauf sind in erster Linie sie. Sie bewerten die Qualität von Qualifikationsarbeiten, entscheiden überwiegend über die Besetzung von Stellen, über die Bewilligung von Forschungsgeldern etc. und damit letztlich über die Karrieren des sogenannten wissenschaftlichen Nachwuchses.⁴⁶ Diese Umstände begründen daher auch die spezifischen Abhängigkeits- und Loyalitätsbeziehungen auf per-

39 Ebd.; Schütz et al. 2016.

40 Vgl. Jaksztat et al. 2010; Schütz et al. 2016.

41 Vgl. Funken et al. 2015.

42 Vgl. Barthauer et al. 2016; Jaksztat et al. 2010.

43 Vgl. Keil 2019.

44 Bourdieu 1975, S. 19; eigene Übersetzung.

45 Bourdieu 1992, S. 38 ff.

46 Kreckel 2011.

sönlicher Ebene. Die Loyalität gegenüber den direkten Vorgesetzten und/oder Mentor*innen hemmt, so steht zu vermuten, tendenziell die Artikulation von Widerspruch. Hier kommt vor allem *quiescent silence* zum Tragen, da Widerspruch aus Selbstschutz und Angst vor Negativkonsequenzen (zum Beispiel schlechte Beurteilungen, keine Verlängerung des Arbeitsvertrags) unterdrückt wird. Loyalität gegenüber den Professor*innen und das daraus resultierende Schweigen dient damit vor allem der Sicherung der herrschenden Ordnung.⁴⁷

Neben dem Schweigen als reflexiver Reaktion können habituelle Dispositionen auch *acquiescent silence*, also Formen des zustimmenden Schweigens befördern. Über feldspezifische Sozialisationsprozesse werden nicht nur die Feldregeln, sondern auch die im Feld eingeschriebenen Macht- und Herrschaftsverhältnisse verinnerlicht und über den Habitus veräußert. Dieser Prozess bildet für Bourdieu die Grundlage symbolischer Gewalt, die zu einer Komplizenschaft der beherrschten Akteure mit der Ordnung des Feldes führt.⁴⁸ Durch die Internalisierung der herrschenden Ordnung wird die eigene Dominierung respektive dominierte Stellung (und damit letztlich auch die Beschäftigungsbedingungen) nicht nur akzeptiert, sondern unhinterfragt als legitim anerkannt.

Kompetitive (Karriere-)Strukturen im wissenschaftlichen Feld Deutschlands

Eine weitere Ursache des Schweigens liegt in den spezifischen Karrierestrukturen der *deutschen* Wissenschaft. Der Mittelbau nimmt im Positionsgefüge nicht nur eine dominierte Stellung ein, sondern es handelt sich in den meisten Fällen zugleich um Durchlaufpositionen, die von den Akteuren nur temporär besetzt werden. Das deutsche Wissenschaftsfeld weist eine geradezu monodirektionale Karrierestruktur mit dem Ziel der Professur auf.⁴⁹ Im Vergleich zu anderen nationalen Wissenschaftssystemen kennt das deutsche – von wenigen Ausnahmen abgesehen – strukturell keine Karrierewege, die einen dauerhaften Verbleib im Feld ohne Professur vorsehen. Kreckel spricht in diesem Zusammenhang auch vom »deutschen Sonderweg«.⁵⁰ Der Mittelbau ist daher durch eine hohe Dynamik und Fluktuation gekennzeichnet, wobei der Strom der Positionsinhaber*innen nur zwei Richtungen kennt, nämlich Aufstieg oder Ausstieg. Kreckel konstatiert: »Für Habilitierte, die keinen auswärtigen Ruf⁵¹ erhalten haben, bleibt deshalb nach diesem traditionellen Verständnis nur die Rolle von *Privatdozent*/innen übrig, die ohne Stelle, ohne eigene Forschungsmittel und ohne Bezahlung, also: auf eigene Rechnung lehren oder aber die Universität verlassen müssen.«⁵² Die (alternativ-

47 Eine genauere Ausarbeitung von Loyalität als Herrschaftsinstrument findet sich in Graf 2019.

48 Bourdieu 1991.

49 Kreckel 2008; Kreckel 2011.

50 Kreckel 2011.

51 Gemeint ist ein Ruf außerhalb der Universität, an der habilitiert oder promoviert wurde (Hausberufungsverbot).

52 Ebd., S. 58; Hervorhebung im Original.

lose) Antizipation der angestrebten Professur und die Hoffnung auf die letzte Aufnahme in den Kreis der Professor*innenschaft führt, so ließe sich argumentieren, in der Tendenz zu einem gewissen Konformismus gegenüber den etablierten Akteuren,⁵³ da diese auch die *Gatekeeper* zu den höheren Positionen sind. Es ist zu vermuten, dass die ausgeprägten persönlichen Abhängigkeitsverhältnisse im wissenschaftlichen Feld *quiescent silence*, also das Schweigen aus Selbstschutz und Angst vor Negativfolgen, begünstigen und widerständige Handlungsstrategien sowie die Artikulation von Widerspruch hemmen.

Zusammenfassend lassen sich in den spezifischen Strukturen des Wissenschaftsfeldes mehrere Gründe für *Silence* finden. Erstens führt die wissenschaftliche *Illusio* dazu, dass die Mittelbauangehörigen die Beschäftigungs- und Karrierebedingungen als selbstverständlich beziehungsweise als hinzunehmendes Übel der wissenschaftlichen Tätigkeit betrachten und ihre eigenen Unannehmlichkeiten unter das höhere Ziel der Wissenschaft unterordnen (*prosocial silence*). Zweitens fördert die Selbstreferenzialität des Feldes in Kombination mit der habitualisierten Internalisierung der Feldstrukturen ein Stillschweigen, entweder aus Sorge um den eigenen Karrierefortschritt (*quiescent silence*) oder aber aus legitimierter Duldung und Resignation (*acquiescent silence*). Ein Schweigen aus Angst vor Negativfolgen (*quiescent silence*) wird, drittens, durch die ausgeprägte Lehrstuhlautonomie und die spezifischen Karrierestrukturen in Deutschland nochmals deutlich verstärkt.

3. *Finding a Voice* – Bewegung im akademischen Mittelbau

Auch wenn die Feldstrukturen und die feldspezifische *Illusio* eher Formen von *Silence* begünstigen, wird *Voice* dadurch nicht grundsätzlich unterbunden. Proteste lassen sich international, jüngst beispielsweise bei den umfangreichen Hochschulstreiks in Großbritannien,⁵⁴ aber in zunehmendem Maße auch hierzulande beobachten. Die in Deutschland aktiven Protestakteure weisen sowohl hinsichtlich der Ausdrucksformen als auch der Zielgruppen und Adressat*innen eine große Heterogenität auf. Es lassen sich jedoch zwei zentrale Akteursgruppen identifizieren, die im Zentrum der Artikulation von *Collective Voice* stehen. Dies sind zum einen Gewerkschaften als organisierte Arbeitnehmer*innenvertretungen und zum anderen Mittelbauinitiativen, also mehr oder weniger lose Zusammenschlüsse von Mittelbauangehörigen.⁵⁵

Gewerkschaften als Akteure kollektiven Widerspruchs

Als formales Vertretungsorgan von Arbeitnehmer*inneninteressen gehören die stellvertretende Artikulation von Unzufriedenheit und die repräsentative Aushandlung der Verbesserung von Beschäftigungsverhältnissen zu den originären Aufgaben von Gewerkschaften. Die spezifischen Anliegen des Mittelbaus sind

