

Wettlauf mit Hindernissen: Plädoyer für ein philosophisch informiertes Verständnis von „Vereinbarkeit“¹

Towards a Better Understanding of “Compatibility” in Academia

CHRISTINE BRATU, GÖTTINGEN

Zusammenfassung: In diesem Aufsatz argumentiere ich für die folgenden drei Thesen: (I) Das gängige Verständnis von Vereinbarkeit ist unterkomplex und bedarf philosophischer Klärung. (II) Vor dem Hintergrund eines philosophisch informierten Verständnisses von Vereinbarkeit gibt es guten Grund daran zu zweifeln, dass diese im sogenannten akademischen Mittelbau über die gängigen Maßnahmen überhaupt hergestellt werden kann. (III) Wenn wir für den Mittelbau Vereinbarkeit in einem philosophisch informierten Sinne herstellen wollen, müssen wir unsere Anwendung des Leistungsprinzips modifizieren und zudem die Aufgabe, Vereinbarkeit herzustellen, als Aufgabe der gesamten wissenschaftlichen Gemeinschaft begreifen. Zentraler Punkt meiner Argumentation ist dabei die Annahme, dass akademische Leistung zeitsensitiv ist, sodass diejenigen, die mehr Zeit in ihre Arbeit investieren, wahrscheinlich mehr und bessere akademische Leistungen vorzuweisen haben. Wissenschaftler:innen mit Fürsorgepflichten können aber nur ein

¹ Dieser Artikel ist im Rahmen des von der VolkswagenStiftung geförderten Projekts „Who Cares? An Investigation of the Compatibility of Research and Care Work in the Time of Covid-19 and Beyond“ entstanden. Ich danke der VolkswagenStiftung für die großzügige Förderung, vor allem aber meinen Kolleginnen Sandra Eckardt, Victoria Hegner, Barbara Schaff und Lisa-Marian Schmidt für viele inspirierende Gespräche und wertvolles Feedback. Für ebensolches danke ich auch Sebastian Bender, Tamara Jugov, Anna Wehofsits und meinen Kolleginnen von FePhiWorks Deborah Mühlebach, Johanna Müller und Mirjam Müller. Besonders herzlich bedanke ich mich bei meinen Kolleginnen Aline Dammel und Liz Riemann für die sorgsame Durchsicht des Manuskripts und ihre vielen hilfreichen Anmerkungen.

Alle Inhalte der Zeitschrift für Praktische Philosophie sind lizenziert unter einer Creative Commons Namensnennung 4.0 international Lizenz.



beschränktes Maß ihrer Zeit in ihre akademische Arbeit investieren und dieses Maß wird in der Regel deutlich unter dem liegen, was Wissenschaftler:innen ohne Fürsorgepflichten aufbringen können und wahrscheinlich auch werden, und lässt sich zudem nicht weiter erhöhen. Doch die im Prinzip einzigen unbefristeten Stellen im deutschen akademischen System, Professuren, werden nach dem Leistungsprinzip vergeben, was dazu führt, dass das Anforderungsniveau – also die Menge an bzw. die Qualität von wissenschaftlichen Leistungen, die man vorlegen muss, um eine realistische Chance auf solche Stellen zu haben – von denjenigen festgelegt wird, deren Leistungen am besten sind. Zusammengenommen führen diese Faktoren dazu, dass Wissenschaftler:innen mit Fürsorgepflichten in der Konkurrenz mit solchen ohne kaum eine realistische Chance darauf haben, sich bei Bewerbungen auf Professuren durchzusetzen. Dieser Umstand impliziert aber, wie ich argumentiere, dass für Wissenschaftler:innen mit Fürsorgepflichten keine Vereinbarkeit besteht.

Schlagwörter: Vereinbarkeit, Fürsorgepflichten, Leistungsprinzip, Meritokratie

Abstract: In this article, I argue for the following three claims: (I) The current understanding of compatibility is under-complex and requires philosophical clarification. (II) Against the background of a philosophically informed understanding of compatibility, there is good reason to doubt that compatibility can be achieved at all for untenured faculty members through the usual measures. (III) If we want to create compatibility in a philosophically informed sense for untenured faculty members, we must modify how we apply the merit principle and also understand the task of creating compatibility as a task for the entire academic community. The central point of my argument is the assumption that academic performance is time-sensitive, so that those who invest more time in their work are likely to have more and better academic achievements. However, academics with care responsibilities can only invest a limited amount of time in their academic work, and this amount will usually be significantly smaller than what academics without care responsibilities can and probably will invest, and cannot be increased further. However, the only permanent positions in the German academic system, full professorships, are awarded according to the merit principle, which means that the requirements for a successful application - i.e. the quantity or quality of academic achievements that must be presented in order to have a realistic chance of obtaining such positions - are determined by those whose achievements are the best. Taken together, these factors mean that academics with care responsibilities have no realistic chance of competing with those without when applying for professorships. However, as I argue, this implies that there is no compatibility for academics with care responsibilities.

Abstract: Compatibility, care responsibilities, merit principle

1 Einleitung

„Ein Job in der Wissenschaft ist super mit Kindern vereinbar“ und „Ein Job in der Wissenschaft ist so gut wie gar nicht mit Kindern vereinbar“. Beide Aussagen habe ich von Kolleg:innen gehört und meiner Ansicht nach sind beide Aussagen wahr, allerdings nur, wenn man sie auf die passenden Kontexte relativiert. Hierfür ist aufschlussreich, wer was von Obigem gesagt hat. Erstes wurde von einem W3-Professor behauptet, zweites von einer Kollegin, die gerade als wissenschaftliche Mitarbeiterin an ihrer Habilitation saß. Dieser Aspekt – also der Unterschied zwischen befristeter und unbefristeter Anstellung – ist meiner Ansicht nach für die Frage nach Vereinbarkeit in Akademia der wichtigste, sogar noch wichtiger als die sozialen Rollenerwartungen, die mit Geschlechtszuschreibungen einhergehen.² Dies werde ich jedenfalls im Folgenden behaupten. Konkret will ich für die folgenden Thesen argumentieren: (I) Das gängige Verständnis von Vereinbarkeit ist unterkomplex und bedarf philosophischer Klärung. (II) Vor dem Hintergrund eines philosophisch informierten Verständnisses von Vereinbarkeit gibt es guten Grund daran zu zweifeln, dass diese im sogenannten akademischen Mittelbau über die gängigen Maßnahmen überhaupt hergestellt werden kann. (III) Wenn wir für den Mittelbau Vereinbarkeit in einem philosophisch informierten Sinne herstellen wollen, müssen wir unsere Anwendung des Leistungsprinzips modifizieren und zudem die Aufgabe, Vereinbarkeit herzustellen, als Aufgabe der gesamten wissenschaftlichen Gemeinschaft begreifen.

Um diese Thesen zu begründen, werde ich folgendermaßen vorgehen: In den Abschnitten 2 und 3 zeige ich, dass das Verständnis von Vereinbarkeit, wie es im Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWin) verwendet wird, unterkomplex ist, und versuche eine Ergänzung. Hierfür diskutiere ich, was überhaupt für die Schaffung von Vereinbarkeit spricht (Abschnitt 2) und welche Besonderheiten wir beachten müssen, wenn wir uns über Vereinbarkeit im Mittelbau Gedanken machen (Abschnitt 3). In Abschnitt 4 argumentiere ich, dass die gegenwärtigen Vereinbarkeitsmaßnahmen an diesen Besonderheiten scheitern müssen,

² Damit will ich keinesfalls leugnen, dass Fürsorge nach wie vor ein gegendertes Phänomen ist, genauer gesagt, dass von weiblich gelesenen Personen nach wie vor viel mehr Engagement in der Fürsorge erwartet wird als von männlich gelesenen. Vereinbarkeit herzustellen ist daher nicht nur eine Frage der Gerechtigkeit, sondern zudem eine Frage der *Geschlechtergerechtigkeit*. In diesem Aufsatz argumentiere ich allerdings nur für den ersten Punkt.

nachdem ich zuerst dargelegt habe, welches diese Maßnahmen sind und auf welche Ressourcenkonflikte sie antworten sollen. In Abschnitt 5 mache ich einen Vorschlag, wie sich Vereinbarkeit für Mittelbaustellen stattdessen herstellen ließe. In Abschnitt 6 diskutiere ich schließlich einen naheliegenden Einwand gegen mein Vereinbarkeitsverständnis.

Dabei unterliegen meine Ausführungen drei Einschränkungen: Zum einen konzentriere ich mich auf die Vereinbarkeit akademischen Arbeitens mit den Fürsorgepflichten³, die aus Elternschaft – also aus der längerfristigen Sorge um ein minderjähriges Kind im eigenen Haushalt – resultieren. Ich tue dies nur aus Gründen der Einfachheit und nicht, weil mir die Sorge von Eltern um ihre Kinder moralisch relevanter erscheint als etwa die von Personen um ihre älter werdenden Eltern oder um erkrankte Freund:innen oder Partner:innen. Meine Hoffnung ist, dass meine Überlegungen teilweise auf diese Fälle übertragbar sind. Zum anderen diskutiere ich die Frage der Vereinbarkeit nur für die Geistes- und Kulturwissenschaften. Denn da es für die Arbeit in diesen Disziplinen meistens nur einen Laptop und Zugang zur relevanten Literatur braucht, sind hier dem ständigen Arbeiten kaum externe Grenzen gesetzt, anders als in Fächern, in denen man bspw. auf die Verfügbarkeit von technischen Geräten oder Versuchspersonen angewiesen ist. Schließlich werde ich im Folgenden keine ausführliche Verteidigung von Vereinbarkeit als erstrebenswertem Zustand vorlegen, sondern schlicht voraussetzen, dass die Vereinbarkeit von akademischem Arbeiten und Fürsorge wertvoll ist. Kommentare zu früheren Versionen dieses Textes haben mir gezeigt, dass nicht alle Personen diese Annahme teilen, doch sie hier umfassend zu begründen würde den Rahmen dieses Aufsatzes sprengen.⁴ Glücklicherweise ist dies aber auch nicht notwendig, da sich im Prinzip alle Arbeitgeber im akademischen Bereich in Deutschland – d.h. vor allem Universitäten und Hochschulen, Forschungsinstitute wie die der Max-Planck-Gesellschaft, aber auch große Förderwerke wie etwa die Deutsche Forschungsgesellschaft (DFG) und der European Research Council (ERC) – auf Vereinbarkeit als Wert festgelegt haben.

³ Den Begriff der Fürsorgepflicht übernehme ich aus dem Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (vgl. BuWin 2017, 233).

⁴ Für eine sehr gute Verteidigung von Vereinbarkeit als Ideal vgl. Hohl 2015.

