

AG Arbeitsbedingungen Kunstwissenschaft im
Ulmer Verein – Verband für Kunst- und Kulturwissenschaften

PREKÄRE KARRIEREN

Resultate der Umfrage zu den
Arbeitsbedingungen in den
Kunstwissenschaften

Erschienen 2024 auf Art.Dok



DOI: <https://doi.org/10.11588/artdok.00009360>

Impressum

AG Arbeitsbedingungen Kunstwissenschaft im
Ulmer Verein – Verband für Kunst- und Kulturwissenschaften

Julia Bärnighausen

Jacob Birken

Henrike Haug

Andreas Huth

Christina Irrgang

Darja Jesse

Andrea Knittel

Karoline Künkler

Susanne Müller-Bechtel

Antonia Putzger

Judith Riemer

Kathrin Rottmann

Anja Schürmann

Für Hilfe danken wir

Michael Gerloff

Andrea Burkhardt

Magdalena Thora

Die Verbreitung der Umfrage unterstützen

Ulmer Verein – Verband für Kunst- und Kulturwissenschaften

Fachinformationsdienst Arthist.net

Deutscher Verband für Kunstgeschichte (DVK)

AK Provenienzforschung

#Ich bin Hanna

...und viele Kolleg:innen

Kontakt

arbeitsbedingungen@ulmer-verein.de

V.i.S.d.P.

AG Arbeitsbedingungen Kunstwissenschaft im

Ulmer Verein – Verband für Kunst- und Kulturwissenschaften e.V.

PREKÄRE KARRIEREN

Resultate der Umfrage zu den
Arbeitsbedingungen in den
Kunstwissenschaften

INHALT

Vorbemerkungen	7
Basisinformationen	13
Allgemeiner Umfrageteil	15
Arbeitssuchende	17
Freiberufler:innen	21
Freie Wirtschaft	27
Museum, Ausstellungswesen, Denkmalpflege	31
Stipendiat:innen	35
Universitäten, Hochschulen, außeruniversitäre Forschungseinrichtungen	43

VOR BEMERKUNGEN

PREKÄRE
KARRIEREN

Wenig überraschend, aber deutlich: Die Umfrage der *AG Arbeitsbedingungen Kunstwissenschaft* im Ulmer Verein hat gezeigt, dass Kunstwissenschaftler:innen, wo auch immer sie arbeiten – etwa in Museen und Galerien, in der Vermittlung, an Universitäten und außeruniversitären Forschungsinstitutionen –, häufig prekäre Bedingungen hinnehmen müssen. Prekär heißt, dass Stellen „befristet“ sind, zu oft kurze Laufzeiten haben, Wohnortwechsel verlangen, Fachkolleg:innen mit Kindern oder Care-Verpflichtungen benachteiligen, Selbstorganisation und Gegenwehr erschweren und jede längerfristige Lebensplanung verhindern. Für viele von uns, aber vor allem für die Freiberufler:innen, bedeutet prekär zu arbeiten: eine unzureichende Bezahlung bei hoher Arbeitsbelastung und lückenhaften Rentenansprüchen.

Uns ist klar, dass die problematischen Arbeitsbedingungen in den Kunstwissenschaften keinen Sonderfall darstellen und es nicht wenige Menschen gibt, die unter noch schlechteren Bedingungen arbeiten. Das ist jedoch kein Grund, eine bedrückende Situation hinzunehmen – niemandem geht es besser, wenn wir schweigen, im Gegenteil. Die negativen Folgen prekärer Arbeitsverhältnisse sind bekannt: Wissens- und Erfahrungsverluste, frustrierte Mitarbeiter:innen, Ressourcenverschwendung,

Diskriminierungen aller Art. Sie betreffen nicht nur uns Kunstwissenschaftler:innen, sondern auch die Institutionen – Universitäten, Museen und sonstige Kultureinrichtungen – sowie die gesellschaftlichen Verhältnisse generell. Es gibt keinen Grund, sie länger hinzunehmen, zu akzeptieren oder gar schönzureden.

Im Folgenden stellen wir die Ergebnisse unserer Umfrage vor – mit überwiegend sparsamer Kommentierung, denn oftmals sind bereits die Zahlen aussagekräftig genug.

Weil die Umfrage nicht randomisiert war, sondern auf der Bereitschaft vieler Kolleg:innen in den Kunstwissenschaften zur Teilnahme beruhte, ist das Ergebnis aus der Perspektive der empirischen Sozialforschung nicht repräsentativ. Wir würden uns freuen, wenn die zuständigen Ministerien, Forschungsinstitute und die Verbände, die sich als Vertretung von Kunsthistoriker:innen und Museumsmitarbeiter:innen begreifen, eine empirisch korrekte Untersuchung der Arbeitsbedingungen in den Kunstwissenschaften in Angriff nähmen – dafür stellten wir unsere Erfahrungen gern zur Verfügung. Die von uns erhobenen Zahlen verlangen geradezu nach einer solchen Untersuchung, korrespondieren sie doch mit den Resultaten anderer Erhebungen zur Befristung und prekären Arbeit in der Wissenschaft sowie zur Arbeitssituation in der Provenienzforschung. Daher sind wir uns sicher, dass unsere Ergebnisse zumindest eine Tendenz angeben – und diese ist besorgniserregend genug.

Wir – eine Handvoll engagierter Kunsthistoriker:innen aus fast allen Berufsfeldern – verfügen weder über die entsprechenden Erfahrungen noch über ausreichende finanzielle Mittel, um eine professionelle Erhebung zu beauftragen. Trotzdem haben

wir, unter großem Einsatz und ehrenamtlich beraten von Expert:innen, mit vorliegender Umfrage die erste Erhebung überhaupt durchgeführt, die den Großteil der kunstwissenschaftlichen Berufsbereiche ins Visier nimmt. Allein die Tatsache, dass sich mehr als 1.000 Personen jeweils über 30 Minuten Zeit genommen haben, um die allgemeinen Fragen und die berufsspezifischen Fragenkataloge zu bearbeiten, verweist aus unserer Sicht auf das große Bedürfnis, die eigene berufliche Situation offenzulegen. Insbesondere die Reaktionen, die wir in den Freitextfeldern erhalten haben, zeigen, dass unsere Erhebung drängende Probleme anspricht: Viele Kunstwissenschaftler:innen begrüßten es mit Nachdruck, dass sie durch ihre Teilnahme an der Umfrage die Dilemmata ihres jeweiligen Berufsfeldes darstellen und ihre Erfahrungen mit der prekären Karriere, wie sie für unser Fach typisch geworden ist, einer breiteren Öffentlichkeit gegenüber kundtun konnten.

Mit unserer Umfrage möchten wir die Arbeitsbedingungen von Kunstwissenschaftler:innen endlich öffentlich machen, zumal sie sich insbesondere Außenstehenden kaum erschließen. So ist in der Regel nicht bekannt, dass es für einen Großteil von uns alltäglich geworden ist, für niedrige Honorare oder auf Basis befristeter Verträge mit kurzer Laufzeit zu arbeiten. Denn dass man schon in Paris, Florenz oder Berlin tätig gewesen sei, klingt natürlich schick – solange man die Arbeitsbedingungen, die zu diesen Jobwechseln und Umzügen geführt haben, unerwähnt lässt.

Außerdem möchten wir mit der Umfrage den kollegialen Zusammenhalt stärken, weil die prekäre Karriere nahezu sämtliche Berufsfelder betrifft, auch wenn sich die Probleme im Einzelnen

stark voneinander unterscheiden. An Universitäten und Forschungsinstitutionen taktet seit 2007 das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (im Folgenden: WissZeitVG), dessen unzureichende Novellen und überfällige Reformen uns immer wieder beschäftigen, die Arbeitswege. In den Museen, die von dieser gesetzlichen Regelung eigentlich nicht betroffen sind, wird die Befristung trotzdem praktiziert. Meist arbeiten wenige entfristet angestellte Kurator:innen und wissenschaftliche Mitarbeiter:innen projektbasiert zusammen mit einer großen Zahl von befristet beschäftigten bzw. freiberuflich tätigen Fachkolleg:innen, ohne die sich der museale Betrieb, die Konzeption, Durchführung und Vermittlung von Ausstellungsprojekten sowie die Provenienzforschung gar nicht bewerkstelligen ließen.

