

Thomas Skowronek

Arbeitszeit im deutschen Wissenschaftssystem im Lichte des EuGH-Urteils zur Arbeitszeiterfassung

Übersicht

I. Macht (und) Überstunden!

II. Vermessen? Messen.

III. But some are more Jedermann than others

IV. Unproduktive Subjekte. Leben für die Wissenschaftsautonomie

Unbezahlte Überstunden stellen eine gerechte und effektive Steuerung organisatorischer Abläufe in Frage. Die sich darin äussernden Machtverhältnisse betreffen nicht nur die Wirtschaft, sondern auf spezifische Weise auch die Wissenschaft. Ausgehend vom Urteil des EuGH C-55/18 vom 14. Mai 2019 zur Arbeitszeiterfassung fragt der Artikel nach dessen Auslegungsmöglichkeiten und etwaigen Auswirkungen auf ein arbeitsrechtlich kontrovers aufgeladenes Terrain. Die arbeitsrechtliche Ausnahmestellung der Professor*innen als ein wesentliches Merkmal des deutschen Wissenschaftssystems kollidiert nämlich mit den Grundrechtsansprüchen befristeter Mitarbeiter*innen. Inwiefern eine dem EuGH-Urteil entsprechende Beachtung der Grundrechte möglichst aller Beteiligten Erfolg haben kann, hängt aber nicht nur von der Dynamisierbarkeit etablierter Machtstrukturen einzelner Personengruppen ab. Sie ist maßgeblich auch an die Frage gekoppelt, inwiefern sich habitualisierte Karrieremuster einer leistungsorientierten Forschungs- und Publikationspraxis in der Breite des Wissenschaftssystems verändern lassen können.

I. Macht (und) Überstunden!

Unbezahlte Überstunden sind Governanceproblem und Herrschaftsinstrument in einem. Sie stellen eine Heraus-

forderung an eine gerechte und effektive Steuerung organisatorischer Abläufe, und sie forcieren Abhängigkeitsverhältnisse. Sie sind eine systemische Dauerbaustelle der deutschen Wirtschaft,¹ und sie tangieren Arbeitsverhältnisse und Arbeitszeitgestaltungen, die historisch betrachtet „immer wieder [...] [in den] Fokus öffentlicher Debatten“² rücken. Wie sich jüngst am Urteil des EuGH C-55/18 vom 14. Mai 2019 beobachten ließ, geht es dabei um Machtkämpfe zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden, die im Wissenschaftssystem auf das Verhältnis der Mitglieder unterschiedlicher Statusgruppen ausstrahlen.³ Sowohl gesamtgesellschaftlich als auch wissenschaftsintern rief die arbeitnehmerfreundliche Entscheidung des EuGH kontroverse Reaktionen hervor, an die hier kurz erinnert sei. Der Deutsche Gewerkschaftsbund begrüßte sie als ein passables Mittel gegen „Flatrate-Arbeit“⁴, das zudem gegen Burn-Out schützen könne.⁵ Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände hingegen sprach von der anachronistischen Einführung einer „Arbeitszeiterfassung 1.0“ in Zeiten einer „Arbeitswelt 4.0“.⁶ Im Wissenschaftssystem zeigten sich ähnliche Einschätzungen. *Andreas Keller*, stellvertretender Vorsitzender der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, betonte die Relevanz geleisteter Arbeit als Grundlage der Bezahlung und kritisierte unbezahlte Mehrarbeit.⁷ *Peter-André Alt* hingegen, Präsident der Hochschulrektorenkonferenz, bezeichnete die „grotesk[e] Regelung“ als einen historischen „Rückfall“.⁸ Die mangelnde Flexibilität dieser Regelung mache sie unbrauchbar, die Wissenschaft sei eben kein „Nine-to-Five-Job“.⁹ In ihrer dichotomen Rhetorik und Stereotypie erinnern diese Kontroversen an arbeitsrechtliche

1 Regelmäßig wird in der Presse über das Ausmaß bezahlter und unbezahlter Überstunden berichtet; so seien 2018 rund 1 Mrd. unbezahlter Überstunden geleistet worden; vgl. *Brauner, Wöhrmann, Michel*, BAuA-Arbeitszeitbefragung: Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten in Deutschland, 2018, DOI: 10.21934/baua:bericht20181005, 5 und 9f.

2 Ebd., 8.

3 Wie im Weiteren skizziert, geht der EuGH davon aus, dass der Arbeitnehmer die schwächere Partei ist, und fordert eine Stärkung seiner Position (vgl. Rn 44 und 55). Zu den asymmetrischen Kräfteverhältnissen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vgl. *Lörcher*, Das soziale Grundrecht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen, in: Kohte, Faber, Feldhoff (Hg.), *Gesamtes Arbeitsschutzrecht. Arbeitsschutz, Arbeitszeit, Arbeitssicherheit, Arbeitswissenschaft*. Handkommentar, 2018, 27, 43.

4 Vgl. DGB, EuGH schiebt Flatrate-Arbeit einen Riegel vor (14.5.2019), PM 034, <https://www.dgb.de/presse/++co++5bb4337a-7622-11e9-9e41-52540088cada>.

