

In der letzten Ausgabe der *kritischen berichte* stießen der Vorstand des Ulmer Ver eins und die Redakteur*innen der *kritischen berichte* eine Debatte zu den prekären Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft an. Seit langem ist insbesondere die auf dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) basierende Befristungspraxis im sogenannten ‹Mittelbau› in der Kritik.¹ Zunehmend wird auch danach gefragt, was das speziell für die Kunstgeschichte bedeutet, nicht zuletzt mit Blick auf die erschwerten Lebens- und Arbeitsbedingungen, die die Corona-Krise aktuell für viele Kolleg*innen mit sich bringt.²

Ich war zunächst skeptisch, als ich dazu eingeladen wurde, direkt nach den Initiator*innen den ersten Debattenbeitrag in dieser Reihe zu schreiben. Skeptisch nicht wegen des Themas, dessen Relevanz außer Frage steht. Aber ich frage mich, ob es richtig ist, als fest angestellte Professorin gleich am Anfang das Wort zu ergreifen, zumal wenn man selbst für diese Festanstellung in das benachbarte Ausland gezogen ist. Es spricht auf den ersten Blick natürlich einiges dagegen und schließlich doch ausreichend dafür: Der Text der Kolleg*innen macht deutlich, dass wir es mit einem strukturellen Problem zu tun haben – also mit einem Geflecht von Faktoren, die immer in starker Wechselwirkung stehen. Im Zeitalter transnational vernetzter Kooperationen, Karrieren und Netzwerke reichen diese Faktoren auch über den Rahmen nationaler Forschungspolitik hinaus. Aus dieser Perspektive sind die Lasten von Befristung und Prekarität zwar höchst ungleich unter den unterschiedlichen Standorten und Akteur*innen des Wissenschaftsbetriebs verteilt, aber das Thema geht alle an.

Umso mehr gilt das wohl, wenn wir das Denken über akademische Lebensläufe einmal etwas grundlegender in Beziehung setzen zum Denken über Kunst und Kunstgeschichte. Vor allem unter dem Eindruck sozialhistorischer und postkolonialer Ansätze hat sich in den letzten Jahrzehnten ein erweiterter Zugriff auf die Künste und ihre Akteur*innen herausgebildet: Der Begriff der Kunst ist damit längst nicht begrenzt auf einen Kanon von ‹Meisterwerken›, die vor allem durch ihre ‹Vollendung› glänzen und – gleichsam statisch – für einen bestimmten historischen Moment stehen, in dem diese ‹Vollendung› möglich wurde. Im Rahmen von Objektbiographien und Kanonerweiterungen denken wir Kunst nicht allein vom Ideal und Ende her, sondern unter Einbeziehung von Entstehungsbedingungen, Voraussetzungen, Brüchen und Umwegen, die sich auf die Kunstwerke selbst, aber auch auf ihre Hersteller*innen und Rezipient*innen beziehen können.³ Damit erweitert sich die kulturelle, historische und soziale Vielfalt dessen, was wir als Gegenstand unserer Forschung in Betracht ziehen und ernst nehmen. Der Blick auf das Disruptive, auf retardierende Elemente, auf Umwege, Momente des Normverstoßes, der Unvollständigkeit oder auch einfach nur der alternativen Praxis ist kein

Tabu. Im Gegenteil führt ein solcher Blickwinkel zu produktiven Fragestellungen und neuen Erkenntnissen. Noch immer bleibt viel Raum für weitere Diversifizierung, aber es ist nicht zuletzt dieser bewegliche erkenntnistheoretische Rahmen, der unser Fach heute relevant machen kann. Die strukturellen Bedingungen, unter denen unser Arbeitsfeld als Teil des Wissenschaftsbetriebs organisiert ist, bleiben im Vergleich dazu jedoch erstaunlich starr und oft sogar prohibitiv. Zwar wird in der prekären Qualifikationsphase substantielle und hochwertige Arbeit geleistet. Die biographische Unsicherheit, die die Wissenschaft als Beruf mit sich bringt, zeigt jedoch: Wissenschaftliche Lebensläufe sind auf lange Sicht offenbar vor allem von der Professur her gedacht – geradezu, als sei alles auf dem Weg dorthin bestenfalls eine Art Übung.