Eine zentrale Erkenntnis, die einmal mehr durch unsere Umfrage Bestätigung findet: Die Probleme, die sich für uns Kunsthistoriker:innen aus den gesetzlich und institutionell verantworteten Arbeitsbedingungen ergeben, sind nicht individuell, sondern strukturell begründet. Wir werden sie deshalb als Einzelne nicht lösen können.

Vielen Kunsthistoriker:innen erscheint der endgültige Ausstieg aus der Kunstgeschichte als die einzige Möglichkeit, den prekären Arbeitsverhältnissen und damit auch ihren instabilen und strapaziösen Lebensumständen zu entkommen. Für unser Fach, das sich durch den permanenten Zufluss frischer Perspektiven auf den Gegenstand erneuert, gehen damit Verluste an Inhalten, Sichtweisen und Methoden einher sowie das Risiko, zu stagnieren und an gesellschaftlicher Bedeutung einzubüßen. Die Vielfalt

kunstwissenschaftlicher Forschung, Lehre und Vermittlung hängt davon ab, dass Kunstwissenschaftler:innen mit diversen Perspektiven in unserer Disziplin arbeiten und davon auch leben können. Wie wollen wir unser Fach, das auch die historisch-sozialen Bedingungen von Kunst erforscht, wie wollen wir seine Relevanz für die sozio-kulturelle Entwicklung allgemein glaubwürdig behaupten, wenn nicht einmal wir selbst darin unter sozial verträglichen Konditionen arbeiten können?

BASIS INFORMATIONEN

PREKÄRE
KARRIEREN

Form, Distribution und Zeitraum der Umfrage

Die Umfrage erfolgte online zwischen dem 15. Mai und dem 15. September 2022. Auf unsere Bitte hin verbreiteten zahlreiche Multiplikatoren – der Fachinformationsdienst Arthist.net, der Deutsche Verband für Kunstgeschichte (DVK), der AK Provenienzforschung, die Initiative „Ich bin Hanna“ – sowie weitere Netzwerke, Akteur:innen und Aktivist:innen den Aufruf zur Teilnahme und den Link zum Online-Fragebogen.

Rücklauf

An der Umfrage nahmen insgesamt über 1.000 Personen teil, davon blieben 979 vollständige Datensätze, die für die Auswertung verwendet werden konnten. Folglich mussten – ein gängiges Verfahren bei solchen Erhebungen – etliche Beiträge herausgefiltert werden: etwa wenn das Ausfüllen des Fragebogens vorzeitig abgebrochen worden war, zur Wahrung der Anonymität einiger Teilnehmer:innen oder aufgrund allzu großer Unstimmigkeiten in den Angaben.

Zur Dauer der Auswertung und zur Präsentation der Ergebnisse

Die Auswertung erwies sich nach der monatelangen Vorbereitung der Umfrage als kräftezehrend – und deutlich komplexer als angenommen. Schließlich verfügten wir als Kunsthistoriker:innen bis dahin keinerlei Erfahrung mit der Auswertung von Datensätzen und Zahlenwerten. Erfreulicherweise erhielten wir jedoch Unterstützung von Kolleg:innen aus den Sozialwissenschaften – ihnen sei an dieser Stelle nochmals herzlich gedankt! Hervorzuheben ist insbesondere die Unterstützung bei der Datenanalyse durch Michael Gerloff, der mittels *Python*, *Pandas*, *Pyplot* und *NumPy* die Zahlen in übersichtlichen Diagrammen zusammenfasste und Kreuzanalysen ermöglichte, wodurch wir zur Auswertung die Ergebnisse aus den verschiedenen Teilen des Online-Fragebogens miteinander verbinden konnten.

Trotz der langen Auswertungszeit von beinahe zwei Jahren halten wir die Resultate noch immer für aussagekräftig, da sich die Arbeitsbedingungen seither in keinem der von uns untersuchten Berufsfelder signifikant verbessert haben.

Im Anschluss an einige Erläuterungen zum Allgemeinen Umfrageteil werden gemäß Inhaltsangabe die Ergebnisse der einzelnen Berufsgruppen in alphabetischer Reihenfolge aufgeführt.

ALLGEMEINER UMFRAGETEIL

PREKÄRE
KARRIEREN

Wie zu erwarten, haben sich insgesamt – je nach Beschäftigungsfeld leicht variierend – deutlich mehr Frauen (80 %) als Männer an der Umfrage beteiligt. Das entspricht in etwa dem Geschlechterverhältnis der Studierenden im Fach Kunstgeschichte allgemein, worüber uns leider keine umfassenden Zahlen vorliegen. Angesichts der quantitativen Divergenz zwischen Frauen und Männern auf der Studienebene, die in den berufsspezifischen Zahlenwerten unserer Umfrage Bestätigung findet, sollte darüber diskutiert werden, wie für die Besetzung von Führungspositionen in Museen und Universitäten eine entsprechende Quote zu erreichen ist.

Die überwältigende Mehrheit der Befragten (je nach Tätigkeitsbereich zwischen 90 und 95 %) gibt Deutsch als Erstsprache an. Mithin ist Kunstgeschichte, wie sie derzeit an öffentlichen Institutionen praktiziert wird, ein diesbezüglich nach wie vor homogenes Fach, das wenige Menschen mit eigener oder familiärer Migrationsgeschichte wählen, obwohl eine Diversifizierung der Disziplin neue Perspektiven eröffnen könnte.

Ausgewogener stellen sich die Verhältnisse bei der Frage nach dem Bildungsabschluss der Eltern dar: 57 % der Umfrageteilnehmer:innen im Bereich *Museums- oder Ausstellungswesen*

und Denkmalpflege und 57,8 % im Bereich *Universität, Hochschule, außeruniversitäre Forschungseinrichtungen* gaben an, dass zumindest ein Elternteil über einen akademischen Hintergrund (Studium etc.) verfügt; in den übrigen Berufsfeldern liegt dieser Anteil bei knapp 54 %. Im Umkehrschluss bedeutet das: Etwa 40 % derjenigen, die sich an der Umfrage beteiligt haben, stammen aus einem Elternhaus ohne akademischen Background. Nur bei der Gruppe mit Stipendium überwiegen mit einem Anteil von 55,6 % die Erstakademiker:innen.

ARBEITS SUCHENDE

PREKÄRE
KARRIEREN

Zum Zeitpunkt der Umfrage gaben 75 Personen – das sind 7,7 % der Umfrage-Teilnehmer:innen insgesamt – an, dass sie arbeitslos seien oder Arbeit suchten. Laut Agentur für Arbeit betrug die deutschlandweite Quote Arbeitssuchender 5,3 % während der Laufzeit der Umfrage (zwischen Mai und September 2022). Wenn wir auf der Basis unserer Zahlen nur bedingt repräsentative Aussagen treffen können, so gilt das besonders für zahlenmäßig kleine Berufsgruppen wie die arbeitssuchenden Kunstwissenschaftler:innen. Dennoch wollen wir auf die häufig verdeckte Problematik der Arbeitslosigkeit in den Kunstwissenschaften, deren mögliche Gründe und deren Auswirkungen hinweisen.

Arbeitslosigkeit droht oftmals und immer wieder

In den Kunstwissenschaften ist Arbeitslosigkeit kein seltenes Phänomen, selbst bei hoher Qualifikation und langjähriger Berufserfahrung nicht. Mit 73 % geben fast drei Viertel der 75 arbeitssuchenden Umfrage-Teilnehmer:innen an, dass sie zuletzt im kunstwissenschaftlichen Bereich tätig waren.