5 Vgl. *Montanari*, Mahlzeit, Big Brother!, in: *freitag.de* (21/2019), <https://www.freitag.de/autoren/johanna-montanari/mahlzeit-big-brother>.

6 BDA, Anlässlich der heutigen EuGH-Entscheidung zur Arbeitszeiterfassung erklärt die BDA (14.5.2019), https://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/id/de_eugh-entscheidung-zur-arbeitszeiterfassung.

7 Vgl. *Wiarda*, Zeiterfassung: HRK-Präsident Alt fordert eine „Lex Wissenschaft“ (17.5.2019), <https://www.jmwiarda.de/2019/05/17/zeiterfassung-hrk-praesident-alt-fordert-eine-lex-wissenschaft/>.

8 Ebd.

9 Ebd.

Auseinandersetzung früherer Tage.¹⁰ Ungeachtet der mechanischen Reaktion der Beteiligten, die weitreichende Veränderungen nicht unbedingt erwarten lassen, könnte das Urteil des EuGH im Wissenschaftssystem sich zu einem arbeitsrechtlichen Klassiker entwickeln, werden Überstunden hier doch meist nicht weiter thematisiert, ebenso wie prekäre Arbeitsverhältnisse weit verbreitet sind.¹¹ Das Wissenschaftssystem bietet sich also beispielhaft an, um einige der möglichen Auswirkungen des EuGH-Urteils auf einem arbeitsrechtlich kontrovers aufgeladenem Terrain durchzuspielen. Ob und wie es zu Bewegung im Umgang mit Arbeitszeit, Überstunden und Abhängigkeitsverhältnissen in der Wissenschaft kommen könnte, hängt nicht zuletzt von einer Dynamisierbarkeit sowohl der Machtposition einzelner Personengruppen als auch habitualisierter Karrieremuster in der Gesamtbreite des wissenschaftlichen Systems ab. Im Folgenden seien einige arbeitsrechtliche Bruchlinien näher betrachtet, an deren Verlaufänderungen sich ein dem Urteil des EuGH entsprechender, grundlegender Wandel im deutschen Wissenschaftssystem ablesen ließe.

Der EuGH verpflichtet die EU-Mitgliedstaaten bekanntlich, Regelungen¹² zu treffen, die Arbeitgeber zur systematischen Aufzeichnung und Überprüfung der gesamten Arbeitszeit veranlassen.¹³ Insbesondere geht es um die Einrichtung eines zweckdienlichen „objektive[n], verlässliche[n] und zugängliche[n] System[s]“¹⁴ (Rn. 60). In seiner Entscheidung gegen die Deutsche Bank bezog sich der EuGH maßgeblich auf Art. 31 Abs. 2 GRCh und die Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen

Parlaments und des Rates vom 04.11.2003, in der es u.a. heißt, der „Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer“ dürfe „keinen rein wirtschaftlichen Überlegungen“ (zitiert nach Rn. 7) untergeordnet werden. Die Verbesserung der Lebensqualität der Arbeitnehmer ist erklärtes Ziel des EuGH.¹⁵ Intensive Arbeitsbelastung ist gesundheitsschädlich,¹⁶ lässt sich durch eine Flexibilisierung¹⁷ der Arbeitszeit aber reduzieren,¹⁸ insbesondere wenn ein hoher Grad an Selbstbestimmung damit einhergeht.¹⁹ Andererseits kann Vertrauensarbeitszeit auch Selbstaubeutung bedeuten so wie „[p]ermanenter Standby-Modus und Entgrenzung“²⁰ gesundheitsschädlich sein können. Entsprechend spricht *Stephan A. Jansen* von einer ambivalenten „Belustbarkeit“²¹. Wohlbefinden und Leistungsfähigkeit sind daher nicht allein Fragen der Quantität, sondern vor allem auch der Qualität,²² die sich jedoch nicht allgemeingültig bestimmen lässt. Es kommt auf den Einzelfall bzw. den spezifischen Kontext an.

Es ist hervorzuheben, dass der EuGH seine Entscheidung unter Verweis auf ein arbeitsrechtliches Urteil²³ gegen die Max-Planck-Gesellschaft gefällt und als Ausgangspunkt einer generalisierenden Erörterung darüber genommen hat, wie die Europäische Grundrechtecharta gestärkt werden könnte.²⁴ Diese Grundrechtsebene interessiert im Weiteren. Sollte der Gesetzgeber bei seiner Umsetzung des EuGH-Urteils keine arbeitsrechtlichen Ausnahmen für die Wissenschaft vorsehen, in Form einer „Lex Wissenschaft“ etwa, wie von *Peter-André Alt* angemahnt,²⁵ dürfte das Kritik von Seiten der Wissenschaft auslösen. Die Aufzeichnung der Arbeitszeit ist für Forschende meist nur schwer mit ihren Vorstellungen

10 „Prominente Beispiele sind die Aushandlung des Achtstundentages, Arbeitszeitverlängerungen in Kriegs- und Arbeitszeitverkürzungen in Krisenzeiten sowie die Einführung der 40-Stunden-Woche [...]“. *Brauner, Wöhrmann, Michel*, BAuA-Arbeitszeitbefragung, 8.