53 Vgl. Dreitzel 1962, S. 92 ff.

54 Beispielsweise UCU 2019.

55 Vgl. Gallas 2018; Ullrich 2016.

jedoch kaum Gegenstand traditioneller Formen gewerkschaftlicher Auseinandersetzung, das heißt von Arbeitskämpfen und Tarifverhandlungen. Ursachen dafür lassen sich unter anderem in der Organisationsstruktur der DGB-Gewerkschaften finden. Aufgrund historischer Entwicklungen organisieren zwei (konkurrierende) Gewerkschaften, die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) und die Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), die Beschäftigten im Wissenschaftsbereich. Bei beiden handelt es sich um fachlich breite Sammelgewerkschaften, in denen Wissenschaftler*innen nur einen kleinen Teil der Mitglieder ausmachen, wodurch diese ihren Forderungen innergewerkschaftlich nur begrenzt Nachdruck verleihen können. Darüber hinaus weisen wissenschaftlich Beschäftigte insgesamt einen geringen Organisationsgrad auf. So gehen Schätzungen davon aus, dass weniger als zehn Prozent der wissenschaftlich Beschäftigten Mitglieder bei einer Gewerkschaft sind,⁵⁶ was die legitime Handlungsmacht der Gewerkschaften beschränkt. Da deutsche Hochschulen in der Regel Einrichtungen des öffentlichen Dienstes sind, kommt hinzu, dass die Tarifverträge viele unterschiedliche Berufsgruppen umfassen, wodurch der spezifischen Situation im Wissenschaftsbereich nur eine untergeordnete Aufmerksamkeit zukommt.⁵⁷

Die Gewerkschaften setzen daher auf andere Strategien. So wurde seitens der GEW mit der Kampagne um das *Templiner Manifest* eine öffentlichkeitswirksame Problematisierung angestoßen.⁵⁸ Die Bemühungen konzentrieren sich vor allem auf symbolische Interventionen und Lobbying und zielen einerseits darauf ab, Einfluss auf die Politik auszuüben, um eine Veränderung der rechtlichen Rahmenbedingungen zugunsten der Mittelbaubeschäftigten zu erreichen, und andererseits die einzelnen wissenschaftlichen Organisationen durch Selbstverpflichtungen dazu zu drängen, die Beschäftigungsstandards anzuheben.⁵⁹ *Voice* wird in diesem Fall vor allem von aktiven Gewerkschaftsfunktionär*innen artikuliert, die damit eine Stellvertreterposition im Namen der Beschäftigten einnehmen. Im Gegensatz dazu setzte ver.di mit der Kampagne *Fairspektive* weniger darauf, als Sprachrohr der Beschäftigten zu fungieren, sondern versuchte mittels Organizing-Methoden,⁶⁰ »Wissenschaftler/innen vor Ort bei der Organisation, Artikulation und Durchsetzung ihrer Interessen zu unterstützen.«⁶¹ Das Projekt wurde allerdings wegen geringer spezifisch zurechenbarer Erfolge eingestellt.⁶²

56 Mündliche Auskunft; vgl. auch Grünh et al. 2009; Gallas 2018.

57 Dies ist im Fall von Stiftungsuniversitäten anders. Sie sind als Betrieb tariffähig, was eine lokal umgrenzte gewerkschaftliche Organisation ermöglicht und an der Frankfurter Goethe-Universität in der Gründung der unabhängigen Betriebsgewerkschaft »unter_bau« zum Ausdruck kam.

58 GEW 2010.

59 Vgl. Gallas 2018, S. 96 ff.

60 Vgl. Alinsky 1989.

61 ver.di o. J.

62 Diese Arbeit führte nach Angaben von Beteiligten jedoch zum Teil dazu, dass einzelne Personen ihr Engagement andernorts weiterführten.

Mittelbauinitiativen als Akteure kollektiven Widerspruchs

Die zweite zentrale Instanz kollektiven Widerspruchs bilden Mittelbauinitiativen. Sie weisen eine starke Heterogenität im Hinblick auf ihre Bezugsräume, Adressat*innen und Handlungsstrategien auf. So gibt es an einigen Hochschulstandorten Mittelbauinitiativen, die über Jahrzehnte kontinuierlich aktiv sind, während andere stark vom individuellen Engagement Einzelner abhängen und dadurch eine hohe Diskontinuität aufweisen. Gleichwohl lässt sich in den vergangenen Jahren geradezu eine Gründungswelle an vielen Hochschulen beobachten. Im Fokus vieler Neugründungen steht die *Entfristung* als verbindendes Thema der Beschäftigten verschiedener Personalkategorien unterhalb der Professur (Promovierende, Postdocs, Lehrbeauftragte, Projektmitarbeiter*innen etc.). Ein Teil der Mittelbauinitiativen konzentriert seine Aktivitäten auf die organisationale Ebene, engagiert sich also vornehmlich innerhalb der Organe der akademischen Selbstverwaltung (Fakultäts- beziehungsweise Fachbereichsräte, Senate etc.) und arbeitet teilweise mit Gewerkschaften oder Betriebsräten beziehungsweise Personalräten zusammen. Andere Initiativen orientieren sich eher an standort- und organisationsübergreifenden Diskursen und Kampagnen oder fungieren vorrangig, oft ohne spezifische politische Strategie, als lose Foren für Austausch und Selbstverständigung. Auch in außeruniversitären Forschungseinrichtungen organisieren sich wissenschaftliche Mitarbeiter*innen in prekärer Beschäftigungssituation, wenn auch primär mit Fokus auf intraorganisationale Verbesserungen ihrer Arbeits- und Karrierebedingungen, wie beispielsweise im Doktorandennetzwerk N² – Network of Networks.⁶³

Daneben sind einige Initiativen innerhalb von Fachgesellschaften entstanden, die anstelle der Einflussnahme auf struktureller Ebene vor allem politische Unterstützung seitens der *Scientific Communities* einfordern.⁶⁴ Mit der Gründung des Netzwerks für Gute Arbeit in der Wissenschaft (NGAWiss) wurde 2017 ein Kollektivakteur geschaffen, der für sich den Anspruch erhebt, die bisher isolierten und strukturell organisationsschwachen einzelnen Mittelbauinitiativen zusammenzuführen und so als deren legitime Vertretung aufzutreten.⁶⁵ Gleichwohl bleibt das Ausmaß der Mobilisierung des Mittelbaus insgesamt begrenzt. Dies zeigt sich neben dem geringen Organisationsgrad in Gewerkschaften auch an der Zahl aktiver Mittelbauinitiativen. So sind derzeit etwa 40 Mittelbauinitiativen im NGAWiss aktiv – bei insgesamt über 400 Hochschulen in Deutschland.⁶⁶

63 Weitere Akteure, wie beispielsweise die Junge Akademie der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften, treten eher kursorisch durch kollektive Äußerungen zu Einzelaspekten in Erscheinung oder versuchen durch Pilotprojekte an einzelnen Instituten, die traditionellen Beschäftigungsstrukturen aufzubrechen. Vgl. Schenk et al. 2017.

64 Vgl. Ullrich 2016.

65 Vgl. Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft 2017; Ullrich 2019 b.

66 Inklusive Fachhochschulen; vgl. Statistisches Bundesamt 2019.

4. (Un-)Möglichkeiten für kollektiven Widerspruch im akademischen Mittelbau

Um sich der Frage zu nähern, welche Hürden und Potenziale, Möglichkeiten und Unmöglichkeiten für die Entstehung von kollektivem Widerspruch im akademischen Mittelbau bestehen, soll im nächsten Schritt auf grundlegende Erkenntnisse zu den Bedingungen erfolgreicher Mobilisierung aus der Protest- und Bewegungsforschung zurückgegriffen werden. Anschließend werden diese Aspekte mit Blick auf die Situation des akademischen Mittelbaus in Deutschland diskutiert.