Generell ist Arbeitslosigkeit, das können wir den Antworten und Kommentaren der Umfrage-Teilnehmer:innen aller Berufsgruppen entnehmen, für die Mehrheit kein einmaliges

Interim nach Studienende bis zum Antritt der ersten Stelle, sondern eine Situation, die vielen von uns droht und wiederholt eintreten kann: 57 % aller Teilnehmer:innen an der Umfrage (inklusive Arbeitssuchende) geben an, bereits einmal in ihrem Berufsleben arbeitssuchend gewesen zu sein, fast ein Drittel zweimal, 13 % dreimal. Jede:r Zehnte ist im Laufe des Berufslebens sogar mehr als viermal arbeitssuchend gewesen. Dementsprechend die Angaben zur Dauer der Arbeitslosigkeit: Fast ein Drittel war insgesamt ein Jahr lang arbeitssuchend, ein Fünftel zwischen einem Jahr und drei Jahren, 9 % sogar mehr als fünf Jahre.

Aus diesen Angaben lässt sich schließen, dass sich auch kurze Phasen der Arbeitslosigkeit im Laufe eines Arbeitslebens summieren können, mit Nachteilen für die soziale Absicherung und die Rentenhöhe im Alter.

Häufigster Grund für Arbeitslosigkeit: Befristung

Auf die Frage, wodurch sie derzeit ohne bezahlte Beschäftigung seien, geben 52 % der arbeitssuchenden Umfrage-Teilnehmer:innen das Ende der Vertragslaufzeit bzw. das Auslaufen eines Drittmittelprojekts an. Für 21 % ist es nicht möglich, eine Stelle mit adäquatem fachlichem Profil zu finden, und 40 % haben Schwierigkeiten, eine passende Stelle in ihrem Wohn- und Lebensumfeld zu erhalten.

Von den arbeitssuchenden Umfrage-Teilnehmer:innen sind 20 % mit einem Folgeantrag beschäftigt, weil die erhoffte neue bezahlte Arbeit nicht oder noch nicht zur Verfügung steht. Um zu beurteilen, welche Rolle das Antragswesen und insbesondere lange Begutachtungszeiten in den Kunstwissenschaften tatsächlich für eine drohende oder faktische Arbeitslosigkeit

spielen, liegen uns zu wenig Daten vor. Dieser Aspekt müsste gesondert untersucht werden.

Nachteile durch fehlende institutionelle Anbindung?

Viele arbeitssuchende Umfrage-Teilnehmer:innen befürchten, dass ihre Lage langfristig negative Auswirkungen auf ihre beruflichen Möglichkeiten zeitigen wird, weil sie als Arbeitssuchende keine institutionelle Anbindung haben. Die Unsicherheit wegen des Wegfalls berufsspezifischer Netzwerke ist hoch. Im Widerspruch zur hohen Zahl jener, die für sich keine beruflichen Perspektiven in den Kunstwissenschaften mehr sehen, versuchen dennoch 59 % der arbeitssuchenden Kunsthistoriker:innen, mit der kunstwissenschaftlichen Community verbunden und somit weiterhin sichtbar zu bleiben.

Perspektiven – die Kunstwissenschaft aufgeben?

Zu den vielfältigen Folgen der Erwerbslosigkeit für Kunstwissenschaftler:innen gehören auch Fragen der lebensgeschichtlichen Weichenstellung.

Gefragt nach den Auswirkungen ihrer momentanen Situation, wählen nur etwa 11 % der arbeitssuchenden Umfrage-Teilnehmer:innen die Aussage: „Ich mache mir keine Sorgen und erwarte, bald eine neue Anstellung bzw. einen Auftrag zu bekommen.“ Hingegen sind es beachtliche 40 %, die sich für ihre Suche nach einer sicheren Anstellung innerhalb der Kunstwissenschaften ein Limit gesetzt haben – bleiben ihre Bemühungen ergebnislos, wollen sie sich nach einem anderen Betätigungsfeld umsehen.

Mit 43 % denken noch etwas mehr Arbeitssuchende sogar darüber nach, ihr gewähltes Berufsfeld aufgrund der schlechten Jobchancen endgültig zu verlassen – unter ihnen hervorragend qualifizierte und hoch motivierte Kunstwissenschaftler:innen, die dem Fach – samt ihrem Wissen, ihren Perspektiven und Erfahrungen – verloren gehen.

FREI BERUFLER:INNEN

PREKÄRE
KARRIEREN

Sprechen wir über die Arbeitsbedingungen der Freiberufler:innen in der Kunstwissenschaft – mit 12,1 % die drittgrößte Berufsgruppe unter den Umfrage-Teilnehmer:innen (119 von 979) – , dann geht es zuallererst um ausgesprochen schlechte Einkommensverhältnisse. Sie sind es, die im Wesentlichen die meisten anderen Schwierigkeiten bedingen.

Missverhältnis: zu wenig Geld für zu viel Arbeit

Mit einem Jahresgewinn von durchschnittlich 8.900 Euro (im Median 5.000 Euro) liegen die freiberuflichen Umfrage-Teilnehmer:innen deutlich unterhalb der Armutsgrenze, obwohl sie fast zehn Stunden mehr pro Woche arbeiten als der bundesdeutsche Durchschnitt.

Diese Diskrepanz verschärft sich bei den Frauen, mit 88,4 % der größte Anteil in allen an der Umfrage beteiligten kunstwissenschaftlichen Berufsgruppen: Vor allem durch das Mehr an Care-Arbeit, das sie verrichten, erzielen die freiberuflich tätigen Frauen im Median 5.000 Euro Jahresgewinn, die Männer 7.500 bis 8.000 Euro.

Insgesamt verfügt die Berufsgruppe der Freiberuflichen innerhalb unserer Umfrage über weniger als 60 % des mittleren

bedarfsgewichteten Einkommens der Bevölkerung in Privathaushalten (EU-Standard), das im Jahr 2023 für Einpersonenhaushalte bei 15.000 Euro jährlich lag. Umgerechnet bleiben den betreffenden Solo-Selbstständigen im arithmetischen Mittel nur 742 Euro pro Monat (Armutsgrenze: 1.250 Euro), um ihre Lebenshaltungskosten zu bestreiten.

Niedrige Honorare und aktuelle Verfallsdynamik

Hauptgrund für das regulär geringe Einkommen der freiberuflichen Umfrage-Teilnehmer:innen und somit für deren äußerst prekäre Lage sind niedrige Entgelte. Schließlich obliegt die Honorargestaltung zumeist den Auftraggeber:innen bzw. Institutionen, wodurch den Freiberuflichen wenig Spielraum für Verhandlungen und Eigenkalkulation bleibt. Folglich sind Honorarempfehlungen von dritter Seite zur Orientierung und Selbstverortung hilfreich, aber meist nicht durchsetzbar.

Da die Auftraggeberschaft überwiegend brutto für netto abrechnet, nehmen generell viele Freiberufliche die Kleinunternehmerregelung nach § 19 UstG (Umsatzsteuergesetz) wahr – andernfalls müssten sie akzeptieren, dass ihre Honorare gemäß derzeitigem Steuersatz um fast ein Fünftel schrumpfen. Primär um solche gravierenden Einbußen zu vermeiden, umgehen Freiberufler:innen die Umsatzsteuer auf dem Wege der Kleinunternehmerregelung. Weil dies im Interesse ihrer Auftraggeber:innen ist, erhöhen sich zwar die Chancen auf eine kontinuierliche Zusammenarbeit, dafür jedoch müssen die freiberuflichen Auftragnehmer:innen das gesetzlich vorgeschriebene Einkommenslimit von 22.000 Euro pro Jahr einhalten. Überschreiten die Freiberuf-

lichen diese Grenze, indem sie mehr verdienen, tragen sie allein die weitreichenden steuerrechtlichen Konsequenzen.

Dementsprechend gestaltet sich die Honorarentwicklung bei den freiberuflichen Teilnehmer:innen der Umfrage: Rund 68 % vermelden real stagnierende bzw. sinkende Honorarsätze; beschleunigt wird diese seit Jahren erkennbare Abwärtstendenz durch die allgemeine Preisentwicklung.