11 Vgl. *Montanari*, Mahlzeit, Big Brother!.

12 Inwiefern diese Regelung durch Gesetz geschehen kann, muss bzw. sollte, vgl. *Thüsing, Flink, Jänisch*, Arbeitszeiterfassung als europarechtliche Pflicht, in: *ZFA* 4 (2019), 456, 481-485.

13 Vgl. *Heuschmid*, Neujustierung des Arbeitszeitrechts und des Systems der Arbeitszeiterfassung durch den EuGH, in: *NJW* 2019, 1853, 1. Den Hintergrund des Urteils bildet die Klage einer spanischen Gewerkschaft gegen ein Zeiterfassungssystem der Deutschen Bank, welches zwar Fehlzeiten, aber keine Überstunden erfassen konnte. Dadurch war es nicht möglich zu überprüfen, inwiefern die vereinbarte Arbeitszeit durch den Arbeitnehmer eingehalten wurde.

14 Zu den Auslegungsmöglichkeiten dieser Begriffe vgl. *Thüsing, Flink, Jänisch*, Arbeitszeiterfassung als europarechtliche Pflicht, 464-468.

15 Vgl. *Lörcher*, Das soziale Grundrecht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen, 32.

16 Vgl. *Hurley, Wolf*, Revision to the European working time directive: recent Eurofound research. Background paper. 2008, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/

[field_ef_document/ef08101en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef08101en.pdf), 8.

17 Zu den Varianten der Arbeitszeitflexibilisierung vgl. *Reim*, Arbeitszeitgesetz (ArbZG), in: *Kohte, Faber, Feldhoff* (Hg), Gesamtes Arbeitsschutzrecht. Arbeitsschutz, Arbeitszeit, Arbeitssicherheit, Arbeitswissenschaft. Handkommentar, 2018, 872, 876.

18 Vgl. *Brauner, Wöhrmann, Michel*, BAuA-Arbeitszeitbefragung, 59.

19 Vgl. o. A., Stärkere Zufriedenheit dank flexibler Arbeitszeiten? (8.5.2018), <https://www.wissenschaftsjahr.de/2018/neues-aus-den-arbeitswelten/alle-aktuellen-meldungen/mai-2018/flexible-arbeitszeiten-koennen-die-arbeitszufriedenheit-steigern/>.

20 DGB, EuGH schiebt Flatrate-Arbeit einen Riegel vor (14.5.2019).

21 *Jansen*, Burn-out an Hochschulen - ein Interview, in: *Forschung & Lehre* 11 (2011), zitiert nach: *Burnout - Anzeichen erkennen und Strategien zur Vermeidung*, in: *academics.de*, <https://www.academics.de/ratgeber/zeichen-burnout-erkennen-vermeiden>.

22 Vgl. *Arnold, Steffes, Wolter*, Mobiles und entgrenztes Arbeiten (12.10.2015), *Forschungsbericht* 460, hg. vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), 2.

23 Urteil des Gerichtshofs (Große Kammer) vom 6.11.2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874; vgl. Rn. 30, 44 und 45.

24 Vgl. *Heuschmid*, Neujustierung des Arbeitszeitrechts.

25 Alts Anliegen deckt sich mit den Forderungen des Deutschen Hochschulverbandes; vgl. *Wiarda*, Zeiterfassung.

wissenschaftlicher Autonomie, geistiger Kreativität und arbeitsrechtlicher Unabhängigkeit in Einklang zu bringen.²⁶ Denkt man jedoch an die mit einer Überlastung einhergehende Fehleranfälligkeit, beispielsweise an einem Universitätsklinikum²⁷, dann ist eine Kontrolle der Arbeitszeiten wohl nicht nur im Sinne etwaiger Patienten, sondern könnte, verstanden als Teil eines Qualitätsmanagements etwa, auch Forschende und die Leitungsebene interessieren. Was aber heißt Arbeit in der Wissenschaft? Wie könnte Zeiterfassung hier praktisch aussehen? In welchem Verhältnis stehen Arbeit und Autonomie der Forschung?

II. Vermessen? Messen.

Wie das vom EuGH geforderte System auszusehen hat, ist den EU-Mitgliedstaaten unter Beachtung branchen- und unternehmensspezifischer Umstände zur Klärung aufgegeben (Rn 63). Dies gilt auch für die Wissenschaften mit ihren besonderen Arbeitsbedingungen, auf die später näher eingegangen wird. Als konkrete Umsetzungsmöglichkeiten kommen technische Lösungen in Form einer App oder einer Anmeldung im Client in Frage, die die Erfassung – und auch Kontrolle²⁸ – der tatsächlichen Arbeitszeiten übernehmen könnten.²⁹ Eine App auf dem eigenen Smartphone könnte „ein hohes Maß an Eigenverantwortung sowie Kontrolle über die