2 Begriffsklärung, Teil I: Was spricht eigentlich für Vereinbarkeit?

Ausgangspunkt meiner Überlegungen ist das Verständnis von „Vereinbarkeit“, mit dem der *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs* (BuWiN) arbeitet. Im BuWiN von 2017 mit dem Schwerpunktthema „Vereinbarkeit“ findet sich folgende Begriffsbestimmung: „Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird definiert als die Möglichkeit, eine Ausbildung zu absolvieren bzw [sic] einem Beruf nachzugehen und gleichzeitig familiären Fürsorgepflichten nachzukommen.“ (BuWiN 2017, 233) Nach diesem Verständnis wäre bspw. Ayses Stelle mit ihrer Sorge um ihr zweijähriges Kind vereinbar, wenn Ayse morgens eine knappe halbe Stunde mit ihrem Kind spielen kann, bevor sie dann gestresst in die Uni hetzt und abends gerade noch rechtzeitig heimkommt, um ihr Kind mit einem erschöpften Gute-Nacht-Kuss ins Bett zu befördern. Ebenso wäre Vereinbarkeit gegeben, wenn Barbara die Sorge für ihr Kind und ihre akademischen Pflichten dadurch unter einen Hut bringt, dass sie abends – nachdem sie den Nachmittag über mit ihrem Kind gespielt, gemeinsam zu Abend gegessen, eine Geschichte vorgelesen und es schließlich zu Bett gebracht hat – noch bis um 24 Uhr unkonzentriert E-Mails beantwortet und dann mehr schlecht als recht ihr Seminar für den Folgetag vorbereitet, im vollen Bewusstsein, dass sie ihre eigene Forschung seit Monaten vernachlässigt. Denn Ayse und Barbara gehen beide *irgendwie* ihrem akademischen Beruf nach und kümmern sich gleichzeitig *irgendwie* um ihre Kinder. Diese Beispiele zeigen, wo obige Definition zu kurz greift: Wir können die Anforderungen von Familie und Beruf auf unterschiedliche Arten gegeneinander aufwiegen, doch nicht jede Art ist erstrebenswert. Wenn Vereinbarkeit ein Desiderat sein soll, müssen wir unser Verständnis entsprechend anpassen. Streng genommen sollten wir also unter „Vereinbarkeit“ die Möglichkeit verstehen, einem Beruf *gut genug* nachzugehen und gleichzeitig Fürsorgepflichten⁵ *gut genug* nachzukommen.

Diese erste Schärfung des Begriffs wirft sofort die Anschlussfrage auf, was in diesem Kontext gut genug sein soll. Meine eigene Intuition ist, dass Fälle wie Ayses und Barbaras nicht unter einen philosophisch informierten Vereinbarkeitsbegriff fallen sollten. Um es nicht bei bloßen

⁵ Im Weiteren werde ich nicht konkretisieren, welche Handlungstypen Fürsorgepflichten genau umfassen. Aus den Ausführungen im folgenden Abschnitt wird klar, dass damit all diejenigen Handlungen gemeint sind, durch die Eltern die Grundbedürfnisse ihrer Kinder adressieren.

Intuitionen zu belassen, müssen wir klären, was überhaupt für Vereinbarkeit spricht (wobei ich, wie in der Einleitung angekündigt, im Folgenden keine umfassende Verteidigung von Vereinbarkeit als erstrebenswertem Zustand leiste, sondern nur diejenigen Details zusammentrage, die für ein besseres Begriffsverständnis notwendig sind). In meinen Augen sind dies zwei sehr basale moralische Ansprüche in Kombination mit einer bedauerlichen empirischen Tatsache, wobei mir die fraglichen moralischen Ansprüche so basal erscheinen, dass ich sie im Weiteren nicht begründe, sondern hoffe, dass auch die Leser:innen sie für plausibel halten.⁶ Zum einen haben alle Personen moralischen Anspruch auf eine dauerhafte ökonomische Grundsicherung. In Deutschland wird diese Grundsicherung gegenwärtig primär über Lohnarbeit organisiert, d.h. solange kein bedingungsloses Grundeinkommen o.ä. eingeführt wird, haben Personen in Deutschland moralischen Anspruch auf die Möglichkeit, ausreichend vergütete Lohnarbeit zu leisten, oder – kürzer gefasst – auf einen Job. Diesen Anspruch haben die Rechtsträger:innen nicht einer konkreten anderen Person gegenüber, sondern gegenüber der Gesellschaft. Zum anderen handelt es sich bei den Personen, für die gesorgt werden muss, um solche, die, weil sie hierfür zu jung sind, ihre Grundbedürfnisse noch nicht selbstständig erfüllen können. Diese Verletzlichkeit begründet einen moralischen Anspruch auf dauerhafte Fürsorge, der erst einmal, wie der soeben erwähnte Anspruch auf einen Job, ungerichtet ist und also die Gesellschaft adressiert. Anders ausgedrückt: Kinder haben, einfach weil sie hilfsbedürftig sind, den Anspruch darauf, dass sich jemand um sie kümmert. Funktionierende Eltern-Kind-Beziehungen können diesen ungerichteten Anspruch allerdings fokussieren. Denn wenn eine Eltern-Kind-Beziehung in einem minimalen Sinne funktioniert – womit ich meine: wenn sich die Beziehungspartner:innen ausreichend kennen, es im Großen und Ganzen gut miteinander meinen und sich wechselseitig vertrauen –, bringt diese Bindung meist mit sich, dass Eltern besonders gut dazu in der Lage sind, für ihre Kinder zu sorgen.⁷ Eine solche Anspruchsfokussierung ist nicht nur im Interesse der Kinder, deren Versorgung hierdurch optimiert wird, sondern auch im Interesse der Gesellschaft. Denn wenn Eltern durch ihr Engagement dem Hilfsanspruch ihrer Kinder vollständig entsprechen, wird die Gesellschaft von diesem

⁶ Gewährsleute für den Anspruch auf eine dauerhafte ökonomische Grundsicherung sind bspw. Rawls 2000/1971 oder van Parijs 1992; für den Anspruch auf dauerhafte Fürsorge vgl. Feder Kittay 1999 oder Archard 2010 und 2015.

⁷ Für einen guten Überblick über das komplexe Netzwerk an normativen Erwägungen zu Fürsorgeansprüchen und -pflichten vgl. bspw. Gheaus 2011 und 2018.

Anspruch entbunden.⁸ Im Umkehrschluss gilt: Können Eltern dem Hilfsanspruch ihrer Kinder nicht oder nur teilweise entsprechen, steht wieder die Gesellschaft in der Pflicht. Kommen wir schließlich zu folgender bedauerlichen Tatsache: Oft genug ist die Fürsorge, die Eltern zu leisten verpflichtet sind, ressourcenintensiv und beansprucht neben ihren finanziellen Mitteln auch ihre psychischen Ressourcen (etwa ihre Aufmerksamkeit und Geduld) und vor allem ihre Zeit. Die meisten Jobs sind aber in ähnlicher Weise ressourcenintensiv.⁹ Weil arbeitende Eltern nicht unbegrenzt über Zeit, Aufmerksamkeit, Geduld etc. verfügen, müssen sie daher entscheiden, in welchen Aufgabenbereich sie ausreichend Ressourcen investieren und welchen sie (zumindest zeitweise) vernachlässigen. Zusammengenommen erwächst aus den drei genannten Erwägungen eine normative Spannung, die die Schaffung von Vereinbarkeit zu einer moralischen Pflicht werden lässt: Einerseits haben alle Personen moralischen Anspruch auf einen Job, andererseits haben Kinder moralischen Anspruch auf Fürsorge, und zwar in der Regel durch ihre Eltern. Weil ihre Zeit begrenzt ist, können arbeitende Eltern aber oft nicht sowohl den Ansprüchen ihrer Kinder als auch denen ihres Jobs vollumfänglich nachkommen. Wenn die Gesellschaft nicht aktiv wird und diese Spannung auflöst, indem sie Lohnarbeit und Fürsorge miteinander vereinbar macht, unterläuft sie also entweder den moralischen Anspruch der Eltern auf einen Job oder aber den der Kinder auf Fürsorge.¹⁰

⁸ An dieser Stelle könnte eine Kritiker:in nachfragen, ob meine Argumentation nicht impliziert, dass auch Personen, die andere an die Gesellschaft gerichtete Hilfsansprüche für diese erfüllen, Anspruch auf Vereinbarkeit haben, bspw. Personen, die sich ehrenamtlich im Hospiz oder gegen Rechtsextremismus engagieren. Mir scheint diese Implikation plausibel und ich danke einer anonymen Gutachter:in für diesen wertvollen Hinweis. Ich vermute aber, dass es graduelle Unterschiede zwischen dem Anspruch dieser Personen auf Vereinbarkeit und dem von Eltern geben kann in Abhängigkeit davon, wie zeitaufwändig die jeweils geleistete Fürsorge sowie wie stark und wie gerichtet der Anspruch auf Fürsorge ist, der jeweils adressiert wird. Diese Vermutung kann ich an dieser Stelle nicht weiter diskutieren.

⁹ Für akademische Jobs werde ich diese Aussage weiter unten begründen, vgl. S. 14f.

¹⁰ Natürlich ließe sich diese Spannung auch lösen, indem die Gesellschaft die Fürsorgepflichten lohnarbeitender Eltern für diese vollständig übernimmt (etwa so wie es Platon in der *Politeia* für die Kinder der Wächter:innen vorschlägt) oder aber allen Eltern ein Grundeinkommen zahlt. Die erste Option erscheint mir aus moralischen Gründen problematisch (u.a. weil Eltern ein berechtigtes Interesse daran haben, primär selbst für ihre Kinder zu sorgen). Die zweite finde ich sympathisch, halte sie aber für in der praktischen Umsetzung noch anspruchsvoller als das, wofür

Aus diesen Überlegungen lässt sich nun ableiten, wie wir „gut genug“ in obiger Definition verstehen müssen. Da wir uns zum einen deswegen um Vereinbarkeit bemühen müssen, weil Kinder moralischen Anspruch auf Fürsorge durch ihre Eltern haben, muss es lohnarbeitenden Eltern möglich sein, sich so um ihre Kinder zu kümmern, dass deren Grundbedürfnisse ausreichend befriedigt sind. Da Kinder bekannterweise unterschiedlich sind, lassen sich aus dieser Feststellung kaum konkrete Handlungsanweisungen folgern. Aber zumindest können wir schließen, dass allen Eltern ein gewisses Maß an Zeit für die Fürsorge zur Verfügung stehen muss und dass (wie in Ayses Fall) eine halbe Stunde morgens und ein Kuss beim ins Bett Bringen auf Dauer nicht genug sein werden. Da wir uns zum anderen

ich in 5 argumentiere. Aus diesen Gründen verfolge ich beide Optionen hier nicht weiter. Eine Kritiker:in könnte zudem einwenden, dass meine Schlussfolgerung – also dass Lohnarbeit *tout court* und Fürsorge *tout court* miteinander vereinbar gemacht werden müssen – zu weit geht. Denn besagte Spannung ließe sich auch dadurch auflösen, dass für *manche* Jobs Vereinbarkeit hergestellt wird. Personen, die Eltern werden und feststellen, dass ihnen ihr aktueller Job nicht ermöglicht, sowohl auskömmlich zu verdienen als auch ihren Fürsorgepflichten angemessen nachzugehen, könnten dann einfach ihren unvereinbaren Job aufgeben und sich einen vereinbaren suchen. Gegen diesen Vorschlag (der letztlich darauf hinausläuft, Vereinbarkeit als erstrebenswertes Ideal abzutun) sprechen meiner Ansicht nach zum einen Effizienzerwägungen. Denn sowohl für Arbeitgeber:innen als auch Arbeitnehmer:innen hätte dieses Modell sehr hohe Opportunitätskosten, etwa den ständig drohenden Verlust von Expertise bzw. die Notwendigkeit, diese ständig neu zu erwerben. Zum anderen stellt dieser Vorschlag eine problematische Einschränkung der Freiheit der Berufswahl dar, wie sie etwa in Artikel 12 des Grundgesetzes festgeschrieben ist. Zwar hat zugegebenermaßen keine Person *de facto* die Möglichkeit, alle Berufe zu ergreifen, weil kein Mensch die fachlichen Fähigkeiten für alle Berufe mit sich bringt. Aber wenn wir Vereinbarkeit als Ideal für bestimmte Berufe fallen lassen, liegt es eben nicht an den mangelnden fachlichen Fähigkeiten der Bewerber:in, sondern an von uns gestalteten und gestaltbaren Hintergrundbedingungen, wenn eine Person mit Fürsorgepflichten in den fraglichen Berufen nicht Fuß fassen kann. Zusammengenommen sprechen diese Erwägungen in meinen Augen dafür, Vereinbarkeit für alle Jobs zu fordern. Dies bedeutet zugegebenermaßen nicht, dass es nicht Einzelfälle geben kann, in denen wir Vereinbarkeit als Ideal aufweichen sollten (vielleicht sollte bspw. die Bundeskanzler:in tatsächlich 24 Stunden am Tag für wichtige Entscheidungen zur Verfügung stehen). Aber diese Ausnahmen müssten gut begründet sein, etwa über die unabweisbare Dringlichkeit der zu erledigenden Aufgaben.