Grundsätzlich gilt: Der Reallohnverlust bei freiberuflichen Kunstwissenschaftler:innen ist gravierender als bei Festangestellten – sowohl innerhalb der Kunstwissenschaft als auch im Vergleich zum Gros der Berufsfelder im Wirtschaftsleben insgesamt. Freiberufliche in der Kunstwissenschaft können sich weder auf Gebühren- oder Honorarordnungen (wie andere Selbstständige) noch auf Tarifverträge berufen; nicht einmal die Mindestlohnsätze dürfen sie für sich reklamieren. Gewerkschaftlich organisierte Arbeitskämpfe für mehr Lohn sind ihnen verwehrt – ohnedies drohte bei jedem Protest der Verlust von Aufträgen bzw. festen Auftragsverhältnissen.

Arbeiten trotz Krankheit – und kaum Erholung

Krankheitsbedingte Ausfälle riskieren die Freiberuflichen, die an der Umfrage teilgenommen haben, entweder nie (45 %) oder nur ausnahmsweise (rund 29 %), denn: Ausfallhonorare werden zu über 80 % gar nicht bzw. nur in Einzelfällen gezahlt – am seltensten dann, wenn die Ursache auf der Auftragnehmer:innen-Seite zu suchen ist.

Nur 48 % der Solo-Selbstständigen in der Kunstwissenschaft, die sich an unserer Umfrage beteiligten, nehmen regulär Urlaub, dagegen müssen 44 % von ihnen darauf verzichten. Ins-

gesamt drohen erhöhte Krankheitsrisiken, Folgeerkrankungen und chronische Beeinträchtigungen. Dabei gelten alle diese Umstände prinzipiell noch mehr für Frauen als für Männer.

Schlechte Absicherung erzeugt Altersarmut

Bei den freiberuflichen Umfrage-Teilnehmer:innen dominieren die höheren Altersgruppen, denn ab einem Alter von etwa 40 Jahren schwinden die Chancen auf eine Festanstellung. Nach Aufnahme der Solo-Selbstständigkeit im mittleren Alter wird die Situation allerdings schwierig:

Weniger als 60 % der Freiberuflichen sind Mitglied der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung, dies meist über Partner:innen, Familie bzw. ein Angestelltenverhältnis in Nebentätigkeit. Einerseits können sie kostspielige Privatversicherungen, insbesondere zur Alterssicherung, kaum bedienen – andererseits haben sie nur in Ausnahmefällen Zugang zur Künstlersozialkasse (KSK), die vergleichsweise faire sowie nach individueller Wirtschaftslage steuerbare Beiträge erhebt und neben der Kranken- und Pflegeversicherung auch eine Rentenversicherung bietet. Insgesamt sind mangelnde Gesundheitsversorgung über Jahre sowie Rentenbezüge weit unterhalb der Armutsgrenze die Folge.

Unterschätzt oder gar unsichtbar

Freiberufliches Leben ist von finanziellen ebenso wie von ideellen Schief lagen gezeichnet: Solo-Selbstständige in der Kunstwissenschaft sind akademisch gebildete Fachleute, nicht selten promoviert oder habilitiert, erhalten aber oft weniger als den Mindestlohn. Zudem werden ihre Qualifikationen und Leistungen gerne in

Anspruch genommen, ohne dass daraus gesellschaftliche Anerkennung resultiert. Folglich müssen viele Freiberufliche mit permanenter Existenzangst und ohne angemessene Würdigung ihrer Arbeitsleistung leben.

Die prekäre Situation freiberuflicher Kunstwissenschaftler:innen ist weitgehend unbekannt – vor allem bei (Kultur-)Politiker:innen: So gingen die Vergabebedingungen für die Corona-Hilfen an der Lebens- und Arbeitswirklichkeit Freiberuflicher vorbei, fast 82 % der betreffenden Umfrage-Teilnehmer:innen haben erst gar keine Corona-Hilfe beantragt. Von den (wenigen) gestellten Anträgen wurden 40 % bewilligt, entsprechende Gelder zu 52 % nur einmalig gewährt.

Existenzdruck statt Eintreten für existenzielle Interessen

Die Umfrageergebnisse belegen: Eine fundamentale Verbesserung der Arbeitsbedingungen freiberuflicher Kunstwissenschaftler:innen ist dringend geboten. Dafür braucht es Unterstützung von außen sowie eigenes Engagement. Letzteres allerdings fordert von dieser Berufsgruppe gleich doppelten Einsatz: Wenn Freiberufliche zur Wahrnehmung ihrer Interessen, wie Mitglieder aller Berufsgruppen in der Kunstwissenschaft auch, unentgeltlich Arbeitszeit und -kraft einbringen, geht damit für sie jedoch obendrein beides für das Generieren von Gewinn verloren.

Etliche freiberuflich tätige Umfrage-Teilnehmer:innen wünschen sich Rückhalt und Einsatz von kollegialer Seite. Speziell die Berufsverbände sind gefragt: Sie mögen – so wird vielfach geäußert – die Interessen Freiberuflicher, vor allem die Forderung nach mehr Honorar, nachdrücklicher als bisher vertreten, sowohl

innerhalb des Kreises von Fachkolleg:innen (darunter viele Auftraggeber:innen) als auch gegenüber Politik und Öffentlichkeit.

FREIE WIRTSCHAFT

PREKÄRE
KARRIEREN

Von den 979 Teilnehmer:innen der Umfrage kommen lediglich 4,9 % (48 Personen) aus dem Bereich *Freie Wirtschaft*. Die niedrige Beteiligungsrate in diesem Berufsfeld lässt verschiedene Erklärungen zu:

Grundsätzlich konnte die Umfrage nur wenige Kunstwissenschaftler:innen, die in der kunstbezogenen Privatwirtschaft tätig sind, erreichen, weil diese verstreut sind über ein weites Spektrum von Branchen und Betrieben (in alphabetischer Reihenfolge): Agenturen, Antiquariate, Auktionshäuser, Banken, Büros für Schreibaarbeiten, Recherche und Lektorat, Galerien, gemeinnützige Einrichtungen, Journalismus, Künstler:innen-Ateliers, Kunstberatungen, Kunsttourismus, private Kunstsammlungen, privatwirtschaftliche Stiftungen, Verlage und Versicherungen. Zudem sind Kunstwissenschaftler:innen in diesem weit verzweigten Wirtschaftsbereich oftmals, besonders in großen Firmen, als Solist:innen im Randbereich des betreffenden Metiers tätig, viele mit hochgradig spezialisierten Jobprofilen, oder sie finden sich als Generalist:innen in kleinen Büros.

Wir vermuten: Viele Fachkolleg:innen, die in der Privatwirtschaft tätig sind, fühlen sich keinem der Berufsverbände für Kunst-

historiker:innen zugehörig, während jedoch passende berufsständische Vereinigungen fehlen, über die sie einschlägige Informationen beziehen könnten. Etliche Kunstwissenschaftler:innen aus diesem Berufsfeld dürften daher nur zufällig oder über Hinweise von dritter Seite auf unsere Umfrage gestoßen sein. Dennoch möchten wir die Daten aus dieser Berufsgruppe nutzen und mit deren Hilfe potenzielle Problembereiche aufzeigen.

Einkommen: sicher, pünktlich und langfristig

In privatwirtschaftlichen Tätigkeitsfeldern überwiegen Einkommenssicherheit und Langfristigkeit: 81 % der betreffenden Umfrage-Teilnehmer:innen geben an, mit ihrem Gehalt ihren Lebensunterhalt bestreiten zu können, und zwar auf weite Sicht, denn 83 % von ihnen arbeiten auf einer unbefristeten Stelle. Eine ansehnliche Mehrheit von ihnen bekommt ein Fixgehalt (85 %), dies sogar pünktlich (94 %); zudem werden Überstunden vergütet bzw. können anderweitig ausgeglichen werden.

Qualifikationen und Berufschancen

Die Promotion spielt als Einstellungskriterium im Berufsfeld *Freie Wirtschaft* kaum eine Rolle, so gaben 94 % der betreffenden Umfrage-Teilnehmer:innen an, dass der Doktor:innentitel für die Vergabe ihrer Stelle nicht voraussetzt wurde. Daher ist dieser Teil dieses Arbeitsmarktes für Kunstwissenschaftler:innen mit Bachelor- oder Masterabschluss interessant. Hingegen scheinen höherqualifizierte Kolleg:innen im privatwirtschaftlichen Sektor weniger Chancen zu haben, vielleicht weil sie als überqualifiziert gelten.