Tätigkeit“³⁰ vermitteln. Der organisatorische Mehraufwand³¹ ließe sich mit effizienter Technik womöglich in Grenzen halten, so dass „die praktischen Schwierigkeiten überschaubar sein“³² dürften. Da das EuGH-Urteil eine Selbstdokumentation gestattet,³³ wäre auch Vertrauensarbeitszeit weiterhin möglich.³⁴ Mit so einem technischen System ließe sich dem Wunsch nach Flexibilität in der Wissenschaft zumindest partiell entgegenkommen.³⁵ Zugleich hätte man aber eine Reihe rechtlicher, technischer, sicherheitsrelevanter und praktischer Fragen zu beantworten. Ginge man beispielsweise von einer App-Lösung aus, so wäre zu klären, inwiefern private Handys für dienstliche Zwecke verwendet werden dürfen, inwiefern die Einwahl in ein geschütztes System mit privaten Geräten vertretbar und wie mit Fällen umzugehen wäre, in denen Beschäftigte kein Smartphone besitzen. Würde man Diensttelefone zur Verfügung stellen oder elektronische Schlüssel aufrüsten? Wie groß wäre die Gefahr, dass Informationen gesammelt und Profile erstellt werden, die über die zur Erfassung der Arbeitszeit notwendige Datenverarbeitung hinausgehen bzw. aufgrund etwaiger proprietärer Schranken bei nicht-freier Software nicht vollständig nachvollziehbar wären?³⁶ Die durch das EuGH-Urteil geforderte Einrichtung eines „objektive[n], verlässliche[n] und zugängliche[n] System[s]“ (Rn. 60) scheint den datenschutzrechtlichen Aspekt zu betonen.³⁷ Das App-Bei-

26 Vgl. *Roetteken*, Pflicht des Arbeitgebers zur Einrichtung eines Systems zur Erfassung der täglichen effektiven Arbeitszeit (12.6.2019), in: *jurisPR-ArbR* 23 (2019), https://www.fachportal-steuerrecht.de/jportal/portal/page/fpsteuerrecht.psm1?nid=jpr-NLAR000014919&cmsuri=%2Ffachportal_steuerrecht%2Fde%2F17%2Fnachrichten_1%2Fzeige_nachricht.jsf (30.11.2019).

27 Vgl. *Heuser*, Entleertes Füllhorn - Wie stark sind Wissenschaftler vom Burnout betroffen?, in: *Forschung & Lehre* 2 (2014), zitiert nach: *Burnout - Anzeichen erkennen und Strategien zur Vermeidung*, in: *academics.de*, <https://www.academics.de/ratgeber/anzeichen-burnout-erkennen-vermeiden>.

28 „Eine App könnte zum Beispiel ein Signal geben, das anzeigt, dass die Höchstarbeitszeit erreicht ist, und die Beschäftigten ermutigen, Feierabend zu machen.“ *Montanari*, Mahlzeit, Big Brother!.

29 Vgl. *Dymczak, Schwalbe*, Einsichtige Arbeitszeit. Transparenz in der elektronischen Personalzeiterfassung, in: *Transparenz. Schlüsselbegriff einer politischen Anthropologie der Gegenwart*. Berliner Blätter SH 76 (2018), 76-91, 76. Vergleichbare Zeiterfassungssysteme sind beispielsweise an den Hochschulen bzw. Universitäten Magdeburg, Mainz, Trier, Vechta und Wien verbreitet; vgl. <https://www.hs-magdeburg.de/hochschule/einrichtungen/personalangelegenheiten/single-news/single/informationen-zur-neuen-zeiterfassung.html>; https://www.blogs.uni-mainz.de/verwaltung-personal/files/2018/10/Dienstvereinbarung_Arbeitszeiterfassung.pdf; https://www.uni-trier.de/fileadmin/organisation/personalrat/personalrat/Dienstvereinbarungen/DV_Arbeitszeitregelung_18.8.2017.pdf; <https://www.uni-vechta.de/dezernat-1-personal/personalverwaltung/zeiterfassung/>; <https://brwup.univie.ac.at/personal-recht/arbeitszeitrecht/>.

30 *Heuser*, Entleertes Füllhorn. Zugleich sind die Schattenseiten dieser positiven Perspektiven zu bedenken, auf die im späteren Verlauf eingegangen wird. Sie zielen in Richtung einer Kritik primär leistungsorientierter Selbstregulierung, zu deren Verwirklichung auch technische Mittel herangezogen werden können; vgl. *Dymczak, Schwalbe*, Einsichtige Arbeitszeit, 77 und 86.

31 Vgl. *Dörfler*, Das bedeutet das EuGH-Urteil zur Arbeitszeiterfassung, in: <https://www.marktundmittelstand.de/technologie/arbeitszeiterfassung-im-mittelstand/eugh-urteil-zur-arbeitszeiterfassung-1287741/>.

32 *Neuschmid*, Neujustierung des Arbeitszeitrechts, 1853.

33 Vgl. *Thüsing, Flink, Jänisch*, Arbeitszeiterfassung als europarechtliche Pflicht, 475.

34 Vgl. *Hoff*, Das Ende der Vertrauensarbeitszeit, wie viele sie kennen (14.5.2019), <https://arbeitszeitsysteme.com/wp-content/uploads/2012/05/Das-Ende-der-Vertrauensarbeitszeit-wie-viele-sie-kennen-2019.pdf>, 2; *Kohte*, Arbeitszeitgesetz (ArbZG), in: *Kohte, Faber, Feldhoff* (Hg.), *Gesamtes Arbeitsschutzrecht*. Arbeitsschutz, Arbeitszeit, Arbeitssicherheit, Arbeitswissenschaft. Handkommentar, 2018, 1103, 1107.