Welche Ressourcen muss man aber von vorneherein mitbringen oder zumindest glaubhaft performen, um eine solche Biographie zu absolvieren?⁴ Diese Frage schlägt sich mittlerweile auch in der akademischen Ratgeberliteratur nieder: Eine aktuelle Broschüre des *Qualitätszirkel Promotion*, von mehreren deutschen Hochschulen verlinkt, weist etwa auf die zweifellos wichtigen fachlichen und professionellen Grundbedingungen hin. Darüber hinaus stellt sie einige Fragen, die in bemerkenswerter Offenheit ans Eingemachte gehen. Eine (in meiner Zusammenstellung etwas zugespitzte) Auswahl daraus liest sich so: «Wie sieht meine Lebens- und Familienplanung aus?» – «Habe ich ein zeitaufwändiges Hobby? Bin ich bereit, dieses vorübergehend einzuschränken?» – «[...] komme ich auch mal ein Jahr ohne Urlaub aus?» – «Kann ich Freundschaften und Familie hintanstellen?» Und schließlich: «Sind jahrelange prekäre Beschäftigungsverhältnisse und unsichere Karrierechancen für mich ein Problem?»⁵ Den Autor*innen des Ratgebers ging es vermutlich nur darum, ein realistisches Bild zu zeichnen. Das Ergebnis entlarvt allerdings, welche Bewertungs- und Ausschlusskriterien der Wissenschaftsbetrieb jenseits der fachlichen Eignung bereits internalisiert hat.

Es hat etwas für sich, dass diese Faktoren als ‚persönliche Voraussetzungen‘ gekennzeichnet sind, denn hier wird es auch im Rahmen meines Textes jetzt ausnahmsweise für einen kurzen Moment persönlich: Ich selbst komme aus einem sogenannten ‚bildungsfernen Milieu‘, übersetzt bedeutet das: In meiner Familie gab es vor mir keine Akademiker*innen, und die Berufe meiner Eltern gehörten zu den eher schlecht bezahlten und wenig respektierten. Während meiner akademischen Qualifikationsphase habe ich intensiv von guten Förderinstrumenten (und Mentor*innen) profitiert, aber auch über einige Strecken unter erheblichen Einschränkungen und Existenzängsten gearbeitet. Natürlich waren ‚jahrelange prekäre Beschäftigungsverhältnisse und unsichere Karrierechancen‘ für mich ein Problem, um nur einmal die konkreteste finanzielle Ebene anzusprechen.⁶

Noch heute trifft mich deshalb ein solcher Fragenkatalog bis ins Mark, denn er bringt die impliziten Exklusionsstrategien auf den Punkt, ohne es wörtlich auszusprechen: Man muss sich das Arbeiten in der Wissenschaft leisten können. Kann man es nicht, gibt es immer wieder Weggabelungen, an denen man durch strukturelle Hindernisse darauf hingewiesen wird, welche Ressourcen man nicht mitbringt, welche persönlichen Zugeständnisse es kosten wird, trotzdem weitermachen zu können. Zusätzlich zu Talent, Resilienz und Fleiß braucht es dann immer noch viel Glück und gutes Timing. Eine Perspektive von Sicherheit und Kontinuität ist selbst für formal erfolgreiche sogenannte Bildungsaufsteiger*innen nicht regelmäßig vorgesehen. Der erhöhte Output-Druck, der mit der begrenzten Anzahl von

Qualifikationsjahren einhergeht, macht es zudem schwer, alternative Karrierewege vorzubereiten.

Die akademische Laufbahn scheint ausgerichtet auf eine Art ‹Norm-Persona›, die zuerst in das enge Korsett einer zeitlich limitierten, von Orts- und Stellenwechseln geprägten Laufbahn passt und dann möglichst nahtlos auf eine Professur oder eine der immer rarer gesäten sonstigen Dauerstellen wechselt: Gemessen am oben zitierten Fragenkatalog erscheint diese Persona stets physisch und psychisch leistungsfähig, nie außerwissenschaftlich verpflichtet (oder auch nur interessiert), sie wird nicht von sozialen oder kulturellen Differenzerfahrungen abgelenkt und ist wirtschaftlich unabhängig oder aber komplett anspruchslos. Je weiter man am Beginn oder im Verlauf einer akademischen Qualifikationslaufbahn von diesem fiktiven Ideal entfernt ist, desto schwieriger wird die Navigation. Oder, wie Amrei Bahr, Kristin Eichhorn und Sebastian Kubon es kürzlich formulierten, als sie das Ergebnis einer Twitter-Diskussion zum WissZeitVG in 95 Thesen zusammenfassten: «Das WissZeitVG berücksichtigt nicht, dass zwischendurch auch mal ganz einfach das Leben passiert».⁷