Mehrfach beschäftigt statt ausreichend bezahlt

Eindeutig problematisch gestaltet sich hingegen die Höhe des Gehalts, denn 70 % der Umfrage-Teilnehmer:innen aus diesem Berufsfeld werden nicht nach Tarifvertrag bezahlt und verdienen entsprechend weniger Geld. Infolgedessen sind 33 % von ihnen regelmäßig auf mehreren Arbeitsstellen tätig oder nehmen zusätzlich Honorar- bzw. Werkverträge wahr, jeweils gebunden an entsprechend viele Arbeitgeber:innen bzw. Auftraggeber:innen.

Interessenvertretung

Zudem ist die Interessenvertretung von Kunstwissenschaftler:innen, die im privatwirtschaftlichen Sektor arbeiten, nicht in ausreichendem Maße gewährleistet. Mithin dürfte es besonders schwierig sein, Verbesserungen in diesem überaus heterogenen Berufsfeld zu bewirken.

So gibt es in 64 % der Unternehmen, in denen die Umfrage-Teilnehmer:innen beschäftigt sind, keinen Betriebsrat. Das liegt zum einen daran, dass 35 % für kleinere mittelständische Betriebe mit unter zehn Beschäftigten arbeiten, die Wahl eines Betriebsrats aber erst ab einer Belegschaft von fünf Mitarbeiter:innen möglich ist. Doch auch in größeren Unternehmen mit 50–249 Mitarbeiter:innen werden die Interessen der Kunstwissenschaftler:innen nicht durchweg gewahrt: Lediglich die Hälfte der dort Beschäftigten gibt an, dass es in ihrer Firma einen Betriebsrat gebe.

Hinzu kommt, dass lediglich 5 % der Umfrage-Teilnehmer:innen, die einem privatwirtschaftlichen Betrieb mit Kunstbezug angehören, Mitglied in einer Gewerkschaft sind. Die Frage

nach den Gründen – spricht das für mangelndes Engagement im eigenen Interesse oder für das Fehlen von Organisationen, die für die unterschiedlichen Berufsfelder offen sind? – kann hier nicht beantwortet werden.

Fazit: Eine gesonderte Untersuchung des großen, ebenso weitverzweigten wie kleinteiligen Bereichs, der sich mit dem Berufsfeld *Freie Wirtschaft* eröffnet, ist notwendig.

MUSEUM AUSSTELLUNGS WESEN DENKMALPFLEGE

PREKÄRE
KARRIEREN

Der Bereich *Museum, Ausstellungswesen, Denkmalpflege* gehört zu den zentralen Berufsfeldern der Kunsthistoriker:innen, die an der Umfrage teilnahmen; sie stellen mit rund 41,2 % bzw. 403 Personen die größte Berufsgruppe dar. Der überwiegende Teil von ihnen ist an Museen tätig (67 %), von denen wiederum 63 % ausschließlich von der öffentlichen Hand bzw. in Kombination mit privaten Mitteln finanziert werden. Insbesondere für diese Institutionen stellt sich folglich die Frage, wie man dort – überwiegend von Steuergeldern getragen – die Arbeitsbedingungen für Kunsthistoriker:innen gestaltet.

Eingruppierung, Einstufung, berufsbedingte Umzüge

Im Durchschnitt sind die Umfrage-Teilnehmer:innen aus dem Berufsfeld *Museum, Ausstellungswesen, Denkmalpflege* zweimal berufsbedingt umgezogen, um eine Stelle überhaupt antreten zu können. Zwar sind die meisten von ihnen in Vollzeit tätig (65 %), aber davon geben 17 % an, tariflich nicht ihrer Tätigkeit oder Qualifikation entsprechend eingruppiert worden zu sein, und ein

Fünftel (20 %) vermerkt, bei der Einstufung seien weder alle relevanten (eventuell in anderen Berufsfeldern gewonnenen) Arbeits-erfahrungen noch ihre vollständigen Beschäftigungszeiträume berücksichtigt worden.

Mehrfachbeschäftigung

Über ein Viertel der 403 Umfrage-Teilnehmer:innen dieser Berufsgruppe (28 %) gibt an, mehr als einer Erwerbstätigkeit nachzugehen – das heißt: Die betreffenden Kunsthistoriker:innen sind regelmäßig an mehreren Arbeitsstellen tätig. Je nach arbeitsrechtlichem Modell und Kombinationsmöglichkeit – in Mehrfachbeschäftigung, als Minijobber etc. – erfüllen sie mindestens einen zusätzlichen Honorar- bzw. Werkvertrag, nehmen sie diverse Aufgaben wahr und sind bei all dem gegenüber unterschiedlichen Auftraggeber:innen weisungsgebunden.

Geschlechterverhältnis

Die Umfrage zeigt generell, wie eng die Arbeitsverhältnisse mit dem Geschlecht zusammenhängen – das gilt auch für die Beschäftigten im Bereich *Museum, Ausstellungswesen, Denkmalpflege*, die an der Umfrage teilnahmen. Zwar bilden hier Frauen die überwiegende Mehrheit (82 %), dennoch sind die wenigen unbefristeten Stellen (43 % bzw. 174 von 403 Personen) zu 60 % mit Männern besetzt.

Befristung

Obwohl das hier untersuchte Berufsfeld Arbeitsstellen und Institutionen umfasst, an denen Kunsthistoriker:innen unabhängig vom WissZeitVG tätig sind, dominieren offenbar auch hier befristete

Arbeitsverhältnisse: Mehr als die Hälfte der Umfrage-Teilnehmer:innen im Berufsfeld *Museen, Ausstellungswesen, Denkmalpflege* (56 % bzw. 224 von 403 Personen) ist befristet angestellt. Als Gründe werden häufig Drittmittel- und Projektbefristungen (41 %) genannt, gefolgt von Qualifizierungsbefristungen (25 %), vorrangig Volontariate.

Vertragslaufzeit

Die Befristung ist in der Regel mit kurzen Vertragslaufzeiten verbunden. Zwei von drei befristet Beschäftigten in diesem Berufsfeld, die sich an der Umfrage beteiligten, hatten schon Arbeitsverträge mit einer Laufzeit von nur zwei Jahren oder weniger (66 %). Mit 16 % der 224 befristet Beschäftigten kann nur eine Minderheit von ihnen ihr Leben auf der Basis einer Vertragslaufzeit von drei oder mehr Jahren längerfristig planen.

Coronaverlängerung

Während der Corona-Pandemie hatte das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) mit der WissZeitVG-Sonderregelung für pandemiebedingte Vertragsverlängerungen im Hochschulbereich für die Möglichkeit einer Absicherung (ohne Rechtsanspruch) gesorgt. Dagegen erhielt die überwiegende Mehrheit (78 %) der befristet Beschäftigten im Berufsfeld *Museum, Ausstellungswesen, Denkmalpflege*, die an der Umfrage teilnahmen, keine pandemiebedingte Vertragsverlängerung.

Interessenvertretung

Die Umfrageergebnisse legen nahe: Im Bereich *Museum, Ausstellungswesen, Denkmalpflege* fehlen Gremien, die effektiv für die Rechte der Beschäftigten eintreten. Zwar gibt die Mehrheit (67 %) der 224 befristet beschäftigten Umfrage-Teilnehmer:innen an, ihre Einrichtung verfüge über einen Betriebsrat bzw. eine anderweitige Interessenvertretung – nur jede:r Zehnte von ihnen ist jedoch der Meinung, dass die Interessen der befristet Beschäftigten dort in ausreichendem Maße berücksichtigt werden.

Berufliche Perspektiven

Immerhin jede:r zehnte in diesem Bereich tätige Umfrage-Teilnehmer:in (11 %) erwartet die Entfristung ihrer bzw. seiner derzeitigen Stelle – allerdings denken exakt genauso viele Fachkolleg:innen (11 %) über eine berufliche Umorientierung nach.