Bedingungen erfolgreicher Mobilisierung aus Sicht der Protestforschung

Ansätze der Protest- und Bewegungsforschung geben Aufschluss über mobilisierungsförderliche (und -hinderliche) Bedingungen. Dabei werden grob objektive, strukturelle Faktoren und kognitive, ideationale oder kulturelle Faktoren zur Erklärung von Mobilisierungserfolg unterschieden.⁶⁷

Selbstevident ist, dass Leiden oder Deprivationserfahrungen im weitesten Sinne (*grievances*) eine Voraussetzung für Protest, also die Entstehung von *Collective Voice*, darstellen, allerdings keine hinreichende. Denn soziale Spannungen und Problemdruck resultieren keinesfalls zwingend in – noch dazu breiter – Protestmobilisierung: »Grievances are everywhere, movements are not«,⁶⁸ so Japp über dieses Axiom der rationalistischen Protestforschung. Um ihre Anliegen sichtbar machen, potenzielle Unterstützer*innen erreichen und sich auf Dauer stellen zu können, brauchen (entstehende) Bewegungen *Ressourcen*, also finanzielle und organisationale Mittel (Zeit, Geld, Personal, Organisationsstrukturen etc.).⁶⁹ Aus Sicht der Gewerkschaftsforschung ließe sich zudem die Relevanz von Machtressourcen ergänzen, die zwar nicht unmittelbar für die Mobilisierung, aber für die (wiederum mobilisierungsförderlichen) Erfolgsaussichten der Durchsetzung der Bewegungsanliegen bedeutsam sind.⁷⁰ Zu diesen Machtressourcen zählt insbesondere die Konfliktfähigkeit, also beispielsweise das Potenzial, Abläufe zu stören oder zu unterbrechen. Ähnlich wichtig sind *politische Gelegenheitsstrukturen*, also die Zugänglichkeit des politischen Systems oder anderer Arenen der Konflikt austragung für die Anliegen der Bewegung sowie das Vorhandensein von Bündnispartner*innen oder Allianzoptionen.⁷¹

Neben diesen eher strukturellen Faktoren für einen Mobilisierungserfolg betonen Vertreter*innen eher kognitiv und kulturalistisch ausgerichteter Ansätze,⁷² dass angesichts des eminenten Öffentlichkeitsbezugs von Protest die Deutungsanstrengungen der Bewegungen (meist Problemdefinitionen) öffentlichkeitsmobili-

67 Vgl. beispielsweise Hellmann, Koopmans 1998; Pettenkofer 2010; Beyer, Schnabel 2017.

68 »Leiden gibt es überall, Bewegungen aber nicht«; Japp 1984, S. 316.

69 McCarthy, Zald 1977.

70 Ostheim, Schmidt 2007; Silver 2005, S. 30 ff.

71 Vgl. unter anderem Kitschelt 1986.

72 Vgl. Baumgarten et al. 2014.

sierend, also gesellschaftlich resonant sein müssen, um Unterstützung zu generieren (*Framing*- beziehungsweise Deutungsmusteransatz).⁷³ Hinzu kommt die Frage, inwiefern es Bewegungen gelingt, eine *kollektive Identität* (in Marx'scher Terminologie den Status als »Klasse für sich«) als Grundlage solidarischen Kollektivhandelns auszubilden.⁷⁴ Diese kollektiven Identitäten werden hierbei nicht als statisch, sondern als ein in kontinuierlicher Aushandlung befindlicher Prozess der Konstruktion gemeinsamer Deutungs-, Zugehörigkeits- und Handlungsrahmen begriffen.⁷⁵ Darüber hinaus fokussieren in jüngster Zeit vom Poststrukturalismus beeinflusste Ansätze verstärkt auf von produktiver Macht durchdrungene soziale Konstellationen und hegemoniale Diskurse sowie deren Auswirkungen auf die Subjektivierungsweisen und Wissenshorizonte (potenziell) Protestierender. Damit kommen die grundlegenden Voraussetzungen und Begrenzungen von Kritik- und Mobilisierungsfähigkeit der potenziell Protestierenden in Zeiten individualisierender und aktivierender Subjektformierungen in den Blick.⁷⁶

(Rahmen-)Bedingungen für die Entstehung kollektiven Widerspruchs im akademischen Mittelbau

Überträgt man die seitens der Protestforschung benannten Bedingungsfaktoren für Protestmobilisierung nun auf die Situation des Mittelbaus,⁷⁷ so lässt sich zunächst von der grundsätzlichen Existenz von Leiden (*grievances*) im Hinblick auf die prekären Beschäftigungsverhältnisse ausgehen. Allerdings betrifft dieses Leiden nur *einen* – wenn auch zentralen – Aspekt der wissenschaftlichen Tätigkeit. Durch die Priorisierung der *Arbeitsinhalte* wird das *Leiden an der Prekarität* über die spezifische *Illusio* des wissenschaftlichen Feldes teilweise kompensiert. Erst die Organisationsanstrengungen der vergangenen Jahre und die damit anschwellende Prekaritätsdebatte sorgen dafür, dass der Lohnarbeitscharakter von Wissenschaft stärker thematisiert und damit die bisherige Selbstverständlichkeit von Wissenschaft als »wilder Hasard«⁷⁸ problematisiert wird.

Dass den Protestakteuren im Mittelbau aktuell wenig *Ressourcen* zur Verfügung stehen, hängt eng mit den Charakteristika des Feldes zusammen und kommt auch in der relativen Schwäche der gewerkschaftlichen beziehungsweise Mittelbauorganisation zum Ausdruck. Gründe dafür lassen sich in einer grundlegenden habituellen Distanz zu Gewerkschaften finden,⁷⁹ deren Ursachen wiederum in der Verklärung wissenschaftlicher Arbeit als uneigennützig Berufung und Lebensform zu suchen sind. Eine Rolle spielt außerdem die gewerkschaftliche Struktur in

73 Snow et al. 1986.

74 Rucht 1995.

75 Melucci 1995.

76 Vgl. Baumgarten, Ullrich 2016; Leinius et al. 2017.

77 Siehe hierzu auch Ullrich 2019 a.

78 Weber 1988 [1919], S. 588. Siehe zur aktuellen Situation beispielsweise Reuter et al. 2016.

79 Vgl. Grünh et al. 2009, S. 55 ff.

Deutschland. Während in anderen europäischen Ländern, wie beispielsweise Großbritannien (University and College Union) oder Schweden (The Swedish Association for University Teachers and Researchers) Gewerkschaften explizit für Beschäftigte in Wissenschaft und Hochschule existieren und die Belange ihrer Mitglieder vertreten, machen in Deutschland Wissenschaftler*innen jeweils nur einen kleinen Teil der Mitglieder der organisierenden Gewerkschaften aus. Die prekäre Mobilität⁸⁰ sorgt zudem dafür, dass auch die Möglichkeiten der Gremienmitbestimmung und der Aufbau von Organisationsmacht innerhalb der einzelnen Organisationen begrenzt sind.

Zudem führt, so ist anzunehmen, die – auch im internationalen Vergleich – stark ausgeprägte Binnendifferenzierung in der Personalstruktur im deutschen Wissenschaftsbereich zu unterschiedlichen Interessenlagen der Personalgruppen. Während in den meisten westlichen Ländern ein Großteil der Hochschullehrer*innen unabhängig vom Status im selben Beschäftigungsverhältnis steht (alle Wissenschaftler*innen sind entweder verbeamtet, zum Beispiel in Frankreich, oder in einem Angestelltenverhältnis, zum Beispiel in Großbritannien),⁸¹ finden sich in Deutschland beide Beschäftigungstypen neben- beziehungsweise übereinander. Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen sind in der Regel (befristet) Angestellte des öffentlichen Dienstes, während Professor*innen (bislang) zumeist Beamte auf Lebenszeit sind. Dies führt dazu, dass für den akademischen Mittelbau und die Professor*innenschaft unterschiedliche Interessenslagen, Rechtsvorschriften und Arbeitskämpfungsmöglichkeiten bestehen.⁸² Die Unterschiede betreffen jedoch nicht nur die rechtliche Ebene, sondern gehen auch mit einer deutlichen Machtasymmetrie einher, die sich auf potenzielle *Machtressourcen* auswirkt. Obwohl »[w]eit über 80 % des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals an deutschen Universitäten [...] auf unselbständigen Mittelbaupositionen unterhalb der Hochschullehrerebene [...] beschäftigt«⁸³ ist, ist die Kampfkraft, nicht zuletzt aufgrund der persönlichen Abhängigkeitsverhältnisse, als eher begrenzt einzuschätzen. So ist nicht nur die Streikfähigkeit aufgrund des niedrigen gewerkschaftlichen Organisationsgrads gering, zugleich scheint Streik aufgrund der Arbeitszeitstrukturen, der inhaltlichen Arbeitsgestaltung und der Loyalität zu den direkten Vorgesetzten kaum als adäquates Mittel, die eigenen Interessen durchzusetzen.