Aus Sicht der Professorin, die sich selbst als Mentorin für junge Wissenschaftler*innen versteht, stellt sich für mich heute die Frage, wen ein von Befristung, Zeitdruck und Prekarität geprägtes Umfeld eigentlich motivieren soll. Und noch wichtiger, im Umkehrschluss: Wen schließt es aus? Was bedeutet es für unsere Fachkulturen und für die Vielfalt unserer Ansätze und Themen? So schlussfolgert denn auch die letzte der oben zitierten 95 Thesen, «dass viele eigentlich höchst geeignete Personen, die auch diversere Perspektiven und Fragestellungen einbringen könnten, das ‹Lebensrisiko Wissenschaft› daher nicht eingehen werden».⁸ Es geht dabei nicht allein um finanzielle Ressourcen oder Risiken, sondern – im Sinne eines intersektionalen Diversitätsbegriffes – auch darum, welche unterschiedlichen Lebensumstände und -entwürfe im wissenschaftlichen Betrieb zum sozialen Kapital oder auch zur Hypothek werden können. Dieser Aspekt ist umso bedeutender, da die soziale Diversität und die inhaltliche Vielfalt eines Faches unmittelbar miteinander verbunden sind. Spätestens mit der breiten Rezeption von Didier Eribons *Rückkehr nach Reims* ist klar geworden:⁹ Es gibt ein Bewusstsein und ein Publikum für die erkenntnistheoretischen Potenziale, die im sozialen und kulturellen Perspektivenwechsel liegen, für den Zusammenhang zwischen biographischer Komplexität und intellektueller Neugier.

Das derzeit besonders vehement themisierte WissZeitVG ist bei all dem natürlich nicht der einzige, aber ein besonders wirkmächtiger und konkret fassbarer Faktor, der Diversität einschränkt. Während ich diese Zeilen schreibe, wird der aktuelle *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs* (BuWin) veröffentlicht. Der vorherige Bericht aus dem Jahr 2017 widmete sich schwerpunktmäßig der Vereinbarkeit von Familie und akademischer Laufbahn, in diesem Jahr stehen die «Karriereverläufe Promovierter» im Mittelpunkt.¹⁰ Bereits der Kurzfassung entnehme ich einige Tatsachen, die auf den systemischen Zusammenhang dieser und anderer Aspekte hinweisen: Die Finanzierung von Forschung und Lehre ist gestiegen, aber auch die Zahl der sogenannten Nachwuchswissenschaftler*innen. Etwa 90 % von ihnen sind befristet beschäftigt, bei durchschnittlichen Vertragslaufzeiten von etwa zwei Jahren mit recht hoher Teilzeitquote. Je höher die Karrierestufe, desto weniger Frauen bleiben in der Wissenschaft.¹¹

Reformvorschläge, wie sie etwa die Junge Akademie vorgelegt hat, setzen entsprechend umfassend systemisch an.¹² Auch das jüngst publizierte Papier *Zur Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses* des Verbandes Deutscher Kunsthistoriker stellt Überlegungen zu hierarchisch flacheren Departmentstrukturen zur Diskussion und regt eine Orientierung an der Bandbreite entfristeter Personalkategorien anderer Länder an.¹³ Als Leiterin der kunsthistorischen Sektion einer niederländischen Universität kann ich bestätigen, dass ein solcher Blick über die Konventionen nationaler Wissenschaftssysteme hinaus aufschlussreich ist – in unterschiedliche Richtungen.¹⁴ Ob und wie die konsequente Adaption eines Departmentssystems der (Haupt-)Schlüssel zur Lösung komplexer Strukturprobleme der Wissenschaft in Deutschland sein kann, bleibt eine produktive, aber offene Frage. Umso mehr gilt dies, als auch die außeruniversitären Forschungseinrichtungen, an denen viel Qualifikationsarbeit geleistet wird, integraler Teil dieser Diskussion sind. Auch in der Kunstgeschichte spielen sie eine große Rolle in der Doktorand*innen- und Postdoktorand*innenförderung. Bedeutender als die Frage nach Lehrstuhl- versus Departmentstrukturen scheint mir das ausgewogene Verhältnis zwischen stabiler Grundfinanzierung und befristeten Drittmittelprojekten. In jedem Fall gilt: Forschung und Lehre brauchen das richtige Maß zwischen Beweglichkeit der Positionen und Stabilität der Perspektiven. Das WissZeitVG in seiner derzeitigen Anwendung zeigt deutlich, wie dieses Verhältnis aus dem Gleichgewicht geraten kann – kein Wunder also, dass hier die lauteste Systemkritik ansetzt.