Bemerkungen

Für Museen sind Fördermittel eine zentrale Möglichkeit, um Ausstellungen zu realisieren, deren Umsetzung ohne zusätzliche Gelder nicht ohne Weiteres möglich wäre. Die fördermittelbasierte Finanzierung von Ausstellungsprojekten wird allerdings oftmals als Gelegenheit begriffen, um einen großen Teil zumindest der Umfrage-Teilnehmer:innen aus diesem Berufsfeld ausschließlich projektgebunden zu beschäftigen.

STIPENDIA T:INNEN

PREKÄRE
KARRIEREN

Von allen Umfrage-Teilnehmer:innen bezogen bis dato 45 Personen (4,6 %) ein Stipendium. Förderprogramme zur Unterstützung während des Studiums und zur Qualifizierung danach bieten eine wichtige Finanzierungsmöglichkeit – mit Vor- und Nachteilen auch hinsichtlich der Arbeitsbedingungen. So gewähren Stipendien in der Regel größere Freiheit als die Anstellung an einer Universität oder Forschungsinstitution, jedoch fehlt Stipendiat:innen eine soziale Absicherung nach Ablauf des Förderzeitraums, was sich auch im Alter negativ auswirken kann.

Art und Anzahl der Stipendien

Vor allem für Graduierte sind Stipendien von großer Bedeutung: Ca. 30 % der Promovend:innen unter den Umfrage-Teilnehmer:innen finanzieren sich über ein Stipendium. Von den insgesamt 45 Stipendiat:innen stellen die 38 Promovend:innen die größte Gruppe, weshalb sich die vorliegenden Ergebnisse vorrangig auf sie beziehen lassen.

Auffällig ist, dass 40 % der 25- bis 29-Jährigen Stipendiat:innen bereits das dritte Stipendium in ihrer Vita erhalten.

Typischerweise stellen Stipendien demnach keine Übergangsfinanzierung dar, sie bilden vielmehr über viele Jahre die Haupteinnahmequelle der betreffenden Umfrage-Teilnehmer:innen. Das wiederum wirft die Frage auf, nach welchen Kriterien die Bemessung von Förderzeiträumen erfolgt.

Förderzeitraum

Etwa die Hälfte (47 %) der Umfrage-Teilnehmer:innen mit Stipendium wird für 2+1 Jahre gefördert, beinahe ein Fünftel (ca. 18 %) für lediglich zwei Jahre.

Allerdings berichten 47 % derjenigen, die 2+1 Jahre gefördert werden, dass sogar diese maximale Zeitspanne zu knapp bemessen sei. Weitere 42 % von ihnen geben an, der Zeitraum reiche nur aus, solange nichts dazwischenkomme. Folglich bewertet die Mehrheit der Stipendiat:innen die Höchstförderdauer von 2+1 Jahren als nicht bzw. nur bedingt angemessen. So gehen insgesamt 15 % der Umfrage-Teilnehmer:innen mit Stipendium davon aus, dass sie ihr Forschungsvorhaben erst nach Ende der Förderung abschließen können.

Zur Begründung des faktisch höheren zeitlichen Bedarfs werden gestiegene Anforderungen an Qualifikationsarbeiten, Care-Verpflichtungen sowie die Auswirkungen der (im Zeitraum der Umfrage abebbenden) Pandemie angegeben.

Stipendienhöhe

Von den Stipendiat:innen, die sich an der Umfrage beteiligt haben, beziehen über die Hälfte (56 %) zwischen 1.000 und

1.500 Euro monatlich. Unter ihnen stufen 60 % die Höhe des Stipendiums als zu gering ein, etwa ein Drittel findet diese ausreichend. Bei den Stipendiat:innen, die zwischen 1.500 und 2.000 Euro monatlich erhalten (ca. ein Drittel aller Stipendien-Empfänger:innen), ist die Zufriedenheit größer: Fast die Hälfte dieser Gruppe (47 %) bewertet die Höhe ihres Stipendiums als angemessen.

Zusatzkosten durch Krankenversicherung

In der Regel erkennen Krankenkassen Promovend:innen – folglich auch diejenigen mit Stipendium – nicht mehr als Studierende an, obwohl die Qualifizierungsphase, die sie durchlaufen, üblicherweise als *Promotionsstudium* bezeichnet wird. Die Kategorisierung durch die Krankenkassen hat gravierende Auswirkungen:

Zwar ist ein Drittel der Umfrage-Teilnehmer:innen mit Stipendium (33 %) familienversichert, aber diese Möglichkeit steht nur verheirateten Paaren bzw. eingetragenen Lebensgemeinschaften offen. Damit sehen sich Stipendiat:innen hinsichtlich der Kranken- und Pflegeversicherung einer Ungleichbehandlung mit finanziellen Konsequenzen ausgesetzt. Fast die Hälfte (47 %) von ihnen zahlt in die freiwillige gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung ein und wendet dafür mit durchschnittlich rund 270 Euro pro Monat einen recht hohen Teil des Stipendiums auf.

Zusatzbelastung durch Mietpreise

Allgemein erhielten Promotions-Stipendiat:innen, die von den Begabtenförderwerken des Bundes gefördert werden, zum Zeitpunkt der Umfrage 1.350 Euro im Monat (plus eventuelle Zuschläge für Forschungs- und Reisekosten sowie Krankenkassen- oder Familienzuschuss). Selbst bei einem Krankenkassenzuschuss von 100 Euro (den gleichwohl nicht alle Fördergeber:innen gewähren) läge das „Netto-Einkommen“ von Promotions-Stipendiat:innen nach Abzug des Krankenkassenbeitrags bei 1.180 Euro monatlich und damit bereits unterhalb der Armutsgefährdungsschwelle (im Jahr 2022 bei 1.250 Euro für Alleinlebende). Viele Stipendiat:innen müssen sogar mit weit weniger auskommen. Wie schwierig die Finanzlage der Stipendiat:innen ist, illustrieren allein die aktuellen Mietpreise: Für ein WG-Zimmer müssen im bundesweiten Durchschnitt 479 Euro pro Monat gezahlt werden – in vielen Großstädten liegen die Kosten sogar bei bis zu 750 Euro. Was für junge Leute kurz nach dem Studium noch als zumutbar erscheinen mag, wird spätestens dann zum Problem, wenn unvorhergesehene Ausgaben, Umzüge oder Care-Verpflichtungen anstehen.

Sicherheitslücken schon in jungen Jahren – und bis ins Alter

Zusammengefasst: Da Stipendien nicht sozialversicherungspflichtig sind, zahlen Stipendiat:innen üblicherweise weder

Arbeitslosen- und noch Rentenversicherungsbeiträge – mit entsprechenden Konsequenzen zu ihren Lasten:

Während angestellte Promovend:innen nach Vertragsende zum Bezug von Arbeitslosengeld berechtigt sind, ist den Stipendiat:innen nach Ablauf ihrer Förderungszeit eine entsprechende Unterstützung verwehrt. Fast 8 % derer, die an der Umfrage teilgenommen haben, geben an, nach dem Ende ihres Stipendiums einen Antrag auf ALG II (mittlerweile Bürgergeld) stellen zu müssen, etwa 9 % setzen auf ein weiteres (Abschluss-)Stipendium. Lediglich rund 3 % können, vermutlich bedingt durch Restansprüche aus vorheriger Beschäftigung, ALG I beanspruchen.

Ähnlich verhält es sich hinsichtlich der Rentenerwartung bei den Umfrage-Teilnehmer:innen mit Stipendium: In der Gruppe der 30-34-Jährigen betreiben nur 26 % eine wie auch immer geartete Altersvorsorge, bei den über 35-Jährigen liegt die Zahl sogar bei null. Im Unterschied zu angestellten Wissenschaftler:innen sind für die Stipendiat:innen Rentenlücken absehbar.