Erschwert wird die Artikulation kollektiven Widerspruchs zudem durch die *politischen Gelegenheitsstrukturen*. Durch die Verantwortungs- beziehungsweise Kompetenzdiffusion zwischen Bund, Ländern, Hochschulen und Professor*innen ergibt sich eine hochkomplexe Struktur der Adressat*innen für Protest und der möglichen Arenen für die Konfliktaustragung. Aufgrund der Einbettung in die

80 Siehe Fußnote 29.

81 Kreckel 2008.

82 Dieser Umstand erklärt in gewissem Umfang auch die hohe Beteiligung an den Universitätsstreiks in Großbritannien, da dort sowohl Professor*innen als auch wissenschaftliche Mitarbeiter*innen streikberechtigt sind und von den potenziellen Rentenkürzungen beide Gruppen gleichermaßen betroffen sind.

83 Kreckel 2011, S. 48 f.

Tarifauseinandersetzungen des öffentlichen Dienstes erlangen Mittelbauanliegen nur randständige Aufmerksamkeit, zugleich erscheinen Universitäten aufgrund der (zumindest bislang in der Regel) fehlenden Personalhoheit und Professor*innen aufgrund ihrer Doppelfunktion als Vorgesetzte und fachliche Mentor*innen nur bedingt als effektive Adressat*innen. Angesichts der skizzierten Machtverhältnisse sind Allianzen jenseits der eigenen Statusgruppe innerhalb des wissenschaftlichen Feldes zudem schwierig.

Mobilisierungsförderlich scheint dagegen die Resonanz des Problem-Framings als prekäre Beschäftigung. Mit all ihren heterogenen Aktivitäten haben sowohl Gewerkschaften als auch Mittelbauinitiativen dazu beigetragen, dass mittlerweile ein breit geteiltes Problembewusstsein existiert. Dafür steht beispielsweise ein gestiegenes journalistisches Interesse. Die Beschäftigungssituation im Mittelbau ist regelmäßig Gegenstand medialer Berichterstattung, die nicht selten auf den Widerspruch zwischen höchsten Qualifikationen und mangelnden Berufsperspektiven aufmerksam macht.⁸⁴ Zudem findet das Thema verstärkt Eingang in den genuin wissenschaftlichen und wissenschaftspolitischen Diskurs. Dies zeigt sich zum Beispiel in einer wachsenden Zahl an Publikationen und wissenschaftlichen Veranstaltungen, die sich der Beschäftigungssituation von Wissenschaftler*innen widmen, oder in politischen Positionspapieren verschiedener Fachgesellschaften und zuletzt sogar in entsprechenden Forderungen aus dem Wissenschaftsrat.⁸⁵ Die öffentliche Präsenz und Legitimation der Anliegen führte an einzelnen Wissenschaftseinrichtungen dazu, dass erste Ansätze für eine Veränderung der Befristungspraxis auf organisationaler Ebene entwickelt wurden.⁸⁶ Die Ergebnisse einer ersten Evaluationsstudie zur Novellierung des WissZeitVG 2016 deuten zwar auf einen leicht positiven Effekt hinsichtlich der Vertragslaufzeiten hin, hinsichtlich des Ausmaßes der Befristung blieb die Gesetzesnovelle jedoch weitgehend wirkungslos.⁸⁷

An aktuellen Beispielen wird deutlich, dass das *Framing* der Mittelbauanliegen als *Problem* durchaus Resonanz auslöst, die Machtressourcen und politischen Gelegenheiten aber gleichzeitig eng begrenzt sind. Einerseits stieß die Kampagne »Frist ist Frust«, die von den zentralen Akteuren der Mittelbau-Interessenvertretung (NGAWiss, ver.di und GEW) gemeinsam mit dem Ziel initiiert wurde, im Zuge der Verhandlungen um die Verstetigung der Hochschulpakete die Vergabe von Finanzmitteln an die Einrichtung von Dauerstellen zu knüpfen, auf großes

84 Vgl. Ullrich 2019 a, S. 4. Das journalistische Interesse lässt sich sicherlich teilweise auf die dort ähnlich prekäre Beschäftigungssituation zurückführen, die zu einer besonderen Sensibilität für die Thematik führen dürfte.

85 Vgl. Klein 2019.

86 So kündigt beispielsweise die TU München im Zuge des Zukunftskonzepts der Exzellenzstrategie bis 2030 unter dem Namen »CareerDesgin@TUM« ein Qualifizierungs- und Karriereprogramm an, das (durch die Einrichtung unbefristeter Stellen) »attraktive Optionen für eine wissenschaftliche Laufbahn auch ohne Professur« bieten und damit zur Stärkung des akademischen Mittelbaus beitragen soll. Vgl. Technische Universität München 2019.

87 Gassmann 2020.

Medienecho in der Bildungspolitik. Den Forderungen wurde von politischer Seite jedoch nicht oder nur unverbindlich entsprochen. Andererseits spricht sich die Vereinigung der Kanzlerinnen und Kanzler der Universitäten Deutschlands in der sogenannten »Bayreuther Erklärung« (2019)⁸⁸ nachdrücklich für die Beibehaltung der Befristungspraxis an Hochschulen aus, was zwar den diskursiven Erfolg unterstreicht (da das Thema letztlich aufgrund der Proteste den Weg auf die Agenda gefunden hat), aber die geringe Wirkkraft des kollektiven Widerspruchs aus dem Mittelbau noch stärker verdeutlicht.

Durch das wachsende Problembewusstsein bildet sich sukzessive eine *kollektive Identität* des Mittelbaus als »akademisches Prekariat«⁸⁹ heraus, allerdings bleibt diese fragil. Bourdieu verweist darauf, dass »[d]ie Konstitution (mobilisierter oder ›mobilisierbarer‹) Gruppen, d.h. die Institutionalisierung einer ständigen Organisation, die *diese zu repräsentieren* vermag«,⁹⁰ legitimer Repräsentant*innen und Wortführer*innen bedarf. Während es den Gewerkschaften (bis dato) nicht gelungen zu sein scheint, von den Mittelbaubeschäftigten als legitime Wortführerinnen anerkannt zu werden, versprechen die Mittelbauinitiativen als Zusammenschlüsse Betroffener ein höheres Identifikationspotenzial. Allerdings führt die temporäre Mitgliedschaft im Mittelbau mitunter dazu, dass die soziale Identität nicht vorrangig über die Gruppenmitgliedschaft zu diesem definiert wird, sondern über die Antizipation der avisierten Position der Professur. Verstärkt wird dieser Umstand nochmals durch die große Binnendifferenzierung innerhalb des akademischen Mittelbaus, die nicht zuletzt mit Distinktionsstrategien zwischen den jeweiligen Personalkategorien und Disziplinen einhergeht. Die bisher eher schwach ausgeprägte kollektive Identität des akademischen Mittelbaus führt folglich dazu, dass die zuvor diskutierten Bedingungen (Ressourcen, Ergreifung politischer Gelegenheitsstrukturen) kaum erfüllt werden (können). Die Gründungen von NGAWiss und vergleichbaren Akteuren lassen sich hingegen als Schritt im Prozess der Herausbildung einer kollektiven Identität betrachten, wobei die weitere Entwicklung davon abhängt, ob es ihnen gelingt, als legitime Repräsentant*innen wahrgenommen zu werden.