deswegen um die Vereinbarkeit von Fürsorge und Lohnarbeit bemühen, weil der moralische Anspruch auf ökonomische Grundsicherung auch für Eltern gewahrt sein muss, müssen Arbeitgeber:innen arbeitenden Eltern Arbeitsbedingungen einräumen, die ihnen *ceteris paribus* erlauben, ihre Jobs so gut zu machen, dass sie diese nicht berechtigterweise verlieren.¹¹ Denn würden wir ihnen (wie in Barbaras Fall) nur die Möglichkeit einräumen, ihren Jobs so mangelhaft nachzukommen, dass ihnen ständig berechtigterweise die Kündigung droht bzw. berechtigterweise davon auszugehen ist, dass ihr Arbeitsvertrag nicht verlängert wird, wäre damit ihre ökonomische Grundsicherung nicht dauerhaft gewahrt. Insgesamt gelangen wir also zu folgendem philosophisch informierten Verständnis von „Vereinbarkeit“:

(Vereinbarkeit_{allgemein}) As Job J ist mit As Fürsorgepflichten für ihr Kind B vereinbar genau dann, wenn die Arbeitsbedingungen es A erlauben, (1) J so gut zu machen, dass sie diesen nicht berechtigterweise verliert, und (2) die Grundbedürfnisse von B ausreichend zu erfüllen.¹²

3 Begriffsklärung, Teil II: Vereinbarkeit im akademischen Mittelbau

Das soeben eingeführte Verständnis von Vereinbarkeit ist ein Minimalverständnis, da die moralischen Ansprüche, aus denen es sich ableitet, sehr basal sind. Von Jobs können wir bspw. nicht nur unsere dauerhafte

¹¹ Diese Pflicht der Arbeitgeber:innen leitet sich aus dem moralischen Anspruch der Eltern auf dauerhafte ökonomische Grundsicherung und also auf einen Job ab. Konkret ausbuchstabiert impliziert dieser allgemeine Anspruch nämlich, dass Personen, sobald sie Anstellung gefunden haben, ihren Arbeitgeber:innen gegenüber Anspruch auf faire Arbeitsbedingungen und ausreichende Entlohnung haben; im Umkehrschluss haben sie diesen gegenüber aber auch die moralische Pflicht, ihre Aufgaben ausreichend gut zu erfüllen. Denn würden über diesen zweiten Anspruch nicht auch die Interessen der Arbeitgeber:innen ausreichend berücksichtigt, wäre nicht klar, warum gerade diese (anstatt die Gesellschaft) für die dauerhafte ökonomische Grundsicherung der Arbeitnehmer:innen verantwortlich sein sollten.

¹² So formuliert adressiert der Vereinbarkeitsbegriff primär Arbeitgeber:innen, da er danach fragt, ob die *Arbeitsbedingungen* mit der Übernahme von Fürsorgepflichten vereinbar sind. Man könnte sich auch einen breiteren Vereinbarkeitsbegriff vorstellen, der danach fragt, ob die *gesellschaftlichen* Bedingungen Vereinbarkeit ermöglichen, ob es also etwa genug KiTa-Plätze oder finanzielle Unterstützung für Eltern seitens des Staates gibt. Im Rahmen dieses Textes arbeite ich mich aus Gründen der Einfachheit nur am ersten, engen Begriff ab.

ökonomische Grundsicherung erwarten, sondern auch eine sogenannte work-life-balance, die einem gelungenen Leben nicht vollkommen abträglich ist, oder vielleicht sogar Sinnstiftung. Doch schon dieser Minimalbegriff erlaubt einige interessante Einsichten. Eine davon ist, dass Vereinbarkeit eigentlich nicht (wie oben behauptet) ein Desiderat ist, sondern dass die Gesellschaft und also wir alle moralisch dazu verpflichtet sind, für die Vereinbarkeit von Fürsorgepflichten und Lohnarbeit zu sorgen, und dass diese Pflicht in der Verletzlichkeit der Beziehungspartner:innen der Arbeitnehmer:innen gründet. Wie im Arbeitsalltag über Vereinbarkeit diskutiert wird, suggeriert dagegen oft, dass Vereinbarkeit optional ist und es also eine Arbeitgeber:in in besonderer Weise auszeichnet, wenn sie sich um diese bemüht. Nun ist es *stricto sensu* nicht falsch, wenn sich Arbeitgeber:innen damit brüsten, um Vereinbarkeit bemüht zu sein, weil sie sich damit ja tatsächlich für etwas moralisch Relevantes einsetzen.¹³ Gleichzeitig sollte aber klar sein, dass sie damit lediglich einer bestehenden moralischen Pflicht nachkommen und nicht etwa *supererogatorisch* handeln.

Aus obiger Begriffsklärung folgt aber auch, dass wir unser Verständnis nochmals schärfen müssen, wenn wir über Vereinbarkeit für den akademischen Mittelbau nachdenken wollen. Grund hierfür sind zwei Besonderheiten akademischer Anstellungsverhältnisse in Deutschland. Die erste Eigenheit (a) besteht darin, dass Arbeitsverträge im Mittelbau fast immer nur Arbeitsverträge auf Zeit sind. Haben Mittelbauer:innen die 12 Jahre auf Haushaltsstellen, die ihnen das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (Wiss-ZeitVG) zubilligt, aufgebraucht und konnten bis dahin keine unbefristete Stelle (i.d.R. eine Professur) ergattern, müssen sie sich entweder um drittmittelfinanzierte Stellen bemühen oder aus der Wissenschaft ausscheiden. Die zweite Besonderheit (b) betrifft den Modus, nach dem in Deutschland Professuren besetzt werden. Für deren Besetzung gilt (wie nach Artikel 33 Abs. 2 des Grundgesetzes für alle öffentlichen Ämter) das so genannte Leistungsprinzip, demzufolge öffentliche Ämter allen Bürger:innen nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gleichermaßen offenstehen müssen. Bei Bewerbungen auf Professuren wird dem Geiste dieses Paragraphen folgendermaßen entsprochen: Berufungskommissionen legen bei der Ausschreibung einer Professur die Anforderungen fest, denen die zukünftige Stelleninhaber:in genügen muss. Als Indikatoren dafür, ob eine Bewerber:in diesen Anforderungen entspricht, werden standardmäßig ihre bisherigen akademischen Leistungen herangezogen, worunter gemeinhin ihre

¹³ Vgl. bspw. die von vielen Hochschulen unterzeichnete Charta „Familie in der Hochschule“ (o.A.).

Publikationen, Art und Volumen der von ihr eingeworbenen Drittmittel, ihre Auszeichnungen, die Qualität ihres Bewerbungsvortrags und ihre Lehrevaluationen verstanden werden. Ziel des Bewerbungsprozesses ist es, derjenigen Kandidat:in die Stelle zuzusprechen, deren akademische Leistungen die besten sind. Vom so verstandenen Leistungsprinzip darf nicht abgewichen werden und andere Erwägungen, die nicht direkt etwas mit den akademischen Leistungen der Kandidat:innen zu tun haben, dürfen nur dann mitberücksichtigt werden, wenn Kandidat:innen – gegeben ihre akademischen Leistungen – gleichermaßen gut sind und also durch das Leistungsprinzip nicht weiter als „besser/schlechter“ bewertet werden können.¹⁴

Zusammengenommen bedeutet dies Folgendes: Obige Begriffsklärung hat deutlich gemacht, dass Vereinbarkeit u.a. den Anspruch von Arbeitnehmer:innen auf eine dauerhafte ökonomische Grundsicherung wahren soll. Aus (a) wurde aber klar, dass es in Akademia in Deutschland im Prinzip nur eine Art der Anstellung gibt, die diesem Anspruch überhaupt direkt entsprechen kann, nämlich die Professur. Denn wegen des WissenszeitVG sind fast alle anderen wissenschaftlichen Stellen befristet und können also notwendigerweise keine *dauerhafte* ökonomische Grundsicherung garantieren. Befristete Jobs im Mittelbau können daher den moralischen Erwägungen, die für Vereinbarkeit sprechen, nur indirekt entsprechen, und zwar dann, wenn sie realistischerweise Durchgangsstationen auf dem Weg zur Professur sind. Professuren werden aber, wie in (b) dargestellt, nach dem Leistungsprinzip besetzt, sodass eine Bewerber:in zu den Besten ihres Faches gehören muss, um eine realistische Aussicht auf eine Professur zu haben.¹⁵ Vereinbarkeit für arbeitende Eltern im akademischen Mittelbau bedeutet demnach Folgendes:

¹⁴ Dies wird bspw. deutlich in §42 des Hochschulrahmengesetzes (HRG), wo die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zwar als Ziel genannt wird, das im Rahmen von Berufungsverfahren verfolgt werden darf, aber nur „unter *Beachtung des Vorrangs* von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung“.

¹⁵ „Realistisch“ ist in diesem Kontext ein Platzhalterbegriff für die Antwort auf folgende Frage: Wieviel Unsicherheit dürfen wir Personen, die akademische Karrieren anstreben, zumuten? Sollten Personen diese etwa nur ins Auge fassen, wenn sie die 100-prozentige Chance auf eine Festanstellung haben, oder wäre auch noch eine geringere Chance akzeptabel? Mein Eindruck ist, dass viele Personen, die aktuell im Rennen um akademische Festanstellungen mitlaufen, bereit sind, ein gewisses Maß an Unsicherheit in Kauf zu nehmen. Falls das richtig ist, dürfte schon eine Chance auf Festanstellung, die irgendwo zwischen 50-100 Prozent liegt, als realistisch

(Vereinbarkeit_{Mittelbau}) As Job im akademischen Mittelbau J ist mit As Fürsorgepflichten für ihr Kind B vereinbar genau dann, wenn die Arbeitsbedingungen es A erlauben, (1) J so gut zu machen, dass sie eine realistische Chance darauf hat, zu den Besten ihres Faches zu gehören, und (2) die Grundbedürfnisse von B ausreichend zu erfüllen.

Vereinbarkeit in einem philosophisch informierten Sinne liegt für arbeitende Eltern im Mittelbau also nicht schon dann vor, wenn es ihnen neben ihren Sorgetätigkeiten möglich ist, „Dienst nach Vorschrift“ zu verrichten; vielmehr müssen sie die realistische Chance haben, exzellent zu werden. Anderenfalls verschaffen ihnen ihre Anstellungen nur geborgte Zeit – ein Zustand, der mit dem Recht auf eine dauerhafte ökonomische Grundsicherung nicht kompatibel ist. Diese Komplexität wird vom gegenwärtigen Verständnis von Vereinbarkeit nicht erfasst, wie These I behauptet.