Auswirkungen der Corona-Pandemie

Insgesamt hatte die Corona-Pandemie speziell für Promotionsstipendiat:innen gravierende Auswirkungen, anhand derer einige allgemeine, über die Epidemie hinausreichende Probleme sichtbar werden:

Rund 23 % der Umfrage-Teilnehmer:innen geben an, dass der eingeschränkte Kontakt zu fachlich-kollegialen Netz-

werken problematisch gewesen sei. Dies verweist auch auf den allgemeinen Umstand, dass Stipendiat:innen überwiegend ohne konstanten Austausch arbeiten, der durch einen festen institutionellen Bezugsrahmen gegeben wäre. Zudem vermerken etwa 44 % von ihnen, dass die Bedingungen für eine pandemiebedingte Verlängerung des Stipendiums vom betreffenden Förderwerk nicht einheitlich und transparent kommuniziert worden seien. Dadurch sei ihre Lage erschwert worden, zumal viele von ihnen den Wegfall von Nebeneinkünften hätten hinnehmen müssen. Mithin bestätigte sich während der Corona-Epidemie, dass die Höhe der Stipendien nicht durchweg ausreicht und dass Nachsteuerungsoptionen fehlen.

Unklarer Status und Zukunftsängste

Problematisch ist vor allem der unklare Status von Promotions-Stipendiat:innen, gereicht er doch, aus welcher Perspektive auch immer, zu deren Nachteil: Von den Krankenkassen als selbstständig berufstätig eingestuft (und trotz *Promotionsstudiums* nicht als Studierende), müssen sie einen hohen Versicherungsbeitrag zahlen – in professionellen Kontexten wiederum werden sie, obschon hoch motiviert und qualifiziert, oft als fortgeschrittene Studierende angesehen, die sich mit einem einfachen Lebensstandard und der damit verbundenen Unsicherheit arrangieren sollen.

Ihre Zukunftsängste und Sorgen unterstreichen die Kommentare vieler Stipendiat:innen in den Freitextfeldern der Umfrage: Vor allem von finanziellen Nachteilen gegenüber

Krankenkasse, Unfallversicherung und Steuerbehörde ist die Rede, von „prekären Lebensbedingungen durch hohe Versicherungstarife“, von der „fehlenden Sozial- und Rentenversicherung“ und einem „beachtlichen Nachteil für Rentenansprüche“.

UNIVERSITÄTEN HOCHSCHULEN AUSSERUNIVERSITÄRE EINRICHTUNGEN

PREKÄRE
KARRIEREN

Die Angehörigen der mit 29,5 % zweitgrößten Gruppe unter allen Umfrage-Teilnehmer:innen (289 von 979) arbeiten im Bereich der Hochschulen (81,8 %) und außeruniversitären Forschungseinrichtungen (18,2 %). Bei diesen Arbeitgeber:innen handelt es sich zu 85 % um öffentlich finanzierte Einrichtungen, denen hinsichtlich der Arbeitsbedingungen generell eine gewisse Vorbildwirkung zukommt und die in besonderer Weise den Forderungen nach fairen Arbeitsbedingungen und nachhaltigem Wirtschaften verpflichtet sein sollten.

Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen – überwiegend auf Teilzeit-Stellen

Von den Umfrage-Teilnehmer:innen, die zu diesem Berufsfeld gehören, sind 64 % als Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen eingestellt. Obwohl sie einen großen Teil der in ihren jeweiligen Bereichen anfallenden Aufgaben erledigen, arbeiten 56 % von ihnen in Teilzeit. Mögen auch manche darunter sein, die freiwillig

auf eine volle Stelle verzichten – generell gilt: Teilzeit-Arbeit ist normal geworden im Wissenschaftsbetrieb.

Im Berufsfeld *Universität, Hochschulen, außeruniversitäre Einrichtungen* hat etwa ein Drittel (ca. 32 %) eine auf 65–85 % reduzierte Stelle. Dabei bekleiden wissenschaftliche Mitarbeiter:innen ohne Promotion im Mittelbau in der Regel eine 50 %-Stelle, wohingegen Promovierende, die von der DFG finanziert werden, immerhin das Anrecht auf eine 65 %-Stelle haben. Ganz andere Dimensionen gewinnt der Vergleich, wenn man den Umstand berücksichtigt, dass die DFG Promovend:innen aus Fächern jenseits der Geisteswissenschaften regulär Vollzeit-Stellen gewährt – mit entsprechend höherem Gehalt.

Teilzeit-Stellen bringen den Einrichtungen einigen Nutzen – aber zulasten der Angestellten, denn regulär bleibt ein Teil der qua Ausschreibung definierten Aufgaben – vor allem die wissenschaftliche Qualifizierung – faktisch weitgehend unbezahlt und gerät damit zur Privatsache. So geben 70 % der betreffenden Umfrage-Teilnehmer:innen an, dass zusätzliche Arbeitszeiten – Überstunden also – weder bezahlt noch durch Freizeit kompensiert werden. Rund 60 % von ihnen erklären denn auch, dass sie im Rahmen ihrer Qualifikationsstelle – im Widerspruch zu deren Hauptzweck – weder Zeit noch Kraft dafür finden, ihre Qualifikationsschrift zu beenden bzw. die Qualifikationsphase abzuschließen.

Die beschriebene Auslegung von Teilzeit-Stellen lässt zudem wenig Spielraum für Zweitjobs, die für ein finanzielles Auskommen oftmals notwendig sind. Über ein Fünftel der betreffenden Umfrage-Teilnehmer:innen (fast 23 %) muss sich mit einer 50 %-Stelle – als „halbe Stelle“ berüchtigt – begnügen und eine

dementsprechend verringerte Entlohnung hinnehmen (in Entgeltgruppe 13 auf Tarifstufe 1 liegen die Netto-Gehälter mit ca. 200 bis 250 Euro knapp oberhalb der Armutgefährdungsgrenze). Insbesondere die notorisch hohen Mieten in größeren Städten (traditionell die Standorte von Universitäten), permanent steigende Lebenskosten und speziell das Leben mit Kindern sind mit einer halbierten Stelle allein nicht finanzierbar.

Schließlich mindert die Reduktion der (offiziellen) Arbeitszeit automatisch auch das Einkommen: Obwohl 66,4 % aller Personen dieser Berufsgruppe, die an unserer Umfrage teilgenommen haben, nach Entgeltstufe 13 bezahlt werden, liegt das reale Einkommen – erst recht gemessen an den tatsächlich erbrachten Arbeitsstunden – bei etlichen von ihnen deutlich darunter.

Befristung und Vertragslaufzeiten

Der signifikant hohe Anteil an befristeten Arbeitsverhältnissen, den unsere Umfrage ergeben hat, stimmt mit den Befristungsraten, die andere Umfragen ermittelt haben, überein – genauer: Mit 81 % arbeiten gut vier Fünftel der Umfrage-Teilnehmer:innen aus dem Bereich *Universität, Hochschulen, außeruniversitäre Einrichtungen* im Rahmen befristeter Verträge. Dagegen bleiben entfristete Stellen im Mittelbau (etwa 16 %) sowie befristete Positionen mit Tenure Track-Option (weniger als 2 %) die Ausnahme. Folglich lebt weniger als eine:r von fünf Umfrage-Teilnehmer:innen, die im wissenschaftlichen Mittelbau an der Universität arbeiten, in gesicherten Arbeitsverhältnissen.

Schon diese wenigen Zahlen verdeutlichen: Befristungen sind keineswegs ein marginales Problem, von dem lediglich jüngere Forscher:innen in ihrer zeitlich begrenzten Qualifizierungs-

phase betroffen sind. Vielmehr geht es auch um promovierte und sogar habilitierte Fachkolleg:innen, die oft bis über das fünfunddreißigste Lebensjahr hinaus, manche bis um die Fünfzig, ohne tragfähige berufliche Perspektiven in Rahmen ihrer fachlichen Spezialisierung auskommen müssen. Besonders hart trifft es unter ihnen jene, die gemäß WissZeitVG nach 6+6 Jahren (und eventuell weiteren befristeten Projektstellen) dazu gezwungen sind, den wissenschaftlichen Betrieb endgültig zu verlassen.