Hinzu kommt, dass das wissenschaftliche Feld aufgrund seiner agonalen Grundstruktur und der Habitualisierung der Feldregeln grundsätzlich ein Subjektschema fördert, das einen hohen Grad an Individualismus aufweist und damit eine Kollektivierung und Solidarisierung grundsätzlich erschwert. Die derzeitige Personalstruktur und die hohe Karriereunsicherheit, gepaart mit der Abhängigkeit vom Urteil der Professor*innen, fördern ein individualisiertes Verhalten, das sich vorrangig am eigenen Karrierefortschritt ausrichtet. Indem Wissenschaftskarrieren zunehmend zum rationalen Kalkül werden, bilden Wissenschaftler*innen ver-

88 https://www.uni-kanzler.de/fileadmin/user_upload/05_Publikationen/2017_-_2010/20190919_Bayreuther_Erklarung_der_Universitaetskanzler_final.pdf.

89 Beispielsweise Ohm 2016.

90 Bourdieu 1997, S. 123.

stärkt eine selbstunternehmerische Subjektivität aus.⁹¹ Dies, so deuten empirische Befunde an, führe zu einem verstärkten individuellen Aufbegehren mit der Absicht, die eigenen (Karriere-)Interessen durchzusetzen, verringere gleichzeitig jedoch Kollektivierungspotenziale.⁹²

5. Der Mittelbau zwischen *Exit*, *Voice* und *Silence* – Fazit und Ausblick

Ausgehend von der Unzufriedenheit des akademischen Mittelbaus mit den Beschäftigungsbedingungen in Deutschland sind wir der Frage nachgegangen, wie sich erklären lässt, dass es dennoch vergleichsweise »ruhig« bleibt, und wie es um die Möglichkeiten der Artikulation kollektiven Widerspruchs bestellt ist. Deutlich wurde, dass sowohl die Strukturen des wissenschaftlichen Feldes als auch die habituellen Dispositionen der Mittelbauangehörigen eher dazu geeignet sind, *Silence* statt *Voice* zu erzeugen. So führt die spezifische *Illusio* des wissenschaftlichen Feldes tendenziell zu einer Verklärung des Wissenschaftsberufs als Berufung und damit zu einer Unterordnung der eigenen Unzufriedenheit unter das höhere Ziel der Wissenschaft (*prosocial silence*). Die hohe Selbstreferenzialität des Feldes bereitet aufgrund der persönlichen Abhängigkeitsverhältnisse eher den Boden für *quiescent silence*, also ein Schweigen aus Selbstschutz und Angst vor Negativkonsequenzen. Die Internalisierung der im Feld eingelassenen Machtstrukturen und der antizipierte Karriereaufstieg in die Professor*innenschaft fördern zudem ein höheres Maß an Akzeptanz und latenter Zustimmung (*quiescent silence*), was durch die spezifischen Karrierestrukturen im deutschen Wissenschaftsfeld nochmals verstärkt wird.

Mit Blick auf die seitens der Protestforschung benannten Bedingungsfaktoren für die Erzeugung von *Collective Voice* zeigt sich, dass eine erfolgreiche Protestmobilisierung für Mittelbauinteressen nicht unmöglich ist – wie die Initiativen der Artikulation von *Collective Voice* seitens der Gewerkschaften und der Mittelbauinitiativen belegen. Gleichwohl lassen sich verschiedene Hemmnisse für eine Formierung von Protest identifizieren.

Leiden als Grundvoraussetzung für die Entstehung kollektiven Widerspruchs scheint, wie empirische Befunde nahelegen,⁹³ durchaus vorhanden zu sein – wenngleich es durch die feldspezifische *Illusio* gemindert oder verkannt wird. Allerdings muss berücksichtigt werden, dass die subjektive Unzufriedenheit mit den Beschäftigungsbedingungen je nach Fach deutlich variiert und insbesondere von den Möglichkeiten auf dem außerwissenschaftlichen Arbeitsmarkt abhängig sein dürfte. Während für die Geistes- und Sozialwissenschaften kaum adäquate wissenschaftsnahe Tätigkeitsfelder außerhalb der öffentlich-rechtlich finanzierten Wissenschaft vorhanden sind, stellt sich die Situation vor allem für Mittelbauangehörige der Ingenieurwissenschaften (teilweise auch der Naturwissenschaften)

91 Peter 2017; Zabrodsky 2012; Ullrich 2019 a.

92 Kalfa et al. 2018.

93 Jaksztat et al. 2010.

vielfach anders dar. Ihnen bietet sich neben einem Ausstieg aus der Wissenschaft häufig die Möglichkeit, ihre Forschungstätigkeit im privatwirtschaftlichen Bereich fortzusetzen. Hinzu kommt, dass aufgrund der außerwissenschaftlichen Arbeitsmarktsituation auch die innerwissenschaftlichen Arbeitsplätze weniger umkämpft und damit die Beschäftigungsbedingungen tendenziell weniger prekär sind. Dies trifft jedoch nur auf einen Teil der im Mittelbau beschäftigten Wissenschaftler*innen zu.

Für die Formierung kollektiven Widerspruchs und den Aufbau (langfristiger) Kollektivstrukturen mangelt es dem Mittelbau sowohl an zeitlichen als auch an organisatorischen *Ressourcen*. Auch potenziell vorhandene Machtressourcen sind aufgrund der herrschenden Ordnung im wissenschaftlichen Feld deutlich eingeschränkt. Die existierenden Ansätze zur Kollektivierung lassen sich insofern als Suchbewegung nach effektiven Machthebeln begreifen. Auch mit Blick auf potenzielle *politische Gelegenheitsstrukturen* stellt sich die Situation unter anderem aufgrund der Kompetenzdiffusion als schwierig dar. Hingegen lassen sich auf diskursiver Ebene (*Framing*) durchaus bemerkenswerte Erfolge feststellen, die jedoch auf politischer Ebene bislang kaum Wirkung zeigen. Eine entscheidende Hürde für die wirksame kollektive Artikulation von Widerspruch besteht in einer erst in Ansätzen ausgebildeten *kollektiven Identität* als akademisches Prekariat, was wiederum mit den spezifischen Feld- und Karrierestrukturen zusammenhängt. In der Gesamtschau lässt sich festhalten, dass die Ordnung des wissenschaftlichen Feldes in Deutschland eine Formierung und Artikulation kollektiven Widerspruchs im Mittelbau deutlich erschwert, sodass die Betroffenen sich (bislang) eher in Schweigen hüllen.

Im Zuge des derzeitigen Strukturwandels des wissenschaftlichen Feldes deuten sich nun (ambivalente) Veränderungen der Bedingungen für kollektiven Widerspruch an, die hier nur angerissen werden können. So ließe sich vermuten, dass durch einen Rückbau der Lehrstuhlautonomie, beispielsweise durch die Etablierung von Departmentstrukturen oder Graduiertenschulen, persönliche Beziehungs- und Abhängigkeitsverhältnisse zwischen Mittelbau und Professor*innenschaft an Relevanz verlieren, was eine Interessenartikulation erleichtern könnte. Mit der Autonomieerweiterung im Zuge der Organisationswerdung der Hochschulen⁹⁴ haben diese nun zudem umfassenderen Einfluss auf die Ausgestaltung der Beschäftigungsbedingungen und werden somit zu direkten Adressaten für die Belange des Mittelbaus. Dies könnte einerseits zu neuen Gelegenheitsstrukturen für den Mittelbau führen und damit tendenziell eher *Voice* aktivieren. Hinzu kommt, dass die Hochschulen durch den verschärften Wettbewerb untereinander stärker auf ihre Mitglieder angewiesen sind und die Zufriedenheit der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen so unter Umständen auch zu einem Erfolgsfaktor für die Positionierung am Universitätsmarkt werden könnte. Gleichwohl läuft die nach wie vor vorausgesetzte interorganisationale Mobilität im Karriereverlauf dieser Bewegung zuwider, da Angehörige des Mittelbaus seitens der Hochschullei-

94 Meier 2009.

tung vermutlich in erster Linie als nur vorübergehende Mitglieder betrachtet werden.