35 Vgl. *Wiarda*, Zeiterfassung.

36 Vgl. Anlage zu § 9 des BDSG alt: „Werden personenbezogene Daten automatisiert verarbeitet oder genutzt, ist die innerbehördliche oder innerbetriebliche Organisation so zu gestalten, dass sie den besonderen Anforderungen des Datenschutzes gerecht wird.“

37 Zu weiteren Auslegungsmöglichkeiten dieser Begriffe vgl. *Thüsing, Flink, Jänisch*, Arbeitszeiterfassung als europarechtliche Pflicht, 464-468.

spiel impliziert eine Bedrohung von „Persönlichkeits- und Souveränitätsrechte[n] der Beschäftigten“³⁸, der jedoch mit einer effektiven Zutritts- und Zugangskontrolle womöglich begegnet werden könnte.³⁹ Angesichts steigender Drittmittelabhängigkeit und fortschreitender Projektförmigkeit der Forschung könnte eine Erfassung der Arbeitszeiten administrative Entlastung bedeuten.⁴⁰ Projektabrechnungen ließen sich leichter bewerkstelligen und vergleichbare Vorhaben in Zukunft besser planen und kalkulieren.⁴¹ Konflikte aufgrund der „Inanspruchnahme von Personal- und Sachmitteln und sonstigen Einrichtungen der Hochschule“⁴² ließen sich vermutlich leichter lösen.⁴³ Ähnliches träfe auf Patentstreitigkeiten und Versicherungsfälle zu. Auch in der Lehre könnte die Erfassung der Arbeitszeit bei der Ermittlung der Kapazitäten helfen.⁴⁴ Erfassungssysteme schaffen nämlich Transparenz, so *Manfred Löwisch*, ehemaliger Rektor der *Uni Freiburg* und Professor an der Forschungsstelle für Hochschularbeitsrecht, „die von den Mitbestimmungsgremien genutzt werden kann, Missstände anzuzeigen, und es verschafft auch dem Arbeitszeitgesetz eine neue Wirkung.“⁴⁵ Insgesamt wären als positiver Effekt also erhöhte Planungssicherheit, reibungsloser Projektablauf und, mit Blick auf die genannten Beispiele, auch eine solidere Finanzplanung denkbar. Auch das Wohlbefinden der Beschäftigten könnte sich erhöhen.⁴⁶

III. But some are more Jedermann than others

Mögen die Argumente für die Einrichtung eines Arbeitszeiterfassungssystems in der Wissenschaft auch vielfach überzeugen, so unwahrscheinlich ist dessen vollständige Realisierung. Dagegen sprechen etablierte Machtstrukturen im deutschen Wissenschaftssystem, für die beispielhaft die systemische Dominanz der Professor*innen und ihre arbeitsrechtliche Ausnahmestellung steht. Im Kern geht es hierbei um die sozial zementierte Exklusivität eines Jedermann-Grundrechtes. Nur Hochschullehrer*innen gelten als arbeitsrechtlich satisfaktionsfähige Personifikation der Wissenschaftsfreiheit, obwohl sie nur rund 20 % der Gesamtzahl der Forschenden bilden.⁴⁷ Zeitlich und räumlich weitestgehend ungebunden, sind sie von den „Vorschriften des Beamtenrechtsrahmengesetzes über die Arbeitszeit“ (§ 50 HRG) ausgenommen.⁴⁸ Wenn von „flexible[n] Regelungen“⁴⁹ gesprochen wird, um die „Freiheit, Kreativität und Eigeninitiative“⁵⁰ der Wissenschaft zu sichern, so DHV-Pressesprecher *Matthias Jaroch*, dann haben (nur) Professor*innen die institutionellen und, prinzipiell zumindest, auch die finanziellen Mittel dazu. Diesen 20 Prozent stehen 80 Prozent wissenschaftliche Mitarbeiter*innen gegenüber, die ihrerseits zu 80 Prozent befristet beschäftigt sind.⁵¹ Hochschullehrer*innen

38 *Schröder*, Ringen um humane Arbeitszeiten – Erfahrungen und Perspektiven, in: *Schröder/Urban* (Hg.), *Gute Arbeit. Streit um Zeit – Arbeitszeit und Gesundheit*, 2017, 35, 48.

39 Vgl. zu den Kontrollinstanzen und -prozessen o. A., *Die Arbeitszeiterfassung der Mitarbeiter* (o. D.), <https://www.arbeitsrechte.de/arbeitszeiterfassung/>.

40 Vgl. *Dymczak*, *Schwalbe*, *Einsichtige Arbeitszeit*, 78.

41 Vgl. *Dörfler*, *Das bedeutet das EuGH-Urteil zur Arbeitszeiterfassung*; *Wiarda*, *Zeiterfassung*.

42 *Pautsch*, *Dillenburger*, *Kompendium zum Hochschul- und Wissenschaftsrecht*, 2016, 168.