4 Knappe Ressourcen, gängige Maßnahmen und warum diese scheitern müssen

Damit komme ich zu These II, also zu der Behauptung, dass wir vor dem Hintergrund dieser Begriffsklärung gute Gründe haben, daran zu zweifeln, dass die gängigen Vereinbarkeitsmaßnahmen diese für den akademischen Mittelbau tatsächlich herstellen können. Bevor ich diese Behauptung begründe, möchte ich zuerst zu einer anderen These zurückkehren, die ich en passant auf S. 9 aufgestellt hatte, nämlich dass Wissenschaftler:innen mit Kindern unausweichlich vor Ressourcenkonflikten stehen.¹⁶ Meiner Ansicht nach lassen sich die folgenden notwendigen Ressourcen und daraus resultierenden Verteilungskonflikte identifizieren: Sowohl wissenschaftliches Arbeiten als auch Fürsorge erfordern *Zeit*, und zwar sowohl punktuell, etwa zum Fertigschreiben eines Antrags kurz vor Ablauf der Abgabefrist oder zur Pflege eines plötzlich erkrankten Kindes, als auch langfristig, da das Aufbauen fachlicher Expertise und das Aufrechterhalten funktionierender

gelten. Im Weiteren muss ich die Frage, wie genau wir diesen Wert bestimmen sollten, unbeantwortet lassen, ebenso wie das sich anschließende epistemische Problem, wie genau wir an die Informationen kommen sollen, um die Erfolgsaussichten aller Bewerber:innen in jedem Verfahren richtig zu ermitteln. Aber ich gehe davon aus, dass sich beide Fragen im Prinzip beantworten lassen.

¹⁶ Die nachfolgenden Bemerkungen gelten schon für eine einzelne Person mit Fürsorgepflichten, die in der Wissenschaft arbeitet; bei Paaren, bei denen beide Partner:innen in der Wissenschaft beschäftigt sind, dürften sich diese Konflikte noch verstärken.

Nahbeziehungen eher einem Marathon als einem Sprint gleichen. Zudem verlangen beide Tätigkeitsfelder von den Involvierten ein gewisses Maß an *Flexibilität*, worunter ich hier die Möglichkeit verstehe, bei der Einteilung der eigenen Zeit auf die Bedürfnisse und Anforderungen anderer Personen einzugehen. Denn viele wichtige Arbeitstermine (etwa von Workshops, Institutskolloquien oder Gremiensitzungen) können Wissenschaftler:innen nur in Absprache mit ihren Kolleg:innen festlegen und auch bei der Sorge um Kinder kommt es darauf an, auf deren Bedürfnisse einzugehen, wann immer diese eben auftreten. Wissenschaftler:innen benötigen schließlich ein gewisses Maß an *Risikobereitschaft*, d.h. die Fähigkeit, mit Unsicherheit bezüglich wichtiger Lebensbereiche zurechtzukommen, etwa um aufreibende Begutachtungprozesse durchzustehen oder sich lange Zeit in befristeten Arbeitsverhältnissen durchzuschlagen, Fürsorgeleistende dagegen *Offenheit und Geduld*, etwa um durch aktives Zuhören und Zusehen die Bedürfnisse ihrer Kinder richtig zu erkennen. Wenn wir zudem annehmen, dass sich die beiden letztgenannten Ressourcen aus demselben Reservoir psychischer Resilienz speisen, so sind mit Blick auf alle bisher genannten Ressourcen Konflikte zu erwarten, weil Zeit, Flexibilität und die genannten psychischen Fähigkeiten knapp, aber sowohl für Wissenschaft als auch für Fürsorge unerlässlich sind. Darüber hinaus erfordern akademische Karrieren *Mobilität*, etwa um auswärtige Vortragseinladungen oder längerfristige Auslandsaufenthalte wahrzunehmen oder weil viele Wissenschaftler:innen zu ihrem Arbeitsort pendeln. Das Erfüllen von Fürsorgepflichten verlangt dagegen *räumliche Verfügbarkeit*, etwa um abends vorzulesen oder um am Krankenbett zu wachen. Mit Blick auf diese Ressourcen sind also Konflikte zu erwarten, weil Wissenschaft und Fürsorge hier von den Beteiligten Gegensätzliches verlangen.

Vor dem Hintergrund dieser Ressourcenkonflikte lassen sich die gängigen Vereinbarkeitsmaßnahmen (die ebenfalls im BuWiN aufgeführt werden, vgl. BuWiN 2017, 253-265) folgendermaßen bündeln:

- (i) Elterngeld, Gebärendenschutz und Elternzeit helfen in der Wissenschaft tätigen Eltern dabei, ihre Risikobereitschaft aufrechtzuerhalten. Denn sie unterstützen diese finanziell und stellen sicher, dass sie sich von den Strapazen einer Geburt und der Pflege eines Kleinkindes erholen können.
- (ii) Gleitzeit, Vertrauenszeit und das Abhalten von Veranstaltungen im Rahmen der Kernarbeitszeit (und also in einem Zeitraum, in dem Kinder oft extern betreut werden) schonen die Flexibilitätsressource von Wissenschaftler:innen mit Kindern. Denn wenn diese Maßnahmen greifen, müssen sie nicht mehr Arbeitstermine zu allen

möglichen Zeitpunkten einrichten, sondern können damit planen, dass Termine nur innerhalb eines bestimmten Zeitraums stattfinden.¹⁷ Die Einrichtung von Eltern-Kind-Räumen in Universitäten erlaubt es Wissenschaftler:innen mit Kindern zudem, im Falle einer unvermeidbaren Terminkollision ihre Kinder für ein paar Stunden mit in die Arbeit zu nehmen.

- (iii) Die Bereitstellung von Kinderbetreuung bei Workshops und Konferenzen, ein Bewusstseinswandel hinsichtlich der Frage, ob lange Auslandsaufenthalte oder viele Abendtermine wirklich notwendig für akademische Karrieren sind, und das hybride Abhalten von Konferenzen reduzieren die Spannung zwischen Mobilität und räumlicher Verfügbarkeit.
- (iv) Die Bereitstellung von KiTa-Plätzen und Stipendien, die die Nutznießer:innen von Aufgaben in Lehre und Selbstverwaltung entbinden, soll Eltern in der Wissenschaft schließlich mehr Zeit verschaffen. Denn wenn ihre Kinder einige Stunden am Tag fremdbetreut werden oder sie keine Seminare und Gremiensitzungen vorbereiten müssen, verschafft dies den Nutznießer:innen punktuell mehr Zeit für ihre Forschung. Dies gilt ebenso für die Praktiken, dass Arbeitsverträge um in Anspruch genommene Elternzeit verlängert und dass die Altersgrenzen für bestimmte Anträge oder Bewerbungen pro Kind im Haushalt um jeweils zwei Jahre angehoben werden, sowie für die Regel, dass die Laufzeit von befristeten Stellen über die im WissZeitVG festgeschriebene Dauer hinaus um jeweils zwei Jahre pro Kind verlängert werden kann.

Die Maßnahmen aus (iv) werden dabei von vielen Eltern als besonders wichtig eingeschätzt (vgl. BuWin 2017, 266). Grund hierfür ist meiner Ansicht nach, dass *wissenschaftliche Leistungen zeitsensitiv* sind. Hiermit meine ich zum einen den (zugegebenermaßen offensichtlichen) Umstand, dass alle Elemente wissenschaftlichen Arbeitens und insbesondere diejenigen, die Berufungskommissionen zur Bewertung der Kandidat:innen verwenden, Zeit erfordern. Mehr Zeit bedeutet für eine Wissenschaftler:in also *ceteris paribus*, dass sie mehr Texte, Anträge, Vorträge etc. schreiben bzw.

¹⁷ An dieser Stelle zeigt sich, dass Vereinbarkeitsmaßnahmen eigentlich immer intersektional beurteilt werden müssten. Bspw. haben Eltern, die zu ihrem Arbeitsort pendeln, und Eltern vor Ort nicht immer kongruente Interessen: Für zweite sind Veranstaltungen in den Abendstunden oft problematisch, weil sie außerhalb der gängigen Betreuungszeiten liegen, für erste sind sie dagegen oft praktisch, weil sie so die Zeit, die sie am Arbeitsort verbringen müssen, effizient nutzen.

mehr unterrichten und also insgesamt mehr wissenschaftliche Leistungen abliefern kann. Zudem möchte ich aber (weniger trivial) behaupten, dass mehr Zeit die Wahrscheinlichkeit steigert, dass die resultierenden akademischen Leistungen inhaltlich besser sind. Zwar gibt es keinen notwendigen Zusammenhang zwischen investierter Zeit und inhaltlicher Qualität; ein unplausibles Argument lässt sich auch dann nicht retten, wenn man ewig daran feilt. Zudem zeigt sich dieser Effekt nicht bei jedem Zugewinn an Zeit, denn ab einem gewissen Maß an zur Verfügung stehender Wochenarbeitszeit wird eine Arbeitsstunde mehr einen Text, Vortrag oder Antrag kaum noch besser machen; das Gesetz des abnehmenden Grenznutzens gilt also auch für Zeit und akademische Leistungen. Doch mehr Zeit ermöglicht es einer Wissenschaftler:in bspw., gründlicher zu ihrem Forschungsgegenstand zu recherchieren, ihre Annahmen und Schlussfolgerungen genauer zu durchdenken, diese intensiver mit Kolleg:innen zu diskutieren und so gegen Einwände abzusichern, auch weniger offensichtliche Querverbindungen aufzudecken und ihre Ideen sorgfältiger darzustellen, und all dies sind Arbeitsschritte, die in der Regel dazu führen, dass die resultierenden wissenschaftlichen Endprodukte inhaltlich besser werden.

Bisher habe ich dargestellt, zu welchen Ressourcenkonflikten es im Spannungsfeld zwischen Wissenschaft und Fürsorge kommen kann und wie die gängigen Vereinbarkeitsmaßnahmen diese adressieren. Vor diesem Hintergrund möchte ich nun These II begründen, dass wir guten Grund haben daran zu zweifeln, dass die gängigen Maßnahmen für Wissenschaftler:innen im Mittelbau Vereinbarkeit überhaupt herstellen können. In mein Argument gehen dabei zwei Annahmen ein. Zum einen nehme ich an, dass die gängigen Vereinbarkeitsmaßnahmen aus Kategorie (iv) Wissenschaftler:innen mit Fürsorgepflichten max. 40 Stunden Wochenarbeitszeit verschaffen. Für diese Beschränkung gibt es mehrere Gründe: *Irgendeine* Beschränkung der Wochenarbeitszeit muss stattfinden, da es Zweck aller Vereinbarkeitsmaßnahmen ist, Raum für ein ausgeglichenes Nebeneinander von wissenschaftlicher Arbeit und Fürsorge zu schaffen. 40 Stunden Wochenarbeitszeit bzw. 8 Stunden Arbeitszeit pro Werktag erlauben eine ausgewogene Balance zwischen diesen beiden Tätigkeiten, jedenfalls wenn wir zusätzlich annehmen, dass 8 Stunden eines jeden Tages für die Regeneration reserviert sind.¹⁸ Darüber hinaus schreibt in Deutschland das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) 40 Stunden Wochenarbeitszeit aus Gründen des Arbeitnehmer:innenschutzes als zulässige Höchstarbeitszeit fest. Dabei scheint

¹⁸ Für eine Kritik an dieser Aufteilung und insbesondere am 8-Arbeitsstundentag vgl. Bückler 2024, 89-102.

mir diese Annahme insgesamt noch recht optimistisch. Oft genug werden Wissenschaftler:innen mit Fürsorgepflichten nämlich Teile ihrer Arbeitszeit in die Fürsorge reinvestieren müssen, etwa wenn Kinder krank werden und nicht in die KiTa oder Schule gehen können oder wenn Arzt- oder Amtstermine am Vormittag wahrgenommen werden müssen (ganz abgesehen davon, dass auch Eltern irgendwann einkaufen, aufräumen etc. müssen und diese anderen Aspekte der Reproduktionsarbeit nicht immer zusammen mit ihren Kindern erledigen wollen oder können).¹⁹ Zudem ist es nicht immer einfach, mental vom Fürsorge- in den Wissenschaftsmodus umzustellen, und diese immer wieder erforderliche Umstellung kann Wissenschaftler:innen mit Fürsorgepflichten Kraft, Konzentration und dadurch letztlich auch wieder Zeit rauben. Die Wochenarbeitszeit, die Mittelbauer:innen mit Kindern durch die gängigen Vereinbarkeitsmaßnahmen de facto zur Verfügung steht, kann also deutlich unter 40 Stunden liegen.