Literatur

- Allmendinger, Jutta; Eickmeier, Andrea 2003. »Brain Drain. Ursachen für die Auswanderung akademischer Leistungseliten in die USA«, in *Beiträge zur Hochschulforschung* 25, 2, S. 26–34.
- Alinsky, Saul D. 1989. *Rules for Radicals. A Practical Primer for Realistic Radicals*. New York: Vintage Books Edition.
- Barthauer, Luisa; Estel, Vivien; Dubbel, Anneke; Kauffeld, Simone; Spurk, Daniel 2016. »Woran erkenne ich eine erfolgreiche Laufbahn? Ein qualitativer Ansatz zur Definition von Laufbahnerfolg bei Wissenschaftlern«, in *Beiträge zur Hochschulforschung* 38, 1–2, S. 42–63.
- Baumgarten, Britta; Daphi, Priska; Ullrich, Peter. Hrsg. 2014. *Conceptualizing Culture in Social Movement Research*. Houndsmills, Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Baumgarten, Britta; Ullrich, Peter 2016. »Discourse, Power, and Governmentality. Social Movement Research with and beyond Foucault«, in *Social Theory and Social Movements*, hrsg. v. Roose, Jochen; Dietz, Hella, S. 13–38. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Beyer, Heiko; Schnabel, Annette 2017. *Theorien sozialer Bewegungen*. Frankfurt a. M.: Campus.
- Birch, Anthony H. 1975. »Economic Models in Political Science. The Case of ›Exit, Voice, and Loyalty‹«, in *British Journal of Political Science* 5, S. 69–82.
- Boroff, Karen E. 1989. »Loyalty – A Correlate of Exit, Voice, or Silence?«, in *Industrial Relations Research Association Series*, S. 307–314.
- Bourdieu, Pierre 1975. »The Specificity of the Scientific Field and the Social Conditions of the Progress of Reason«, in *Social Science Information* 14, 6, S. 19–47.
- Bourdieu, Pierre 1985. *Praktische Vernunft. Zur Theorie des Handelns*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Bourdieu, Pierre 1991. *Language and Symbolic Power*. Oxford: Polity Press.
- Bourdieu, Pierre 1992. *Homo Academicus*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Bourdieu, Pierre 1997. »Wie eine soziale Klasse entsteht«, in *Pierre Bourdieu: Der Tote packt den Lebenden*, hrsg. v. Steinrück, Margareta, S. 102–129. Hamburg: VSA.
- Bourdieu, Pierre 1998. *Vom Gebrauch der Wissenschaft. Für eine klinische Soziologie des wissenschaftlichen Feldes*. Konstanz: UVK.
- Burk, Christian L.; Grund, Christian; Martin, Johannes; Wiese, Bettina S. 2016. »Karrieren von Ingenieur- und Naturwissenschaftlern in Wissenschaft und Privatwirtschaft: Attraktoren und Durchlässigkeit aus psychologischer und personalökonomischer Sicht«, in *Beiträge zur Hochschulforschung* 38, 1–2, S. 118–141.
- DAAD (Deutscher Akademischer Auslandsdienst) o. J. *Rückkehrstipendien für Deutsche aus dem Ausland*. www.daad.de/ausland/reintegration/stipendien/de/22184-rueckkehrstipendie-n-fuer-deutsche-aus-dem-ausland/ (Zugriff vom 31.10.2019).
- Dörre, Klaus; Rackwitz, Hans 2018. »Mit der Geduld am Ende? Die Prekarisierung der *academic workforce* in der unternehmerischen Universität«, in *Prekäre Gleichstellung. Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft*, hrsg. v. Laufenberg, Mike; Erlemann, Martina; Norkus, Maria; Petschick, Grit, S. 185–209. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Dreitzel, Hans P. 1962. *Elitebegriff und Sozialstruktur. Eine soziologische Begriffsanalyse*. Stuttgart: Enke.
- Enders, Jürgen 1996. *Die wissenschaftlichen Mitarbeiter. Ausbildung, Beschäftigung und Karriere der Nachwuchswissenschaftler und Mittelbauangehörigen an den Universitäten*. Frankfurt a. M.: Campus.
- Enders, Jürgen; Teichler, Ulrich 1995. *Der Hochschullehrerberuf im internationalen Vergleich. Ergebnisse einer Befragung über die wissenschaftliche Profession in 13 Ländern*, hrsg. v. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie. Bonn.

- Farrell, Dan 1983. »Exit, Voice, Loyalty, and Neglect as Responses to Job Dissatisfaction. A Multidimensional Scaling Study«, in *Academy of Management Journal* 26, S. 596–607.
- Funken, Christiane; Rogge, Jan-Christoph; Hörlin, Sinje 2015. *Vertrackte Karrieren. Zum Wandel der Arbeitswelten in Wirtschaft und Wissenschaft*. Frankfurt a. M.: Campus.
- Gallas, Alexander 2018. »Precarious Academic Labour in Germany. Termed Contracts and a New Berufsverbot«, in *Academic Labor: Research and Artistry* 9, 1, S. 86–100.
- Gassmann, Freya 2020. *Befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Hochschulen in Deutschland – Eine erste Evaluation der Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes*. Frankfurt a. M.: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft.
- GEW (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft) 2010. *Das Templiner Manifest*. www.gew.de/wissenschaft/templiner-manifest/templiner-manifest-text/ (Zugriff vom 27.05.2019).
- Gläser, Jochen 2006. *Wissenschaftliche Produktionsgemeinschaften. Die soziale Ordnung der Forschung*. Frankfurt a. M.: Campus.
- Graf, Angela 2019. »Kohäsion durch Kampf?! Überlegungen zur Bedeutung von Loyalität für Hochschulen«, in *Zeitschrift für Diskursforschung* 7, 1, S. 94–112.
- Grühn, Dieter; Hecht, Heidemarie; Rubelt, Jürgen; Schmidt, Boris 2009. *Der wissenschaftliche »Mittelbau« an deutschen Hochschulen. Zwischen Karriereaussichten und Abbruchtendenzen*. Berlin: ver.di.
- Heinecke, Guido; Matthes, Britta 2012. »Zahlt sich der Dokortitel aus? Eine Analyse zu monetären und nicht-monetären Renditen der Promotion«, in *Der Dokortitel zwischen Status und Qualifikation*, hrsg. v. Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (IFQ), S. 85–99. Berlin: IFQ.
- Hellmann, Kai-Uwe; Koopmans, Ruud. Hrsg. 1998. *Paradigmen der Bewegungsforschung. Entstehung und Entwicklung von neuen sozialen Bewegungen und Rechtsextremismus*. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Hirschman, Albert O. 1974. *Abwanderung und Widerspruch. Reaktionen auf Leistungsabfall bei Unternehmungen, Organisationen und Staaten*. Tübingen: J. C. B. Mohr (Englische Erstausgabe 1970: *Exit, Voice, and Loyalty. Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*. Cambridge: Harvard University Press).
- Hüttges, Annett; Fay, Doris 2013. »Ausstieg aus der Wissenschaft – eine Frage fehlender weiblicher Motivation?«, in *Aufstieg und Ausstieg. Ein geschlechterspezifischer Blick auf Motive und Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft*, hrsg. v. Dautzenberg, Kirsti; Fay, Doris; Graf, Patricia, S. 42–53. Wiesbaden: Springer VS.
- Jakszat, Steffen; Schindler, Nora; Briedis, Kolja 2010. *Wissenschaftliche Karrieren. Beschäftigungsbedingungen, berufliche Orientierungen und Kompetenzen des wissenschaftlichen Nachwuchses*, hrsg. v. HIS; BMBF. Hannover: HIS Hochschul-Informations-System.
- Japp, Klaus P. 1984. »Selbsterzeugung oder Fremdverschulden? Thesen zum Rationalismus in den Theorien sozialer Bewegungen«, in *Soziale Welt* 35, 3, S. 313–329.
- Johnston, Hank 2009. »Protest Cultures: Performance, Artifacts, and Ideations«, in *Culture, Social Movements, and Protest*, hrsg. v. Johnston, Hank, S. 1–27. Aldershot: Ashgate.
- Jongmanns, Georg 2011. *Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG). Gesetzesevaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung*, hrsg. v. HIS: Forum Hochschule. Hannover: HIS Hochschul-Informations-System.
- Kalfa, Senia; Wilkinson, Adrian; Gollan, Paul J. 2018. »The Academic Game. Compliance and Resistance in Universities?«, in *Work, Employment and Society* 32, S. 274–291.
- Keil, Maria 2018. »Prekäre Profession? Ein historischer Abriss des Hochschullehrerberufs im Lichte der aktuellen Prekaritätsdebatte«, in *Forum Wissenschaft* 35, 2, S. 4–7.
- Keil, Maria 2019. *Die Ordnung des Feldes. Zu den Reproduktionsmechanismen sozialer Ungleichheit in der Wissenschaft*. Dissertation. Technische Universität Darmstadt.
- Kitschelt, Herbert P. 1986. »Political Opportunity Structures and Political Protest. Anti-Nuclear-Movements in Four Democracies«, in *British Journal of Political Science* 16, S. 57–85.
- Klein, Susanne 2019. »Wir können nicht so weiterlehren«. Deutsche Hochschulen sollen besser werden – nur wie? Ein Gespräch über Ideen, Personal und Geld mit Martina Brockmeier«, in *Süddeutsche Zeitung* vom 28. Januar 2019. www.sueddeutsche.de/bildung/vorsitzende-