43 Dies gilt etwa bei einer Nebentätigkeit der Forschenden; vgl. ebd. 169.

44 Vgl. ebd., 124.

45 *Rosenberger*, *EuGH-Urteil zur Arbeitszeiterfassung: Arbeitnehmer werden profitieren*, sagt der Ex-Rektor der Uni Freiburg (14.5.2019), in: <https://www.suedkurier.de/ueberregional/wirtschaft/EuGH-Urteil-zur-Arbeitszeiterfassung-Arbeitnehmer-werden-profitieren-sagt-der-Ex-Rektor-der-Uni-Freiburg;art416,10148097>.

46 Vgl. *Montanari*, *Endlich Feierabend!* (16.5.2019), in: [freitag.de](https://www.freitag.de/autoren/johanna-montanari/endlich-feierabend), <https://www.freitag.de/autoren/johanna-montanari/endlich-feierabend>.

47 Vgl. *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017* (BUWIN 2017), hg. v. *Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs*, 2017, 100.

48 Vgl. *Detmer*, *Arbeitszeit für Professoren?*, in: [hochschulverband.de](https://www.hochschulverband.de/faq_rechtliches.html#_), https://www.hochschulverband.de/faq_rechtliches.html#_. Ähnliche Ausnahmen finden sich auch in Belgien und Frankreich; vgl. *Recent ECJ Judgement on daily working time's measurement – an overview on the current situation in Europe* (13.6.2019), <https://www.dentons.com/en/insights/articles/2019/june/13/recent-ecj-judgement-on-daily-working-times-measurement>.

49 *Wiarda*, *Zeiterfassung*.

50 Ebd.

51 Die Zahlen schwanken zwischen etwa 75 und 90 Prozent, und sie sind nicht unumstritten. *Dieter Kaufmann*, beiseitensprecher der Kanzlerinnen und Kanzler der Universitäten Deutschlands, zweifelt an ihrer Richtigkeit bzw. Aktualität. In der Hochschulverwaltung liegt die Zahl bei etwa 23 Prozent. In der freien Wirtschaft hingegen liegt die Zahl bei etwa sieben bis acht Prozent. Neben den drittmittelfinanzierten Beschäftigten ist auch „der Befristungsanteil der grundfinanzierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Zeitverlauf gestiegen [...]“ (BUWIN 2017, 102). Vgl. *Leendertz*, *Schlimm*, *Troelenberg*, *Seeliger*, *Goldmann*, *Etzemüller*, *Höpner*, *Flexible Dienstleister der Wissenschaft* (27.3.2018), in: <https://www.faz.net/aktuell/feuilleton/akademischer-mittelbau-flexible-dienstleister-der-wissenschaft-15502492.html>. *Wiarda*, „Bewusste Provokation!“ – „Nein, eine einseitige Debatte!“ (15.11.2019), in: <https://www.jmwiarda.de/2019/11/15/bewusste-provokation-nein-eine-einseitige-debatte/>.

vergleichbar halten sie knapp 40 Prozent der Lehrveranstaltungen⁵² und haben somit einen wesentlichen Anteil an der Verknüpfung von Wissenschaft und Gesellschaft.⁵³ Ihre Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten sind jedoch eingeschränkt.⁵⁴ Die pyramidale Struktur des deutschen Wissenschaftssystems bietet „kaum attraktive Entwicklungsmöglichkeiten für eine Karriere neben einer Professur.“⁵⁵ Soziodemographische und finanzpolitische Verschiebungen erhöhen die Wettbewerbsfähigkeit in einem System,⁵⁶ das aufgrund jener Befristungsstruktur seine wissenschaftliche Leistungsfähigkeit gefährdet.⁵⁷ Angesichts dieser – allseits bekannten, möchte man meinen – systemischen Missstände erscheint es geradezu konsequent, dass auch Überstunden im Wissenschaftsbetrieb besonders hoch und zumeist unbezahlt sind.⁵⁸ Nachwuchswissenschaftler kommen auf etwa dreimal mehr Überstunden als der Bevölkerungsdurchschnitt und sind darin leitenden Angestellten vergleichbar.⁵⁹ Sowohl aus Gründen der Effizienz als auch des Arbeits- und Gesundheitsschutzes erscheint es geboten,⁶⁰ zumeist befristete und prekäre Beschäftigungsverhältnisse nicht auch noch mit Überstunden zu belasten. „Arbeit darf Menschen nicht in ihrer Gesundheit beeinträchtigen oder gar schädigen. Ebenso wie die Demokratie darf die Gesundheit nicht an den Werkstufen aufhören.“⁶¹ Dies gilt auch für Hörsäle, Labore und Kliniken.