Zum anderen nehme ich an, dass Wissenschaftler:innen ohne Fürsorgepflichten in der Regel mehr als 40 Stunden Wochenarbeitszeit in ihre wissenschaftliche Arbeit investieren. Zugegebenermaßen ist dies Spekulation und müsste durch empirische Untersuchungen belegt werden; dennoch bin ich leider zuversichtlich, dass wir dies annehmen dürfen.²⁰ Hierfür müssen wir nicht einmal das Klischee der Wissenschaftler:in bemühen, die sich so sehr mit ihrer akademischen Arbeit identifiziert, dass sie freudig auch noch abends und an Wochenenden und Feiertagen am Schreibtisch sitzt (ein Bild, das vielleicht ein Körnchen Wahrheit enthält, aber auch in problematischer Weise Druck auf alle ausübt, die ihm nicht entsprechen wollen oder können). Stattdessen reicht es, auf die Konkurrenz um unbefristete Stellen sowie auf die oben angesprochene Zeitsensitivität wissenschaftlichen Arbeitens hinzuweisen: Wissenschaftler:innen im Mittelbau wissen, dass sie mit vielen Mitbewerber:innen um wenige unbefristete Stellen wettstreiten und dass die Fähigkeiten, die sie (zumindest in den meisten Geistes- und Kulturwissenschaften) im Laufe dieses Wettstreits erwerben,

¹⁹ Für einen persönlichen Bericht, der mir allerdings verallgemeinerbar auf die Situation vieler Mittelbauer:innen mit Fürsorgepflichten erscheint, vgl. von Wedelstaedt o.A.

²⁰ So kommt bspw. Jens Ambrasat in einer Auswertung der Arbeitszeiten des Mittelbaus (aller Fächer) zu folgender Einschätzung: Prädocs in Teilzeit sammeln im Schnitt 14,5 Überstunden pro Woche an, Prädocs in Vollzeit ca. 6 Überstunden pro Woche; Postdocs in Teilzeit kommen immerhin noch auf 9 Überstunden pro Woche, Postdocs in Vollzeit dagegen auf „nur“ 8 Überstunden pro Woche (vgl. Ambrasat 2021, 12).

außerhalb von Akademia nur schwer vermarktbar sind. Gleichzeitig wissen sie, dass sie ihre Position in diesem Wettstreit wahrscheinlich verbessern können, wenn sie viel Zeit in ihre wissenschaftliche Arbeit stecken. Daher ist es für Wissenschaftler:innen in dieser Karrierephase zumindest kurzfristig rational, so lange sie können viel Zeit in die Wissenschaft zu investieren.

Akzeptiert man diese beiden Annahmen sowie die Zeitsensitivität wissenschaftlichen Arbeitens, so folgt daraus, dass Wissenschaftler:innen ohne Fürsorgepflichten wahrscheinlich mehr und bessere akademische Leistungen erbringen als Wissenschaftler:innen mit Fürsorgepflichten. Nun gilt aber bei der Besetzung unbefristeter Stellen in Akademia das Leistungsprinzip. Dieses fordert von Berufungskommissionen, ausschließlich die akademischen Leistungen der Bewerber:innen zu berücksichtigen und derjenigen Bewerber:in die Stelle zuzusprechen, die im Bewerber:innenfeld die besten akademischen Leistungen erbracht hat. Das Leistungsprinzip ist demnach ein relativer, kein absoluter Bewertungsmaßstab: Um sich in einem Bewerbungsverfahren durchzusetzen, muss eine Kandidat:in nicht *eine feststehende Anzahl* an Artikeln in so-und-so gut bewerteten Zeitschriften veröffentlicht oder *ein festgelegtes Volumen* an Drittmitteln eingeworben haben, sondern *mehr* Texte und Drittmittel bzw. *bessere* Texte und Anträge vorweisen als ihre Mitbewerber:innen. Wie realistisch die Chancen einer Mittelbauer:in sind, bei einer Bewerbung zu den Besten zu gehören, hängt demnach immer davon ab, wie gut ihre Mitbewerber:innen sind – so wie auch die Chancen einer Sprinter:in, bei einem 100-Meter-Lauf aufs Sieger:innentreppechen zu kommen, davon abhängen, ob ihre Konkurrent:innen durchschnittlich gut sind oder ob die fünf Weltranglistenbesten mit ihr antreten. Doch wenn die Chancen der einzelnen Bewerber:in u.a. von der Anzahl und Qualität der Leistungen ihrer Konkurrent:innen abhängen und wenn es zudem wahrscheinlicher ist, dass Wissenschaftler:innen ohne Fürsorgepflichten mehr und bessere Leistungen vorzuweisen haben als solche mit, dann senkt jede Bewerbung einer Konkurrent:in ohne Fürsorgepflichten die Chancen einer Bewerber:in mit Fürsorgepflichten, mit zu den Besten zu gehören. Bewerben sich ausreichend viele Wissenschaftler:innen ohne Fürsorgepflichten, wird sich eine Bewerber:in mit Fürsorgepflichten also wahrscheinlich keine realistischen Chancen mehr auf die Stelle ausrechnen dürfen.²¹ Vor dem Hintergrund eines philosophisch

²¹ An dieser Stelle könnte eine Kritiker:in einwenden (wie es eine Gutachter:in getan hat, der ich an dieser Stelle für ihre Bemerkungen danken möchte), dass die Realität meine Argumentation aushebelt. Denn ein Blick auf die deutsche Hochschullandschaft zeigt doch, dass es durchaus Personen mit Fürsorgepflichten gibt, die auf Professuren berufen werden. Impliziert dies nicht, dass es möglich ist, mit

informierten Vereinbarkeitsverständnisses bedeutet dies aber, dass für eine Mittelbauer:in mit Fürsorgepflichten keine Vereinbarkeit besteht.

Mit den bisher gängigen Vereinbarkeitsmaßnahmen werden wir auf dieses Problem nicht reagieren können, und zwar auch dann nicht, wenn diese vollständig umgesetzt werden.²² Denn um ihren Wettbewerbsnachteil sicher auszugleichen, bräuchten Mittelbauer:innen mit Fürsorgepflichten die Möglichkeit, genauso viel Zeit in ihre akademischen Leistungen zu investieren wie ihre Konkurrent:innen. Mehr Ressourcen aus Kategorie (iv), also mehr als 40 Stunden Wochenarbeitszeit, sollten wir ihnen aber nicht einräumen, weil sie sonst ihren Fürsorgepflichten nicht mehr ausreichend nachkommen können. Damit stagniert ihre maximale Wochenarbeitszeit fürsorgebedingt auf einem Niveau, das ihre Konkurrent:innen ohne Fürsorgepflichten (sei es aufgrund der bestehenden Konkurrenz oder aus reiner Liebe zur Wissenschaft) wahrscheinlich überschreiten werden. Mehr Ressourcen aus den Kategorien (i)-(iii) können diesen Vorteil nicht ausgleichen. Denn an sich stellen mehr Geld bzw. mehr Gelegenheiten zum Besuch akademischer Veranstaltungen für die Bewerber:innen keine bewerbungsrelevante akademische Leistung dar. Und dort, wo diese Faktoren akademische Leistung mittelbar beeinflussen könnten (etwa wenn sich Wissenschaftler:innen mit Fürsorgepflichten durch mehr Elterngeld mehr Kinderbetreuung kaufen bzw. durch mehr Workshopbesuche mehr Feedback zu ihren Arbeiten einholen oder mehr Partner:innen für Forschungs Kooperationen gewinnen könnten), tun sie dies wieder nur in Abhängigkeit von der Ressource Zeit, denn auch Feedback muss erst einmal eingearbeitet und Kooperationen müssen angebahnt und gepflegt werden. Mehr Ressourcen

Fürsorgepflichten im akademischen Wettrennen ganz vorne mitzulaufen, und dass meine Überlegungen also übertrieben sind? Meiner Ansicht nach nicht. Hierfür müssten wir nämlich ausschließen können, dass die fraglichen Kolleg:innen die für ihre Berufungen notwendigen Leistungen u.a. dadurch erbringen konnten, dass sie bei der Fürsorge Unterstützung hatten (etwa durch bezahlte Nannies, noch fitte Großeltern o.ä.) oder dass sie diese zeitweise (wie Ayse aus Abschnitt 2) schleifen ließen. Im letzten Fall bestünde keine Vereinbarkeit, im ersten nur durch potentiell unfaire Hilfsmittel, da sicher nicht alle Mittelbauer:innen auf solche Unterstützung zurückgreifen können. Um aus dem Status Quo Schlüsse zu ziehen, braucht es also auf jeden Fall erst noch feinkörnigere empirische Untersuchungen.

²² Dass die gängigen Maßnahmen gegenwärtig bereits vollständig umgesetzt sind, darf bezweifelt werden – man denke nur an die zahlreichen Institutsveranstaltungen, die nach wie vor in den Abendstunden stattfinden, oder an fehlende Betreuungsplätze für Kinder und insbesondere für Kinder mit Behinderung(en).

aus den Kategorien (i)-(iii) bringen also nur etwas, sofern sie mit mehr Zeit einhergehen. Nochmals anders gewendet: Auch wenn Zeit nicht hinreichend ist für akademische Leistungen, ist sie dafür sicherlich notwendig.

Meine Überlegungen lassen sich folgendermaßen zusammenfassen: Die Karrierephase im Mittelbau ist ein Wettrennen von vielen Personen um wenige entfristete Stellen. Wissenschaftler:innen mit Fürsorgepflichten starten in dieses Wettrennen mit einem Handicap, denn die Sorge um ihre Kinder zwingt sie (um im Bild zu bleiben) langsamer zu laufen als das Feld ihrer Mitbewerber:innen. Gerade deswegen sind die Vereinbarkeitsmaßnahmen aus Kategorie (iv) so wichtig, weil sie den Betroffenen (indem sie ihnen mehr Zeit für ihre akademische Arbeit einräumen) die Möglichkeit verschaffen sollen, wieder auf Wettbewerbstempo hoch zu beschleunigen. Doch letztlich wird das Wettbewerbstempo von Personen bestimmt, die kein Handicap ausgleichen müssen und die wahrscheinlich – da es sich auch für sie um ein Wettrennen um ihre berufliche Zukunft handelt – zumindest phasenweise viel der ihnen zur Verfügung stehenden Zeit in dieses Rennen investieren. Unter solchen Bedingungen haben wir, wie These II behauptet, guten Grund daran zu zweifeln, dass die gängigen Maßnahmen tatsächlich leisten können, was sie leisten müssten, um echte Vereinbarkeit herzustellen. Denn selbst wenn die gängigen Maßnahmen dazu führen, dass ihre Nutznießer:innen trotz Handicaps wieder schneller mitlaufen können, setzen ihre Fürsorgepflichten ihrer Beschleunigungsfähigkeit ein Limit, das Konkurrent:innen ohne diese Pflichten überschreiten können und auch guten Grund haben zu überschreiten. Und solange das Leistungsprinzip in seiner bisherigen Form gilt, gewinnt nun einmal die Schnellste das Rennen.