Ich nehme die Kunstgeschichte de facto keineswegs als ein Feld der Unentspannten wahr, die niemals innehalten, die Freundschaft, Familie und außer-curriculare Lebensplanung hinderlich und un- oder unterbezahlte Arbeit und mangelnde Berufsperspektiven selbstverständlich finden. Die ‹Norm-Persona› ist in Wirklichkeit wohl ohnehin eher selten. Ich bin überzeugt davon, dass wir als Fach immer dort die beste Arbeit leisten, wo es möglich ist, jenseits starrer Normen zu existieren, wo Diversität in Personalpolitik und Themensetzung selbstverständlich angestrebt wird, wo komplexe persönliche Erfahrungshorizonte sich mit einfallsreicher und anspruchsvoller Forschung verbinden. Es liegt im gegenseitigen Interesse von Professor*innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, solche Umfelder zu schaffen und weiter zu verbessern. Unter den gegebenen strukturellen Bedingungen bleibt dies jedoch eine Herausforderung – noch sehen wir oft allzu deutlich, wie das Feld insbesondere mit fortschreitender Qualifikationsstufe zunehmend homogener wird.

Zu einem Leben in intellektueller Fülle gehören natürlich auch Ortswechsel, das Kennenlernen unterschiedlicher Wissenschaftskulturen und Institutionen. Diese Flexibilität sollte sich aber idealerweise vor allem an inhaltlichen und biographischen Dynamiken orientieren. Es wird hingegen schnell stumpf, wenn man sich die eigene Lebensgeschichte im Rhythmus vorportionierter Vertragslaufzeiten erzählen muss. Was braucht es also? Inhaltlich anspruchsvolle, aber sozial möglichst durchlässige Strukturen und eine für Diversität aufgeschlossene Fachkultur. Vermehrte Möglichkeiten der Dauerbeschäftigung auch jenseits der Professur. Aber auch vermehrte Wertschätzung alternativer Karriere- und Lebenswege, die eben gar nicht erst als ‹Bruch› oder ‹Scheitern› wahrgenommen werden und sogar wieder in die Wissenschaft zurückführen können – auch wenn sie zeitweise etwas weiter entfernt vom engeren Feld der Kunstgeschichte und ihrer Institutionen verlaufen. Auch auf diese Weise stehen geisteswissenschaftliche Themen und Akteur*innen

im Kontakt mit der Komplexität gesellschaftlicher Realitäten. Wo eine Zusammenführung solch vielfältiger Perspektiven denkbar ist, kann sich die im Auftakttext zu dieser Debatte geforderte «kollektive Handlungsmacht» einer geisteswissenschaftlichen Disziplin beweisen.¹⁵ Wie viel Potenzial, wie viel zusätzliche gesellschaftliche Relevanz steckt in einer Kunstgeschichte, deren Talente sich konsequent in diesem Sinn entfalten und beweisen können, ohne dabei wertvolle Kräfte an im schlimmsten Fall lebensfeindliche und aus der Zeit gefallene Arbeitsbedingungen zu verlieren!

Möglicherweise wirft der Problemkomplex der Arbeitsbedingungen im geisteswissenschaftlichen Feld besonders starke Schlagschatten, und wahrscheinlich sind wir als Geisteswissenschaftler*innen besonders aufgefordert, uns dazu zu äußern. Die Philosophin Martha Nussbaum erinnert eindringlich an wesentliche politische Grundfunktionen der Geisteswissenschaften: Sie sollen zum kritischen Denken führen, ihre Ziele sollen über begrenzte lokale oder institutionelle Loyalitäten hinausweisen, vor allem aber sollen sie dazu befähigen, sich in die Lebensumstände und Gedankenwelten unterschiedlichster Gesellschaften hineinzudenken.¹⁶ In einem Wort: Unsere Forschung hat wesentlichen Anteil daran, die Komplexität der Welt zu erschließen und zu vermitteln. Das gilt keineswegs nur für sozialhistorische oder postkoloniale Themen, sondern ganz allgemein für das Verständnis vergangener und gegenwärtiger visueller und materieller Kulturen. Die Fragestellungen unseres Faches machen es notwendig, sich in Kontexte außerhalb des eigenen Erfahrungshorizontes zu versetzen und sensibel den eigenen Standpunkt im Verhältnis zum Gegenstand einzuberechnen. Wie lange kann es also gutgehen, wenn die Rahmenbedingungen des Arbeitens es gerade denjenigen besonders schwer machen, deren eigene Biographien für soziale und kulturelle Komplexität und Diversität stehen?