Im Wissenschaftssystem kommt zum Gesundheitsrisiko allerdings noch eine Grundrechtsgefährdung hinzu. Es sei daran erinnert, dass aus grundrechtlicher Perspektive bei der Suche nach wissenschaftlicher Erkenntnis der einzelne Mensch im Vordergrund steht.⁶² Die Freiheit von „Kunst und Wissenschaft, Forschung und Lehre“ (Art. 5 Abs. 3 GG) ist ein Jedermann-Grundrecht.⁶³ Das skizzierte Missverhältnis zwischen entfristeten und befristeten Stellen, zwischen Hochschullehrer*innen und Nachwuchswissenschaftler*innen scheint zu einer Kollision von Grundrechten auszuarten, bei der die professorale Wissenschaft der Einen gegen die prekäre Wissenschaft der Anderen ausgespielt zu werden droht. Die Feststellung, dass „aus der Gewährleistung der Wissenschaftsfreiheit eine bestimmte Rechts- oder Organisationsform der Hochschule [nicht] abzuleiten“⁶⁴ sei, dürfte für beide hier angeführten Parteien gelten. Hätten somit beide Seiten ein Anrecht auf raumzeitliche Ungebundenheit bzw. karrierefördernde Entfristung? Mag der hier skizzierte Gegensatz zwischen arrivierten Wissenschaftler*innen und Inhaber*innen befristeter Stellen auch schematisch sein, verweist er doch auf charakteristische Merkmale gerade des deutschen, im internationalen Vergleich eher dichotomen und verkrusteten Wissenschaftssystems und seiner akademischen Beschäftigungspfade, die es bei der Umsetzung des EuGH-Urteils zu beachten gilt. Der Staat ist verpflichtet, eine

52 Vgl. BUWIN 2017, 224. Ohne verlässliches Zahlenmaterial lässt sich der Beitrag der befristeten Beschäftigten zur Forschung nicht genau bemessen. Er dürfte aber ebenfalls signifikant sein; vgl. *Bahrdt*, Professorale Oligarchen, prekärer Mittelbau (2.5.2019), <https://www.freitag.de/autoren/der-freitag/professorale-oligarchen-prekaerer-mittelbau>.

53 Vgl. *Gärditz*, Die äußeren und inneren Grenzen der Wissenschaftsfreiheit. Zur politischen Struktur von Forschung und Lehre, in: *WissR* 51:1 (2018), 5, 8.

54 Dies gilt sowohl innerhalb als auch – aufgrund einer häufig nicht als marktgerecht erachteten Qualifikation der Postdocs – außerhalb der Wissenschaft, zumindest auf einem der Ausbildung angemessenen Niveau; vgl. BUWIN 2017, 101 und 188f.

55 Perspektiven des deutschen Wissenschaftssystems (Drs. 3228-13), hg. v. Wissenschaftsrat, Juli 2013, 45; vgl. ebd. 11.

56 Der Anteil der Leitungsstellen im Verhältnis Professur-wissenschaftliche Mitarbeiter*in ist im Zeitraum Anfang 2000er bis Mitte 2010er Jahre um etwa 20 Prozent gesunken. Zudem gab es einen Anstieg befristeter beschäftigter Wissenschaftler*innen um knapp 60 Prozent; vgl. BUWIN 2017, 100, 102 und 121f.

57 Vgl. BUWIN 2017, 130.

58 Vgl. *Ambraß*, Bezahlt oder unbezahlt? Überstunden im akademischen Mittelbau, in: *Forschung & Lehre* 2 (2019), 152-154, https://www.forschung-und-lehre.de/fileadmin/user_upload/Rubriken/Karriere/2019/2-19/FuL_2-19_Ambraß.pdf, 152.

59 Vgl. Deutscher Hochschulverband, Im Schnitt 11,9 Überstunden

pro Woche im Mittelbau (Bonn, 29.1.19), <https://www.pressebox.de/inaktiv/deutscher-hochschulverband/Im-Schnitt-11-9-Ueberstunden-pro-Woche-im-Mittelbau/boxid/940107>.

60 Vgl. *Belau*, Forschungsmanagement. Ein praktischer Leitfaden, Oldenburg 2017, 115; *Krempkow, Sembritzki, Schürmann, Winde*, Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs, 2016, https://www.stifterverband.org/medien/personalentwicklung_2016.

61 *Lörcher*, Das soziale Grundrecht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen, 29. Jedoch: „Zur Prävalenz von Burnout oder Depression bei Wissenschaftlern gibt es kaum publizierte Untersuchungen [...]“ *Heuser*, Entleertes Füllhorn.

62 „Und selbstverständlich umfasst die ‚Mutter aller Grundrechte‘, die allgemeine Handlungsfreiheit aus Art. 2 Abs. 1 GG, auch kulturelle Betätigungen. [...] Bei der Wissenschaft steht die Suche nach Erkenntnis und Wahrheit und nach dem, was zu wissen der Einzelne für wichtig hält, im Vordergrund.“ *Gramm, Pieper*, Grundgesetz. Bürgerkommentar, 2015, 186; vgl. *Pautsch, Dillenburger*, Kompendium zum Hochschul- und Wissenschaftsrecht, 5.

63 „Um sich auf das Grundrecht der Religionsfreiheit, der Kunstfreiheit oder der Wissenschaftsfreiheit zu berufen, muss man keineswegs ein professioneller Künstler, Wissenschaftler oder Religionsdiener sein.“ *Gramm, Pieper*, Grundgesetz, 188.

64 *Pautsch, Dillenburger*, Kompendium zum Hochschul- und Wissenschaftsrecht, 10.