Im nächsten Abschnitt möchte ich einen Vorschlag dazu machen, wie wir auf dieses Problem reagieren könnten. Davor möchte ich mich aber abschließend folgendem Einwand widmen, den eine Kritiker:in vorbringen könnte: Zugegebenermaßen ist es wegen bestehender Fürsorgepflichten nicht möglich, die Kinderbetreuungszeit pro Tag ins Unermessliche anzuheben. Daher können Wissenschaftler:innen ohne Fürsorgepflichten punktuell wahrscheinlich mehr Zeit in ihre akademische Arbeit investieren als solche mit. Aber im Gegenzug kann die Laufzeit von befristeten Stellen nur für Wissenschaftler:innen mit Kindern über die im WissZeitVG festgeschriebene Höchstdauer verlängert werden. Selbst wenn Wissenschaftler:innen mit Fürsorgepflichten also kürzere Arbeitstage haben als solche ohne, haben sie insgesamt *mehr* Arbeitstage, so dass wir in Summe nicht behaupten können, dass sie weniger Zeit zur Verfügung hätten als ihre Konkurrent:innen.

Dieser Einwand ist wichtig, lässt aber eine Besonderheit akademischer Leistungen außer Acht, die bisher unerwähnt blieb. Denn nicht nur

sind akademische Leistungen in der dargestellten Art zeitsensitiv; zudem ist Zeit, die eine Wissenschaftler:in zu einem frühen Zeitpunkt ihrer Karriere in ihre Arbeit investiert, fruchtbarer als später investierte Zeit. Grund hierfür ist, dass einige der Möglichkeiten, akademische Leistung abzuliefern, aktuell selbst wieder nach dem Leistungsprinzip oder zumindest in Abhängigkeit von bereits erbrachter Leistung verteilt werden. Einladungen zu Konferenzen oder Workshops (und damit die Möglichkeit, ihre Arbeiten durch Feedback zu verbessern, sowie zur Vernetzung) erhalten Mittelbauer:innen nämlich i.d.R. deswegen, weil sie bereits an anderer Stelle wissenschaftlich in Erscheinung getreten sind. Das Gleiche gilt für die Möglichkeit, in Sammelbänden oder Sonderausgaben zu veröffentlichen (auch wenn sich diese Praxis durch immer mehr offene Ausschreibungen langsam ändert). Auch sind Personen, die bereits akademische Meriten vorzuweisen haben, attraktivere Kooperationspartner:innen für gemeinsame Drittmittel- oder Publikationsprojekte, einfach weil sie ihre Fähigkeiten und Arbeitsbereitschaft schon unter Beweis gestellt haben. Aus diesem Grund werden bei der Begutachtung von Stipendien- und Drittmittelanträgen auch immer die Lebensläufe (und damit die bisher erbrachten akademischen Leistungen) der Bewerber:innen mitberücksichtigt, weil sich die Geldgeber:innen sicher sein wollen, ihre Mittel in Personen zu investieren, die sie tatsächlich gewinnbringend einsetzen werden. Je früher eine Wissenschaftler:in damit anfängt, akademische Leistungen zu erbringen, die sich in Lebenslauf und Publikationsliste aufführen lassen, desto mehr Möglichkeiten wird sie also aller Wahrscheinlichkeit nach bekommen, weitere für Lebenslauf und Publikationsliste förderliche Leistungen zu erbringen. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass zwei Jahre, die ans Ende eines laufenden Arbeitsvertrags angehängt werden, den Nutznießer:innen zwar mehr Planungssicherheit verschaffen, aber nicht in ähnlicher Weise als Brandbeschleuniger für akademische Karrieren dienen wie früh investierte Arbeitszeit.²³

²³ Ich habe mich hier damit begnügt, die sozialen Komponenten darzustellen, aufgrund derer früh investierte Arbeitszeit für eine akademische Karriere förderlicher ist als später investierte. Meine Vermutung ist, dass es damit einhergehend eine psychische Komponente gibt: Wie auf S. 15 bereits erwähnt, braucht es für das Erbringen akademischer Leistungen ein gewisses Maß an Risikobereitschaft; so ist bspw. intellektuelles Selbstvertrauen förderlich dafür, eigene Ideen zu entwickeln, diese öffentlich vorzustellen und mit kritischen Kommentaren produktiv umzugehen (für hilfreiche Ausführungen zu intellektuellem Selbstvertrauen vgl. El Kassar 2019). Mir scheint es plausibel anzunehmen, dass man dieses Selbstvertrauen leichter behält bzw. überhaupt erst entwickelt, wenn man schon auf das ein oder andere

5 Ein Lösungsvorschlag

Bisher habe ich erklärt, wie wir „Vereinbarkeit“ verstehen sollten und gezeigt, dass wir Grund haben daran zu zweifeln, dass diese (wenn richtig verstanden) für Mittelbauer:innen über die aktuell gängigen Maßnahmen hergestellt werden kann. Ob sich dieser Zweifel erhärtet, hängt davon ab, ob zwei Annahmen richtig sind, die ich in Abschnitt 4 gemacht habe, nämlich dass wissenschaftliche Leistungen zeitsensitiv sind und dass Mittelbauer:innen ohne Fürsorgepflichten im Rahmen der Qualifikationsphase mehr Wochenarbeitszeit in ihre wissenschaftliche Arbeit investieren als ihre Kolleg:innen mit Fürsorgepflichten. Die erste Annahme scheint mir begrifflich wahr zu sein, die zweite muss dagegen empirisch eingeholt werden, d.h. wir brauchen verlässliche Untersuchungen dazu, wie viel Zeit Mittelbauer:innen mit und ohne Fürsorgepflichten de facto in ihre wissenschaftlichen Leistungen investieren. Zudem brauchen wir aber auch Lösungsvorschläge für den Fall, dass sich der Zweifel erhärten lässt, und einen solchen möchte ich in diesem Abschnitt vorlegen.

Im vorherigen Abschnitt hatte ich argumentiert, dass drei Faktoren Vereinbarkeit für Mittelbaustellen verhindern: (1) Professuren werden nach dem Leistungsprinzip vergeben, was dazu führt, dass das Anforderungsniveau – also die Menge an bzw. die Qualität von wissenschaftlichen Leistungen, die man vorlegen muss, um eine realistische Chance auf solche Stellen zu haben – von denjenigen festgelegt wird, deren Leistungen am besten sind. (2) Akademische Leistung ist aber zeitsensitiv, sodass diejenigen, die mehr Zeit in ihre Arbeit investieren, wahrscheinlich mehr und bessere akademische Leistungen vorzuweisen haben. (3) Wissenschaftler:innen mit Kindern können nur ein beschränktes Maß ihrer Zeit in ihre akademische Arbeit investieren und dieses Maß wird in der Regel deutlich unter dem liegen, das Wissenschaftler:innen ohne Fürsorgepflichten aufbringen können und wahrscheinlich auch werden, und lässt sich zudem nicht weiter erhöhen. Zusammengefasst führen diese Faktoren dazu, dass Wissenschaftler:innen mit Kindern in der Konkurrenz mit solchen ohne Kinder wohl kaum eine realistische Chance darauf haben, sich

akademische Erfolgserlebnisse zurückschauen kann. Ebenso plausibel erscheint es mir, dass es für Personen im akademischen Betrieb zunehmend zu einer Belastung werden kann, wenn sie über lange Strecken hinweg keine Lebenslauf- und Publikationslisten-relevanten Leistungen vorzuweisen haben. Auch mit Blick auf die psychischen Vorbedingungen erfolgreichen akademischen Arbeitens ist früher investierte Arbeitszeit also wahrscheinlich mehr wert als später investierte.

durchzusetzen. Zwei dieser Faktoren können wir nicht beeinflussen: Oben hatte ich schon dargestellt, dass wir Wissenschaftler:innen mit Kindern nicht mehr Arbeitszeit zuteilen können, damit sie ähnlich viel Zeit wie ihre Kolleg:innen ohne Fürsorgepflichten zur Verfügung haben, weil dann nicht mehr gewährleistet wäre, dass sie noch ausreichend Zeit hätten, um ihren Fürsorgepflichten angemessen nachzukommen. Ein vergleichbares Levelling-Down – indem wir etwa Wissenschaftler:innen ohne Fürsorgepflichten verbieten, mehr als 40 Stunden Wochenarbeitszeit in ihre akademische Leistung zu investieren – erscheint aus anderen moralischen Gründen zweifelhaft (ganz abgesehen davon, dass es praktisch kaum durchsetzbar wäre)²⁴. Denn hierdurch würden die betroffenen Wissenschaftler:innen massiv in ihrer Freiheit der Forschung, aber auch einfach der Nutzung ihrer eigenen Lebenszeit eingeschränkt. An (3) lässt sich also nichts ändern. Das Gleiche gilt für (2). Wissenschaftliche Leistungen zu erbringen ist eine komplexe intellektuelle Aufgabe, deren Bewältigung nun einmal Zeit in Anspruch nimmt. Die einzige Schraube, an der wir drehen können, scheint also (1) zu sein.

Daher möchte ich nun vorschlagen, dass wir unsere Verwendung des Leistungsprinzip an allen Stellen, an denen dieses Prinzip im Laufe einer wissenschaftlichen Karriere eine Rolle spielt, anpassen, und zwar so, dass zur Bewertung der Kandidat:innen nicht mehr deren gesamte akademische Leistungen berücksichtigt werden, sondern nur noch eine begrenzte Anzahl derselben. Bei jeder Bewerbung – sei es um eine Professur, eine Mittelbau-stelle, Drittmittel oder ein Stipendium – sollten die Bewerber:innen also nur noch eine Auswahl an Schriften bzw. einen gekürzten Lebenslauf und eine gekürzte Publikations- und Aktivitätenliste einreichen dürfen. Durchsetzen sollte sich zwar nach wie vor die Bewerber:in mit den besten akademischen Leistungen, doch das Bewerbungsmaterial, auf dessen Grundlage diese Einschätzung stattfindet, sollte in der dargestellten Weise beschränkt werden. Konkret sollte sich die festzulegende Obergrenze an dem orientieren, was im jeweiligen Fach realistischerweise von Personen erwartet werden kann, die nicht mehr als 40 Stunden Wochenarbeitszeit zur Verfügung

²⁴ Als einen solchen Levelling-Down-Vorschlag verstehe ich bspw. eine Idee von Gottfried Schweiger. Dieser hatte, als sich im Laufe der Corona-Pandemie abzeichnete, dass diese die Publikationsrate von Frauen negativer beeinflusste als die von Männern, vorgeschlagen, dass Männer „solidarisch handeln und auf Einreichungen etc. verzichten“ oder „HerausgeberInnen von Zeitschriften sich dazu entschließen [sollten, (CB)], während der Pandemie keine Aufsätze von Männern mehr in Begutachtung zu nehmen.“ (Schweiger o.A.)

haben.²⁵ Genauer gesagt sollte die Anzahl so gewählt sein, dass auch Wissenschaftler:innen mit Kindern so viel Zeit in diejenigen ihrer akademischen Leistungen investieren können, mit denen sie sich im Weiteren bewerben, dass der Punkt erreicht ist, ab dem zusätzlich investierte Zeiteinheiten die Qualität der resultierenden akademischen Produkte nicht mehr signifikant erhöhen würden.