Ferner gilt es, nach offiziellen Befristungsgründen zu unterscheiden. Im Falle einer über Drittmittel finanzierten Stelle, wie sie rund 37 % der befristet beschäftigten Umfrage-Teilnehmer:innen aus diesem Berufsfeld innehaben, mag die limitierte Vertragslaufzeit im Rahmen eines (ebenfalls zeitlich begrenzten) Forschungsprojekts noch nachvollziehbar sein. Dagegen nützt der Befristungsgrund „Qualifizierung“ allein den Institutionen, gleichwohl nur, indem er einem ausgeglichenen Finanzhaushalt dient. Denn mit Hinweis auf dieses Argument können sie ihre Stellen nach wenigen Jahren neu besetzen – unter anderem zwecks Kostenersparnis sowie als Lockmittel für jüngst berufene Professor:innen – und im Zweifelsfall auch umstandslos abschaffen. Bezeichnenderweise kennt denn auch jede:r zehnte Umfrage-Teilnehmer:in mit befristeter Stelle nicht einmal den Grund für die Limitierung ihres bzw. seines Vertrags.

Erschwerend hinzu kommen die Laufzeiten der Verträge: Nicht einmal jede:r Zehnte der Umfrageteilnehmer:innen in der untersuchten Berufsgruppe (8 %) hat eine Stelle, die auf sechs Jahre befristet ist – viele müssen mit deutlich kürzeren Vertragslaufzeiten zurechtkommen: jeweils etwa ein Sechstel mit einem Jahr (14 %) bzw. mit zwei Jahren (16 %), ein Drittel (33,2 %) mit

drei Jahren. Diese kurzen Zeiträume erfordern oftmals zeit- und kostenintensives Pendeln oder aufwändige Wohnortwechsel, die jedoch nicht mit einer langfristigen Perspektive belohnt werden.

Darüber hinaus kann nur ein Drittel der Umfrage-Teilnehmer:innen im Berufsfeld *Universität, Hochschulen, außeruniversitäre Einrichtungen* die maximal 6+6 Jahre, die nach dem aktuell geltenden WissZeitVG der wissenschaftlichen Qualifizierung dienen, tatsächlich voll ausschöpfen. Denn zu ihrem Nachteil werden bei 8 % von ihnen auch Stipendienzeiten angerechnet, bei 20 % sogar die Arbeitszeiten als studentische bzw. wissenschaftliche Hilfskraft. Laut unserer Umfrage haben Angestellte von Hochschulen und Forschungsinstituten während ihres im Durchschnitt 13-jährigen Berufslebens sechs Arbeitsverträge (bei dreimaligem Wechsel der Institution) erfüllt und sind dafür zweimal an einen anderen Ort gezogen. Häufig schon nach sechs, spätestens nach zwölf Jahren wird das Teilzeit-Personal ausgewechselt. Mithin stellt der akademische Mittelbau die am stärksten fluktuierende Statusgruppe an Universitäten dar.

Diskrepanz zwischen Stellenprofil und tatsächlichen Aufgaben

Zwei weitere Themen lassen im Berufsfeld *Universität, Hochschulen, außeruniversitäre Einrichtungen* Gerechtigkeitslücken zwischen der Institution auf der einen und den Beschäftigten im akademischen Mittelbau auf der anderen Seite erkennen:

Im Rahmen unserer Umfrage hat sich bestätigt, dass eine große Zahl von Daueraufgaben auf Forscher:innen mit Qualifikationsstellen – also überwiegend befristete Mitarbeiter:innen in Teilzeit – übertragen werden. In den Antworten der betreffenden

Umfrage-Teilnehmer:innen werden genannt: Studienberatung, Betreuung von Websites und Social Media-Kanälen, die Funktion als Ansprechpartner:in für die studentischen Hilfskräfte, Arbeit für die (Re-)Akkreditierung der Studiengänge, Erstellung von Prüfungsordnungen und Modulhandbüchern. Kurzum: Es werden oftmals Arbeiten gefordert, die fest angestelltes Personal verlangen. Zwar bestätigen mit rund 67 % zwei Drittel der Umfrage-Teilnehmer:innen in diesem Berufsfeld, dass ihr Aufgabenkatalog mit dem Vertragstext übereinstimmt, aber immerhin ein Drittel von ihnen muss partiell (zu etwa 23 %) oder vollkommen (zu rund 7 %) vertragsfremde Aufgaben erledigen.

Ferner lassen die Ergebnisse unserer Umfrage erkennen, dass sich die oft hohen Anforderungen in Stellenausschreibungen nicht zwangsläufig im Zuschnitt und Charakter der betreffenden Positionen niederschlagen. So gibt fast die Hälfte der Umfrage-Teilnehmer:innen (rund 49 %) aus dem Bereich *Universität, Hochschulen, außeruniversitäre Einrichtungen* an, dass die Promotion zu den Einstellungsvoraussetzungen für ihre Stelle gehörte, bei etwa 12 % war sie immerhin erwünscht. Hingegen liegen Bezahlung, Arbeitszeiten und Aufgabenspektrum oft unterhalb des Niveaus, das man promovierten Bewerber:innen gleichwohl abverlangt.

Individuelles Engagement und Rechtssicherheit für alle

Auch hier gilt wie so oft: Wer sich engagiert, verliert. Über ein Fünftel der Umfrage-Teilnehmer:innen gibt an, in der universitären Selbstverwaltung mitzuwirken, vor allem Gremienarbeit oder Engagement in Mittelbauvertretungen werden genannt. So sinnvoll und notwendig dies auch ist – nicht zuletzt, um die Posi-

tion befristeter Mitarbeiter:innen sichtbar zu machen –, sind diese Arbeiten doch zeitaufwändig und erhöhen die Arbeitsbelastung zusätzlich.

Vor diesem Hintergrund offenbart sich einmal mehr das Fehlen verbindlicher Richtlinien im Berufsfeld *Universität, Hochschulen, außeruniversitäre Einrichtungen*. Um welchen der vorab aufgeführten Problemkreise es auch gehen mag: Nur verbindliche Richtlinien können die dringend notwendige Rechtssicherheit schaffen, derer es zur Unterstützung des akademischen Mittelbaus bedarf. Zurzeit sind die betreffenden Beschäftigten auf den guten Willen und die Unterstützung ihrer professoralen Vorgesetzten sowie auf die Einsatzbereitschaft und das Wissen der Personalabteilungen am jeweiligen Universitätsstandort angewiesen.

Eine andere Kosten-Nutzen-Analyse

Zusammenfassend lässt sich sagen: Ebenso wie die reduzierte Arbeitszeit kommt auch die Befristung von Stellen den Einrichtungen entgegen, indem sie – zuungunsten der Beschäftigten – dazu beiträgt, den legitimen Lohnanstieg auf höheren Erfahrungsstufen zu vermeiden.

Was den Institutionen Geld spart (Teilzeit und Befristung) und permanente Selbsterneuerung bringen soll (Befristung), geht jedoch im alltäglichen Zusammenwirken, ebenso für die Beschäftigten wie für die Studierenden, auf Kosten von Stabilität und Kontinuität. Wenn ein beträchtlicher Teil notwendiger Aufgaben (darunter Forschung und Lehre, Studienberatung und Selbstverwaltung) von Angestellten erfüllt wird, die nach der festgelegten Frist gehen müssen, reißen eingespielte Abläufe ab. Und mit jeder Belegschaft, die das betreffende Institut verlässt, geht

deren wissenschaftliches und institutionsspezifisches Wissen samt sozialen und politischen Erfahrungen verloren.

Die wissenschaftliche Qualifikationsschrift – zumeist in jahrelanger mühsamer Arbeit erstellt – gerät zum Ticket für die Teilnahme am großen Konkurrenzkampf um die wenigen entfristeten Stellen als Akademische Rät:in bzw. Professor:in oder die oftmals wiederum befristete Junior-Professur. Kurzum: Die hier geschilderten Arbeitsbedingungen stellen nicht nur eine Zumutung für hoch qualifizierte Akademiker:innen dar, sie sind auch nicht im Sinne eines fairen und produktiven Miteinanders an Universitäten, Hochschulen und Forschungseinrichtungen, vom dem exzellente Forschung und Lehre maßgeblich abhängen.