- des-wissenschaftsrats-wir-koennen-nicht-so-weiterlehren-1.4302774 (Zugriff vom 27.05.2019).
- Konsortium BuWiN 2017. *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*. Bielefeld: WBV.
- Koppetsch, Cornelia 2017. *Wissenschaftliche Laufbahn und sozialer Protest. Konformität und »Illusio« in akademischen Berufsfeldern*. Vortrag auf der Tagung »War die Zukunft früher besser? Akademische und außerakademische Berufsperspektiven in den Geistes- und Gesellschaftswissenschaften« am 9. Februar 2017, Schader-Forum, Darmstadt.
- Krais, Beate 2000. »Das soziale Feld Wissenschaft und die Geschlechterverhältnisse. Theoretische Sondierungen«, in *Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt*, hrsg. v. Krais, Beate, S. 31–55. Frankfurt a. M.: Campus.
- Kreckel, Reinhard. Hrsg. 2008. *Zwischen Promotion und Professur. Das wissenschaftliche Personal in Deutschland im Vergleich mit Frankreich, Großbritannien, USA, Schweden, den Niederlanden, Österreich und der Schweiz*. Leipzig: Akademische Verlagsanstalt.
- Kreckel, Reinhard 2011. »Universitäre Karrierestruktur als deutscher Sonderweg«, in *Traumjob Wissenschaft? Karrierewege in Hochschule und Forschung*, hrsg. v. Keller, Andreas; Ortmann, Alexandra; Himpele, Klemens, S. 47–60. Bielefeld: Bertelsmann.
- Leck, Joanne D.; Saunders, David M. 1992. »Hirschman's Loyalty: Attitude or Behavior?«, in *Employee Responsibilities and Rights Journal* 5, S. 219–230.
- Leinius, Johanna; Vey, Judith; Hagemann, Ingmar 2017. »Poststrukturalistische Perspektiven auf soziale Bewegungen: Plädoyer für eine notwendige Blickverschiebung«, in *Forschungs-journal Soziale Bewegungen* 30, 4, S. 6–20.
- McCarthy, John D.; Zald, Mayer N. 1977. »Resource Mobilization and Social Movements. A Partial Theory«, in *The American Journal of Sociology* 82, 6, S. 1212–1241.
- Meier, Frank 2009. *Die Universität als Akteur: Zum institutionellen Wandel der Hochschulorganisation*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Melucci, Alberto 1995. »The Process of Collective Identity«, in *Social Movements and Culture*, hrsg. v. Johnston, Hank; Klandermans, Bert, S. 41–63. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Metz-Göckel, Sigrid; Selent, Petra; Schürmann, Ramona 2010. »Integration und Selektion. Dem Dropout von Wissenschaftlerinnen auf der Spur«, in *Beiträge zur Hochschulforschung* 32, 1, S. 8–35.
- Mittelstraß, Jürgen 1982. *Wissenschaft als Lebensform. Reden über philosophische Orientierungen in Wissenschaft und Universität*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Nacaps (National Academics Panel Study) 2020. *Eine Längsschnittstudie über Promovierende und Promovierte*. www.nacaps.de/files/downloads/Poster_Nacaps.pdf (Zugriff vom 24.03.2020).
- Neie, Thomas 2000. »Ziemlich prekär. Die Reform der Hochschulpersonalstruktur«, in *Hochschule Ost* 3–4, S. 9–14.
- Neis, Matthias 2009. »Immer der Karotte nach. Ist die Wissenschaft eine prekäre Profession?«, in *Zeitschrift für Nachwuchswissenschaftler – German Journal for Young Researchers* 1, S. 84–89.
- Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft 2017. *Für faire Beschäftigung an deutschen Hochschulen! Forderungen des Netzwerks für Gute Arbeit in der Wissenschaft*. http://mitt-elbau.net/wp-content/uploads/sites/5/1/2017/09/Forderungen_NGAWiss._31.8pdf.pdf (Zugriff vom 27.05.2019).
- Ohm, Britta. 2016. »Exzellente Entqualifizierung. Das neue akademische Prekariat«, in *Blätter für deutsche und internationale Politik* 8, S. 109–120.
- Ostheim, Tobias; Schmidt, Manfred G. 2007. »Die Machtressourcentheorie«, in *Der Wohlfahrtsstaat. Eine Einführung in den historischen und internationalen Vergleich*, hrsg. v. Schmidt, Manfred G.; Ostheim, Tobias; Siegel, Nico A.; Zohnhöfer, Reimut, S. 40–50. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Peter, Tobias 2017. »Akademische Entrepreneure. Der homo academicus zwischen Passion, Reputation und Projekt«, in *Berliner Debatte Initial* 28, 1, S. 110–121.