Die Einführung einer solchen Obergrenze würde den positiven Effekt, den mehr Zeit bei der Produktion wissenschaftlicher Leistungen meist mit sich bringt, zumindest zum Teil einhegen. Zwar würde das Anforderungsprofil weiterhin durch die Besten bestimmt, denn nach wie vor würde die beste Bewerbung den Maßstab dafür liefern, was im Rahmen eines konkreten Bewertungsverfahrens gut genug ist. Doch die Obergrenze würde sicherstellen, dass Menge und Qualität der akademischen Leistungen, auf deren Grundlage die Bestenauslese erfolgt, nicht mehr positiv durch mehr Arbeitszeit beeinflussbar wären. Denn für das, was bei jeder konkreten Bewerbung zu leisten wäre, hätten alle Bewerber:innen – auch die mit Kindern – ausreichend Zeit. Kandidat:innen, die über die Anforderungen der Obergrenze hinaus noch mehr Zeit in ihre akademischen Leistungen investieren können und wollen, könnten dies weiterhin tun. Doch hierdurch

²⁵ An dieser Stelle sind eine Schärfung und eine kritische Nachfrage notwendig: Zum einen sollte bei der Festlegung der Obergrenze zudem berücksichtigt werden, dass die meisten Mittelbauer:innen in der ihnen zur Verfügung stehenden Zeit nicht nur Forschung betreiben können. Genau genommen sollte sich die festzulegende Obergrenze also an dem orientieren, was realistisch von Personen erwartet werden kann, die nicht mehr als 40 Stunden Wochenarbeitszeit zur Verfügung haben und die in diesen 40 Stunden Wochenarbeitszeit auch noch Lehre und Verwaltungsaufgaben erledigen müssen. Zum anderen berücksichtigt mein Vorschlag zur Obergrenze nicht, dass es Fürsorgepflichten geben kann, die zu erfüllen so zeitaufwändig ist, dass sie keine 40 Stunden Wochenarbeitszeit übrig lassen. Dies betrifft oft Eltern von Kindern mit Behinderung(en). So wie hier formuliert resultiert mein Vorschlag für diese also nicht in Vereinbarkeit in einem philosophisch aufgeklärten Sinne. Dieses Problem lässt sich lösen, indem wir der Obergrenze eine Wochenarbeitszeit zugrunde legen, die auch besonders beanspruchte Eltern erfüllen können, und da chronischer Mangel an Betreuungseinrichtungen für Kinder mit Behinderungen herrscht, halte ich diese Anpassung auch für moralisch geboten. Allerdings gestehe ich zu, dass es einen Punkt geben kann, an dem das legitime Interesse besonders beanspruchter Eltern auf Vereinbarkeit von dem legitimen Interesse von Universitäten daran, dass ihre Mitarbeiter:innen ein Mindestmaß an Arbeit erbringen, aufgewogen wird.

könnten sie nicht mehr Quantität und Qualität ihres Bewerbungsmaterials erhöhen, sondern nur die Menge an Material, aus dem sie ihre Unterlagen für eine konkrete Bewerbung auswählen können.²⁶ Um nochmals das Bild des Wettrennens zu bemühen: Die Idee hinter meinen Vorschlag ist, die Laufdistanz zur Ziellinie so zu verkürzen, dass sich das Handicap, mit dem einige Mitläufer:innen aufgrund ihrer Fürsorgepflichten starten, nicht mehr auswirken kann.²⁷

Die dargestellte Idee ist nicht vollkommen neu. Aktuell wird eine ähnliche Obergrenzenregel schon von verschiedenen akademischen Förderwerken, wie etwa DFG oder ERC, angewandt. Und auch Universitäten bemühen sich um Vergleichbares, wenn Berufungskommissionen von den Kandidat:innen nur eine begrenzte Anzahl an Schriften anfordern und in den Bewertungsprozess eingehen lassen. Mein Vorschlag unterscheidet sich aber in zwei Aspekten von diesen bereits gelebten Praktiken: Zum einen scheint es mir angeraten, die Obergrenze realistischer – und das bedeutet insbesondere: mit einem klaren Blick darauf, welcher Art und wie viel Output wir von Wissenschaftler:innen mit Kindern erwarten dürfen – festzulegen. Um nur ein Beispiel zu nennen: So erlaubt das Antragsformular für das Walter-Benjamin-Programm bei der DFG (welches Wissenschaftler:innen in der Qualifikationsphase nach der Promotion und also potentiell mitten in der sogenannten Rush-Hour des Arbeitslebens adressiert), ihre zehn wichtigsten Peer-Review-Publikationen aufzuführen, sowie darüber hinaus zehn weitere Publikationen, die nicht dem Peer-Review-Verfahren unterliegen müssen. Für Wissenschaftler:innen mit Kindern scheint mir diese Obergrenze viel zu ambitioniert (vor allem wenn

²⁶ Ein Effekt, den mein Vorschlag nicht adressiert und der für das Wettrennen um unbefristete Stellen sicher auch relevant ist, ist, dass Übung die Meister:in macht. Wissenschaftler:innen, die keinen Fürsorgepflichten nachkommen müssen und ihre Zeit in ihre Arbeit investieren, haben also weiterhin den Wettbewerbsvorteil von mehr Training. Diesen Vorteil könnte man nur durch Trainings- und d.h. Arbeitsverbote abschaffen, doch dies scheint aus den oben genannten Gründen moralisch unzulässig.

²⁷ Eine Kritiker:in könnte anmerken, ob wir – würden wir meinen Vorschlag umsetzen und also das „Handicap“ abschaffen, dass Mittelbauer:innen mit Fürsorgepflichten aus ihrer begrenzten Arbeitszeit erwächst – nicht auch die aktuell gängige Praxis der Vertragsverlängerung um 2 Jahre pro Kind abschaffen müssten. Prima facie scheint mir dieser Einwand plausibel: Wenn mein Vorschlag tatsächlich alle fürsorgebedingten zeitlichen Nachteile aufwiegt, wäre eine solche Ausgleichsmaßnahme unbegründet.

man bedenkt, dass die DFG im Zeitraum von 2010-2014 mit einer niedrigeren Obergrenze von fünf Publikationen offenbar ebenfalls „gut auskommen“ konnte²⁸).

Vor allem aber implizieren meine Überlegungen aus Abschnitt 4, dass es nicht ausreicht, wenn punktuell mit einer solchen Obergrenze gearbeitet wird. Denn den Erwägungen, die Vereinbarkeit überhaupt erst zu einem moralischen Gebot machen, kann letztlich nur dadurch entsprochen werden, dass Wissenschaftler:innen unbefristet angestellt, und dies bedeutet im aktuellen deutschen Wissenschaftssystem i.d.R. auf Professuren berufen, werden. Dass prestigeträchtige Drittmittelgeber bei ihren Programmen auf Vereinbarkeit achten, ist hierfür ein wichtiger Schritt. Aus demselben Grunde sollte das modifizierte Leistungsprinzip aber auch bei der Vergabe von Mitarbeiter:innen- und Projektstellen angewendet werden. Denn diese stellen für Wissenschaftler:innen im Mittelbau nicht nur die Möglichkeit dar, weiter wissenschaftlich tätig zu sein, sondern sind selbst wichtige Meilensteine akademischer Karrieren und gehören also mit zu den Leistungen, auf die bei Bewerbungen auf unbefristete Stellen geachtet wird. Vor allem aber sollte das modifizierte Leistungsprinzip bei der Bewerbung auf Professuren gelten und also auf diejenigen Stellen, die Vereinbarkeit als einzige direkt realisieren können. Die oben erwähnte Praxis, von den Bewerber:innen im Laufe eines Berufungsverfahrens nur eine begrenzte Anzahl an Schriften anzufordern, stellt einen Schritt in die richtige Richtung dar. Allerdings wird dieser Schritt durch den Umstand, dass die Bewerber:innen ganz am Anfang des Bewerbungsprozesses ihre *vollständigen* Lebensläufe und Publikationslisten einreichen müssen, konterkariert. Denn die Entscheidung darüber, welche Bewerber:innen Schriften einreichen und dann vor dem Hintergrund einer Obergrenze miteinander konkurrieren dürfen, wird ausgehend von Bewerbungsmaterialien ohne Obergrenze getroffen, bei denen der potentielle Vorteil von mehr Arbeitszeit also nicht ausgeglichen wurde.

Hiermit wäre auch These III aus der Einleitung eingeholt, nämlich dass Vereinbarkeit nicht Aufgabe einzelner Institutionen im Wissenschaftssystem sein kann, sondern als communityweite Anstrengung verstanden werden muss. Grund hierfür ist das Zusammenspiel folgender Faktoren: Vereinbarkeit in einem philosophisch informierten Sinne ist letztlich nur auf unbefristeten Stellen und also auf Professuren möglich. Diese werden in Abhängigkeit von den akademischen Leistungen der Bewerber:innen

²⁸ Vgl. https://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2014/pressemitteilung_nr_o8/.

vergeben, die in ihrer Menge und Qualität vom Faktor Zeit beeinflussbar sind. Wenn wir sicherstellen wollen, dass Wissenschaftler:innen mit Kindern eine realistische Chance darauf haben, die für Vereinbarkeit entscheidende letzte Stufe der akademischen Karriereleiter zu erklimmen, müssen wir sicherstellen, dass ihre notwendig begrenzte Arbeitszeit ihnen *insgesamt* nicht, d.h. auf keiner Stufe dieser Leiter, zum Nachteil wird. Dies bedeutet, wie These III behauptet, dass sich alle Institutionen, die beim Erwerb akademischer Leistungen eine Rolle spielen, um Vereinbarkeit bemühen müssen.

Eine Kritiker:in könnte einwenden, dass mein Vorschlag, die Anwendung des Leistungsprinzips um eine Obergrenze zu ergänzen, die Grundidee dieses Prinzips unterläuft. Denn wie sollen wir in einem Bewertungsprozess ermitteln, wer die besten akademischen Leistungen erbracht hat, wenn wir zur Beantwortung dieser Frage nicht alle Leistungen aller Bewerber:innen betrachten? Für eine inhaltliche Antwort auf diesen Einwand müssen wir zuerst erklären, worum es bei der Anwendung des Leistungsprinzips in der Wissenschaft eigentlich geht (wenn wir uns nicht mit dem Hinweis begnügen wollen, dass DFG und ERC ja bereits mit einer Obergrenze arbeiten und sich dennoch Bestenauslese auf die Fahnen schreiben). Die Verortung des Leistungsprinzips im Grundgesetz deutet darauf hin, dass es um Chancengleichheit geht. Nach dieser Lesart soll das Leistungsprinzip sicherstellen, dass bei der Vergabe akademischer Posten nur solche Faktoren relevant sind, die die Bewerber:innen selbstständig kontrollieren können, sodass es letztlich nur vom Engagement der einzelnen Bewerber:in und nicht von von dieser nicht zu beeinflussenden Umständen abhängt, wie hoch ihre Erfolgsaussichten sind.²⁹ So verstanden wäre die Sorge der Kritiker:in, dass eine modifizierte Version des Leistungsprinzips die Chancengleichheit der Bewerber:innen unterläuft. Doch wenn Chancengleichheit die moralische Idee hinter dem Leistungsprinzip ist, würde es dieser in seiner modifizierten Version besser entsprechen als in der aktuellen. Denn wie dargestellt können Wissenschaftler:innen mit Kindern nur bedingt kontrollieren, wie viel Zeit sie in ihre wissenschaftliche Arbeit investieren, und aktuell ist dies für sie in der Konkurrenz mit Kolleg:innen ohne Kinder von Nachteil. Eine Version des Leistungsprinzips, die die Bedeutung von Zeit

²⁹ Für dieses ambitionierte Verständnis von Chancengleichheit vgl. Cohen 1989. Für eine weniger ambitionierte Variante, der zufolge Chancengleichheit schon besteht, wenn Personen mit ähnlichen natürlichen Talenten und Leistungsbereitschaft gleiche Chancen auf Erfolg haben, vgl. Rawls 2000/1971, §13.

für akademische Leistungen zumindest teilweise einhegt, wäre nach dieser Lesart also begrüßenswert.