Anmerkungen

- 1** Einige Beispiele aus der in Presse und Wissenschaftskommunikation zunehmend intensivierten Debatte der letzten Jahre: Ariane Leendertz u. a., Flexible Dienstleister der Wissenschaft, in: *Frankfurter Allgemeine Zeitung*, 27. März 2018, <https://www.faz.net/-gqz-989ss>, Zugriff am 22. Februar 2021; Jan Kerckhoff, *Befristete Arbeitsverträge: Junge Forscher ohne Perspektive*, br-online, 09. November 2020, https://www.br.de/nachrichten/wissen/befristete-arbeitsvertraege-junge-forscher-ohne-perspektive,S-FqTzXS?UTM_Name=Web-Share&UTM_Source=Link&UTM_Medium=Link, Zugriff am 22. Februar 2021; Amrei Bahr, Kristin Eichhorn u. Sebastian Kubon, *95 Thesen gegen das WissZeitVG*, <https://95vswisszeitvg.wordpress.com>, Zugriff am 22. Februar 2021; L. Constantin Wurthmann, Amrei Bahr u. Achim Landwehr, #ACertainDegreeOfFlexibility? Das WissZeitVG im Fokus, in: *Poliphon – Der Podcast für politische Töne*, 14. Januar 2021, <https://www.podcast.de/episode/521941149/%2523ACertainDegreeOfFlexibility%2523F%2BDas%2BWissZeitVG%2Bim%2BFokus>.
- 2** Kilian Heck, Iris Wenderholm u. Johannes Grave, Zur Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses. Diskussionspapier des Verbandes Deutscher Kunsthistoriker e. V., 28. Januar 2021, <https://kunsthistoriker.org/meldungen/zur-situation-des-wissenschaftlichen-nachwuchses/>, Zugriff am 22. Februar 2021.
- 3** Vgl. z. B. *Biography of Objects. Aspekte eines kulturhistorischen Konzepts*, hg. v. Dietrich Boschung, Patric-Alexander Kreuz u. Tobias Kienlin, Paderborn 2015 (Morphomata, Bd. 31); *Das verirzte Kunstwerk. Bedeutung, Funktion und Manipulation von «Bilderfahrzeugen» in der Diaspora*, hg. v. Uwe Fleckner u. Elena Tolstichin, Berlin, Boston 2020; *Reading Objects in the Contact Zone*, hg. v. Eva-Maria Troelenberg u. a., Heidelberg 2021 (Heidelberg Studies on Transculturality, Bd. 9).
- 4** *Der Auftritt. Performanz in der Wissenschaft*, hg. v. Thomas Etzemüller, Bielefeld 2019.
- 5** Handbuch «Promotion bewusst entscheiden und gut starten», hg. v. Netzwerk Qualitätszirkel Promotion, <https://www.qz-promotion.de/home/handbuecher/die-promotion-gut-starten/>, S. 14, Zugriff am 22. Februar 2021.
- 6** Ebd.
- 7** Bahr/Eichhorn/Kubon (wie Anm. 1), These 75.
- 8** Ebd., These 95.
- 9** Didier Eribon, *Rückkehr nach Reims*, Berlin 2016.
- 10** *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*, hg. v. Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs Bielefeld 2021; <https://www.buwin.de/dateien/buwin-2021-kurzfassung.pdf>, S. 201.
- 11** Ebd.
- 12** Jule Specht u. a., *Departments statt Lehrstühle. Moderne Personalstruktur für eine zukunftsfähige Wissenschaft. Debattenbeitrag der AG Wissenschaftspolitik der Jungen Akademie*, Berlin 2017.
- 13** Heck/Wenderholm/Grave 2021 (wie Anm. 2).
- 14** Tatsächlich ist das Problem der Befristung im niederländischen Kontext bislang weitaus weniger zentral, nimmt aber auch dort innerhalb eines in Departments organisierten Systems eher an Bedeutung zu. Es verschärft damit die bestehenden und insbesondere für ‹kleinere Fächer› zum Teil dramatischen Probleme im Bereich Grundfinanzierung, Arbeitsdruck und Diversität, die Gegenstand einer landesweiten Debatte sind: Rens Bod, Remco Breuker u. Ingrid Robeyns, *40 stellingen over de wetenschap*, Amsterdam 2020.
- 15** Henrike Haug/Andreas Huth/Franziska Lampe/Kathrin Rottmann/Yvonne Schweizer: Kollektive Handlungsmacht erringen! Arbeitsbedingungen in den Kunsthistorischen Wissenschaften, in: *kritische berichte*, 2021, Heft 1, S. 111–116.
- 16** Martha C. Nussbaum, *Not for Profit: Why Democracy Needs the Humanities*, Princeton 2012. Nussbaum bezieht sich damit u. a. auf Max Webers Zeitgenossen Rabindranath Tagore.