- Pettenkofer, Andreas 2010. *Radikaler Protest. Zur soziologischen Theorie politischer Bewegungen*. Frankfurt a. M.: Campus.
- Pinder, Craig C.; Harlos, Karen P. 2001. »Employee Silence. Quiescence and Acquiescence as Response to Perceived Injustice«, in *Research in Personnel and Human Resources Management* 20, S. 311–369.
- Reuter, Julia; Berli, Oliver; Tischler, Manuela. Hrsg. 2016. *Wissenschaftliche Karriere als Hasard: Eine Sondierung*. Frankfurt a. M.: Campus.
- Rucht, Dieter 1995. »Kollektive Identität. Konzeptionelle Überlegungen zu einem Desiderat der Bewegungsforschung«, in *Forschungsjournal Neue Soziale Bewegungen* 8, 1, S. 1–23.
- Saunders, David M.; Sheppard, Blair H.; Knight, Virginia; Roth, Jonelle 1992. »Employee Voice to Supervisors«, in *Employee Responsibilities and Rights Journal* 5, 3, S. 241–259.
- Schenk, Angelika; Vogelmann, Frieder; Wonka, Arndt 2017. »Jenseits der Infantilisierung. Plädoyer für einen echten Personalstrukturwandel an deutschen Universitäten«, in *Berliner Debatte Initial* 28, 1, S. 146–154.
- Schütz, Florian; Sinell, Anna; Trübswetter, Angelika; Kaiser, Simone; Schraudner, Martina 2016. »Der Science Case attraktiver Karrierewege – Eine gegenstandsbezogene Perspektive auf Karrierebedingungen und -modelle im deutschen Wissenschaftssystem«, in *Beiträge zur Hochschulforschung* 38, 1–2, S. 64–84.
- Silver, Beverly J. 2005. *Forces of Labor. Arbeiterbewegungen und Globalisierung seit 1870*. Berlin: Assoziation A.
- Snow, David A.; Rochford, Burke jun.; Worden, Steve K.; Benford, Robert D. 1986. »Frame Alignment Processes, Micromobilization and Movement Participation«, in *American Sociological Review* 51, 4, S. 464–481.
- Statistisches Bundesamt 1990, 2012, 2013 und 2018. *Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen*. Fachserie 11 Reihe 4.4. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Statistisches Bundesamt 2019. *Hochschulen nach Hochschularten*. www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Tabellen/hochschulen-hochschularten.html (Zugriff vom 26.11.2019).
- Technische Universität München 2019. *Karriere im Mittelbau*. www.tum.de/studium/lebenslanges-lernen/mitarbeitende/karriere-im-mittelbau/ (Zugriff vom 05.11.2019).
- Trappmann, Vera 2018. *Why the Young in Germany Do not Mobilize against Precarity*. <https://cericleeds.wordpress.com/2018/12/13/why-the-young-in-germany-do-not-mobilize-against-precarity/> <https://cericleeds.wordpress.com/2018/12/13/why-the-young-in-germany-do-not-mobilize-against-precarity/> (Zugriff vom 06.12.2019).
- UCU 2019. *University Strikes ON after Universities Refuse to Deal with Pensions, Pay and Working Conditions*. www.ucu.org.uk/article/10453/University-strikes-ON-after-universities-refuse-to-deal-with-pensions-pay-and-working-conditions (Zugriff vom 17.12.2019).
- Ullrich, Peter 2016. »Prekäre Wissensarbeit im akademischen Kapitalismus. Strukturen, Subjektivitäten und Organisationsansätze in Mittelbau und Fachgesellschaften«, in *Soziologie* 45, 4, S. 388–411.
- Ullrich, Peter 2019 a. »Organisierung und Mobilisierung im akademischen Kapitalismus. Bedingungen kollektiver Handlungsfähigkeit prekär-mobiler Bildungsarbeiter*innen«, in *Komplexe Dynamiken lokaler und globaler Entwicklungen. Verhandlungen des 39. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Göttingen 2018*, hrsg. v. Burzan, Nicole. https://publikationen.sozioologie.de/index.php/kongressband_2018/issue/view/33 (Zugriff vom 31.03.2020).
- Ullrich, Peter 2019 b. *Das Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft. Geschichte, Strategie und Organisationsbedingungen*. www.mittelbau.net/wp-content/uploads/2019/11/NGA_Wiss_Geschichte-und-Ansatz-2019-11-18.pdf (Zugriff vom 20.11.2019).
- Ullrich, Peter; Reitz, Tilman 2018. Raus aus der prekären Mobilität, in *Forum Wissenschaft* 2, S. 23–24.
- van Dyne, Linn; Ang, Soon; Botero, Isabel C. 2003. »Conceptualizing Employee Silence and Employee Voice as Multidimensional Constructs«, in *Journal of Management Studies* 40, 6, S. 1359–1392.
- ver.di o. J. *Blog »fairspektive«*. www.verdi.de/wegweiser/bildung-wissenschaft-forschung/++co++4665d266-b6be-11e0-6af0-00093d114afd (Zugriff vom 21.05.2019).

- Weber, Max 1988 [1919]. »Wissenschaft als Beruf«, in *Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre*, hrsg. v. Winckelmann, Johannes, 7. Auflage. S. 582–613. Tübingen: Mohr.
- Wissenschaftsrat 2018. *Hochschulbildung im Anschluss an den Hochschulpakt. Positionspapier*. www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/7013-18.pdf (Zugriff vom 27.05.2019).
- Zabrodsky, Thomas D. 2012. *Der Forschungskraftunternehmer. Leben und arbeiten als Jungakademiker in der wissenschaftlichen Welt*. Wiesbaden: Springer VS.

Zusammenfassung: Obwohl angesichts der zunehmend prekären Beschäftigungsbedingungen im deutschen akademischen Mittelbau bei vielen Betroffenen Unzufriedenheit herrscht, ist der kollektiv artikulierte Widerspruch eher schwach. Ausgehend von Hirschmans Konzepten *Exit* und *Voice* als zentralen Handlungsoptionen in Situationen der Unzufriedenheit, gehen wir in diesem Beitrag der Frage nach, wie sich erklären lässt, dass es im Mittelbau vergleichsweise *ruhig* bleibt und wie es um die (Un-)Möglichkeiten der Artikulation *kollektiven Widerspruchs* bestellt ist. Um mögliche Ursachen für das weitverbreitete Stillschweigen zu identifizieren, greifen wir zunächst vor dem Hintergrund einer Bourdieuschen feld- und habitustheoretischen Perspektive auf differenzierte Konzepte von *Silence* im Arbeitskontext zurück. Unter Rückgriff auf Ansätze der Protest- und Bewegungsforschung fragen wir anschließend nach den Bedingungen für die Entstehung von organisiertem Protest, also *Collective Voice*, und diskutieren diese vor dem Hintergrund der Situation des akademischen Mittelbaus in Deutschland. Es zeigt sich, dass die Strukturen des wissenschaftlichen Feldes sowie die habituellen Dispositionen der Mittelbauangehörigen eher dazu geeignet sind, *Silence* statt *Collective Voice* zu erzeugen. Die spezifische Funktionsweise des Feldes, die darin eingebetteten Machtstrukturen sowie insbesondere die spezifischen Karrierestrukturen in Deutschland machen eine Mobilisierung schwierig.

Stichworte: Wissenschaftskarrieren, akademischer Mittelbau, Prekarität, Mobilisierung, Loyalität, Protest, Feldanalyse

Exit, Voice and Loyalty. (Im-)Possibilities of Collective Voice of Non-Tenured Faculty in Germany

Summary: Although the increasingly precarious employment conditions of German non-tenured faculty foster a dissatisfaction among those, we can hardly find any expression of *Collective Voice*. With reference to Hirschman's concept of *Exit* and *Voice* as major response options to dissatisfaction, we will explore how to explain the relatively *Silence* and what are the (im-)possibilities for articulating *Collective Voice*. In order to detect possible reasons for maintaining silence we firstly resort to a Bourdieusian field- and habitus-theoretical perspective and differentiated concepts of employees' silence. With recourse to research approaches on social movements and protest, we then ask secondly about preconditions for the emergence of *Collective Voice* and discuss these against the background the actual situation of non-tenured faculty in Germany. It can be shown that specific structures of the scientific field and the field members' habitus are more suitable for creating *Silence* instead of *Collective Voice*. The field's peculiarities, the embedded power structures, and especially the specific career structures in Germany make a mobilization difficult.

Keywords: academic careers, non-tenured faculty, precarity, mobilization, loyalty, protest, social field analysis

Autor*innen

Angela Graf
Technische Universität München
TUM School of Governance
Lehrstuhl für Wissenschaftssoziologie
Arcisstr. 21
80333 München
angela.graf@tum.de

Maria Keil
Freie Universität Berlin
Institut für Soziologie
Arbeitsbereich Makrosoziologie
Garystr. 55
14195 Berlin
m.keil@fu-berlin.de

Peter Ullrich
Technische Universität Berlin
Zentrum Technik und Gesellschaft
Ko-Leiter des Forschungsbereichs »Soziale Bewegungen, Technik, Konflikte«
Hardenbergstr. 16–18
10623 Berlin
ullrich@ztg.tu-berlin.de