Tatsächlich glaube ich aber, dass mit dem Leistungsprinzip in der Wissenschaft de facto oft ein anderes Ziel verfolgt wird, nämlich diejenigen Wissenschaftler:innen zu fördern bzw. anzustellen, von denen begründeterweise erwartet werden darf, dass sie im Weiteren am besten zu ihrer jeweiligen Disziplin beitragen werden. Vor diesem Hintergrund wäre die eigentliche Sorge der Kritiker:in, dass das modifizierte Leistungsprinzip keine verlässliche Einschätzung der zukünftigen Leistungen der Kandidat:innen mehr erlaubt, weil wir die Datenbasis, auf welcher diese erfolgt, künstlich verkleinern. Doch auch diese Sorge erscheint mir unbegründet. Denn warum sollte nicht schon eine begrenzte Auswahl an Artikeln bzw. eine gekürzte Übersicht der eingeworbenen Drittmittel, Forschungsk Kooperationen und Vorträge Aufschluss über die fachlichen Fähigkeiten der Bewerber:innen geben? Fähigkeiten wie etwa Innovativität in der Themensetzung, Stringenz in der Argumentation oder Klarheit in der Darstellung zeigen sich schon in einzelnen wissenschaftlichen Arbeiten und nicht erst im gesamten Oeuvre einer Wissenschaftler:in. Eine andere wichtige Fähigkeit, nämlich Konsistenz der Leistung über eine gewisse Zeitspanne hinweg, tritt zwar tatsächlich erst in der Zusammenschau mehrerer Werke zutage, aber auch dies spricht in meinen Augen nur dafür, die Obergrenze nicht zu niedrig anzusetzen, nicht aber dafür, das Gesamtwerk in den Blick zu nehmen. Letzteres muss man eigentlich nur dann, wenn man herausfinden will, wie viel Zeit die Bewerber:innen insgesamt bereit sind, in ihre akademischen Karrieren zu investieren. Doch dies ist meiner Ansicht nach nichts, was die Wissenschaftsgemeinschaft interessieren darf. Denn weder die Universität noch andere Akteur:innen im Wissenschaftsbetrieb haben das Recht, von Wissenschaftler:innen ein Engagement zu erwarten, das über 40 Stunden Wochenarbeitszeit hinausgeht. Um im Wettbewerb um knappe Stellen keine falschen Anreize zu setzen, sollten sie daher auch nicht Informationen einholen dürfen, die hierauf Rückschlüsse erlauben.

Die Einführung einer Obergrenze würde das Leistungsprinzip also nicht verwässern. Vielleicht wäre sogar das Gegenteil der Fall und eine Obergrenze würde auf Dauer zu besserer Wissenschaft führen. Ein Effekt meines Vorschlags ist nämlich, dass er den Anreiz vermindert, massenweise zu publizieren, und eine solche Entschleunigung der Wissenschaftspraxis könnte mit einer qualitativen Verbesserung der resultierenden

Wissenschaft einhergehen.³⁰ Diese Überlegung genauer auszuführen sprengt allerdings den Rahmen dieses Aufsatzes.

6 Ein letzter Einwand

Eine Kritiker:in könnte behaupten, dass ich in diesem Aufsatz das Kind mit dem Bade ausgeschüttet habe. Denn während mein Vereinbarkeitsbegriff einerseits impliziert, dass diese für den Mittelbau momentan im Prinzip unmöglich ist, scheint aus ihm auch zu folgen, dass Vereinbarkeit für unbefristete Stellen (d.h. für Professuren) quasi geschenkt ist. Denn um eine Professur zu verlieren, muss sich deren Inhaber:in einer erheblichen Pflichtverletzung schuldig machen und etwa strafbare Handlungen begehen; seine akademische Arbeit schleifen zu lassen – indem man bspw. Lehrveranstaltungen schlecht vorbereitet, keine neuen Ideen entwickelt, sich nicht mehr durch Gutachter:innen Tätigkeiten o.ä. ins eigene Fach einbringt oder nicht mehr publiziert – reicht hierfür in jedem Fall nicht aus. Wenn eine Professor:in also ihrer Fürsorgeverantwortung nur dadurch nachkommen kann, dass sie große Abstriche von ihrer akademischen Arbeit macht, läuft sie hierdurch nicht Gefahr, ihren Job zu verlieren, sodass wir (gegeben das Vereinbarkeitsverständnis, für das ich argumentiert habe) behaupten

³⁰ Eine anonyme Gutachter:in hielt dies für einen möglichen positiven Effekt – für eine andere anonyme Gutachter:in war derselbe Punkt dagegen Anlass zu folgender Sorge: Räumt mein Vorschlag der fachlichen Fähigkeit der Produktivität nicht ungerechtfertigterweise kein Gewicht mehr ein? Stellt es denn nicht auch eine spezifische wissenschaftliche Leistung dar, viel zu publizieren und viele Anträge zu schreiben? Hierauf möchte ich drei Punkte erwidern: Zum einen glaube ich tatsächlich nicht, dass Produktivität per se eine fachliche Fähigkeit darstellt; eine Wissenschaftlerin, die fleißig ist und viele schlechte Artikel publiziert, ist in fachlicher Hinsicht nicht besser als eine, die faul ist und wenig schlechte Artikel produziert. Zum anderen spricht mein Vorschlag Produktivität immer noch ein gewisses Gewicht zu; eine Wissenschaftler:in, die im Rahmen der Obergrenze mehr gute Artikel vorzuweisen hat als eine, die im Rahmen der Obergrenze weniger ebenfalls gute Artikel vorzuweisen hat, wäre auch nach meinem Vorschlag die bessere Kandidat:in. Vor allem aber würde ich zurückweisen, dass ich das Gewicht, das wir Produktivität zusprechen sollten, *ungerechtfertigterweise* reduziere. Wie dargestellt tue ich dies, um Vereinbarkeit in einem substantiellen Sinne herzustellen – eine moralische Abwägung, die sich, wie oben schon erwähnt, auch bei Förderwerken wie der DFG und dem ERC finden lässt. Ich danke beiden Gutachter:innen für ihre Überlegungen.

müssten, dass für sie Vereinbarkeit besteht. Sollte ein sinnvoller Vereinbarkeitsbegriff dies wirklich implizieren?

Tatsächlich halte ich diese Implikation meines Vorschlags weder für seltsam noch für problematisch. Denn der Begriff, den ich vorgestellt habe, war ein *Minimalbegriff*, der also die Mindestanforderungen widerspiegelte, die wir aus der Sicht von Personen mit Fürsorgeverantwortung an die Ausgestaltung von Arbeitsverhältnissen stellen können. Daher ist es nicht seltsam, wenn Arbeitsverhältnisse wie etwa Professuren diesem Minimalbegriff entsprechen und dennoch nicht alles in allem ideal sind – ein Minimalbegriff lässt per definitionem Luft nach oben für Verbesserungen. Im Gegenteil: Wenn etwas verwunderlich sein sollte, dann doch eher das Faktum, dass es im deutschen akademischen System Stellen (nämlich: alle befristeten Mittelbaustellen) gibt, bei denen wir berechtigterweise Zweifel haben müssen, ob sie einem solchen Minimalbegriff gerecht werden!

Damit will ich nicht sagen, dass die Vereinbarkeit, die meiner Ansicht nach auf Professuren besteht, nicht teuer erkaufte wäre. Natürlich ist es eine Verschwendung intellektueller Ressourcen, wenn Professor:innen mit Kindern die Aufgabenflut, die ihre Elternschaft und ihr Beruf mit sich bringen, dadurch bewältigen, dass sie ihre fachlichen Aufgaben suboptimal erfüllen. Aber meiner Ansicht nach stellt es einen moralisch signifikanten Unterschied dar, ob der Preis, den Wissenschaftler:innen mit Kindern dafür zahlen müssen, dass sie ihren Fürsorgepflichten angemessen nachkommen, darin besteht, ihre fachliche Exzellenz phasenweise nicht vollständig entfalten zu können, oder im Wettbewerb um entfristete Stellen so weit zurückzufallen, dass sie letztlich aus Akademia ausscheiden müssen. Diesen Unterschied dadurch zu markieren, dass wir die einen Arbeitsverhältnisse als „unvereinbar mit Fürsorgepflichten“ bezeichnen, die anderen aber als „vereinbar in suboptimaler Weise“, scheint mir nicht problematisch, sondern angemessen. Wie anfangs behauptet: Für manche sind Wissenschaft und Kinder miteinander vereinbar (wenn auch oft eher schlecht als recht), für andere aber gar nicht.

Literatur:

Ambrasat, Jens. 2021. „Zur Arbeitssituation des wissenschaftlichen Mittelbaus in Deutschland“. In *Der wissenschaftliche Mittelbau – Arbeit, Hochschule, Demokratie*, herausgegeben von Per Holderberg und Christian Seipel, 150-176. Weinheim: Beltz Juventa.

Archard, David. 2010. “The Obligations and Responsibilities of Parenthood”. In *Procreation and Parenthood – The Ethics of Bearing and Rearing Children*,

- herausgegeben von David Archard und David Benatar, 103–127. Oxford: Oxford University Press.
- Archard, David. 2015. "Children – Rights and Childhood". 3. Aufl. London: Routledge.
- Bücker, Theresa. 2024. „Alle_Zeit. Eine Frage von Macht und Gerechtigkeit“. Berlin: Ullstein.
- Cohen, Gerald. 1989. "On the Currency of Egalitarian Justice". *Ethics* 99 (4): 906–944.
- El Kassar, Nadja. 2019. "The Place of Intellectual Self-Trust in Theories of Epistemic Advantages". *Journal of Social Philosophy* 51 (1): 7–26.
- Feder Kittay, Eva. 1999. "Love's Labor – Essays on Women, Equality and Dependency". London et al.: Routledge.
- Gheaus, Anca. 2011. "The Right to Parent One's Biological Baby". *Journal of Political Philosophy* 20 (4): 432–455.
- Gheaus, Anca. 2018. "Children's Vulnerability and Legitimate Authority Over Children". *Journal of Applied Philosophy* 35 (1): 60–75.
- Hohl, Sabine. 2015. "Vereinbarkeit zwischen Erwerbsarbeit und Familienleben: Eine Frage der Gerechtigkeit". *Zeitschrift für Praktische Philosophie* 2 (2): 311–338, <https://doi.org/10.22613/zfpp/2.2.11>.
- Konsortium Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs. 2017. "Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs 2017", Bielefeld: Bertelsmann, <https://www.buwin.de/dateien/buwin-2017.pdf>
- Rawls, John. 2000/1971. „Eine Theorie der Gerechtigkeit“. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Van Parijs, Philippe. 1992. "Arguing for Basic Income: Philosophical Arguments for a Radical Reform". London: Verso.
- Internetquellen:
- DFG. 2014. „DFG modifiziert Regelung für Publikationsverzeichnisse“. Zuletzt abgerufen 8.11.2023. https://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2014/pressemitteilung_nr_08/.
- Familie in der Hochschule. „Charta „Familie in der Hochschule““. Zuletzt abgerufen 8.11.2023. <https://www.familie-in-der-hochschule.de/verein/charta-familie-in-der-hochschule>.

Hochschulrahmengesetz. Zuletzt abgerufen 19.5.2025. <https://www.gesetze-im-internet.de/hrg/>

Schweiger, Gottfried. 2020. „Solidarität im philosophischen Wissenschaftsbetrieb? Ein Kommentar zur Stellungnahme von SWIP Germany“. Zuletzt abgerufen 8.11.2023. <https://www.praefaktisch.de/002e/solidaritaet-im-philosophischen-wissenschaftsbetrieb-ein-kommentar-zur-stellungnahme-von-swip-germany>.

Von Wedelstaedt, Almut. 2023. „(M)Einen Vater pflegen“. Zuletzt abgerufen 8.11.2023. <https://www.praefaktisch.de/vereinbarkeit/meinen-vater-pflegen/>.

Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Zuletzt abgerufen 19.5.2025. <https://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/BJNR050610007.html>