Lösung im Namen sowohl grundrechtlicher Wissenschaftsfreiheit als auch des Arbeitszeitgesetzes als eines „öffentlich-rechtliche[n] Schutzgesetz[es]“⁶⁵ zu finden.⁶⁶ Auf eine diversitätssensible und Machtverhältnisse ausgleichende Auslegung des EuGH-Urteils entsprechend der Personalstruktur ist daher zu achten.

IV. Unproduktive Subjekte. Leben für die Wissenschaftsautonomie

Wissenschaftler*innen sind zeitlich und räumlich in der Regel weniger gebunden als Beschäftigte anderer Branchen.⁶⁷ Doch auch jenseits des Wissenschaftsbetriebes lassen sich genügend Beispiele für entgrenzte Arbeitsmodalitäten finden,⁶⁸ die nicht nur Leitungsangestellten⁶⁹ vorbehalten sind.⁷⁰ Mag das sprichwörtliche Brennen⁷¹ ein zentrales Charakteristikum genuinen Forschungsdranges sein, mögen idealistische Leitbilder – Humboldtianischer Provenienz etwa, gern zitiert – auch dominieren, hohe Motivation, projektive Kompetenz und eine Credo der Selbstoptimierung wird man sogenannten High Potentials in der Wirtschaft aber nur bedingt absprechen können. Die Bereitschaft, Überstunden „oft zuvorkommend und freiwillig“⁷² zu erbringen, lässt sich also vielerorts antreffen, nicht nur, wenn es um Aufstiegsmobilität geht, sondern gerade auch dann, wenn das ökonomische Überleben nackt daran hängt. Intrinsische Motivation hat daher ein Klischeepotential, wenn nicht gar ausgewachsene Qualitäten eines Herrschaftsinstruments.⁷³ Dies gilt insbesondere für das Schlagwort Kreativität⁷⁴, das häufig bemüht wird, um zur selbsternannten Verteidigung wissenschaftlicher

„Freigeistigkeit“ auszurücken. Das Argument, Kreativität lasse sich zeitlich nicht reglementieren, klingt zunächst plausibel. Kreativität sinkt aber durch lange Arbeitszeiten und verkürzte Erholungsphasen. Geistige Arbeit braucht einen Rahmen, um der Fehleranfälligkeit von Forschenden entgegenzuwirken.⁷⁵ Zuverlässigkeit in der Planung und materielle Sicherheit stellen sogar eine wesentliche Grundvoraussetzung für „geistig[e] [B]eweglich[keit]“⁷⁶ dar. Last but not least, auch in der Wissenschaft gilt vielfach „98% Transpiration, 2% Inspiration“. Wenn in Debatten über Arbeit und Arbeitszeit in der Wissenschaft von Kreativität explizit gesprochen wird, dann geht es wohl eher um die Verteidigung von Selbstbildern denn um gesicherte Schaffenskraft für alle, eher um die Verteilung ausgewählter Ressourcen und Optionsscheine denn um Zugangsmöglichkeiten für Jedermann, geschweige denn für Jede(r)frau.

Wissenschaft funktioniert als Distinktionsdispositiv. Durch die Arbeit in der Wissenschaft, insbesondere in der Forschung, setzt man sich ab von Beschäftigten in vermeintlich weniger geistigen Berufen. Auf mittelbarem Wege dienen grundrechtliche Freiheiten, derer man sich affirmativ versichert und zum Aushängeschild individuellen, Partikularinteressen dienendem Befindens erhebt – „Ich arbeite nicht als Akademiker, ich bin Akademiker.“⁷⁷ –, dazu, Personengruppen auszugrenzen, bisweilen unter Zuschreibung einer „Sklavengesinnung“⁷⁸ und damit unter Umständen (nur) an der Grenze zum Rassismus, womöglich jedoch (weit) darüber hinaus. Zum Glück lässt sich die Habitualisierung der Wissenschaftsfreiheit nicht pauschal auf einen so drastischen Nenner bringen. Man sollte aber nicht aus dem Blick

65 Reim, Arbeitszeitgesetz (ArbZG), 888.

66 Beim Arbeitsschutz handelt es sich um ein „Grundrecht [...], [...] das auch jedem Einzelnen eine Rechtsposition vermittelt, auf die er sich unmittelbar berufen kann.“ Lörcher, Das soziale Grundrecht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen, 45.

67 Ambrast, Bezahlt oder unbezahlt?, 153.

68 Vgl. Montanari, Endlich Feierabend!.

69 Vgl. Arnold, Steffes, Wolter, Mobiles und entgrenztes Arbeiten, 6.

70 „War das Arbeiten zu ‚unüblichen Arbeitszeiten‘ zunächst auf einige wenige Berufsgruppen beschränkt, insbesondere medizinisches Personal bzw. Arbeiter der Industrie; sind zusehends auch Beschäftigte anderer Sektoren, insbesondere der Dienstleistung, betroffen (Kümmerling, 2007). [...] Zudem zeigt sich auch eine zunehmende Flexibilisierung der Arbeitszeit, die seit einigen Jahrzehnten an Bedeutung gewinnt und sich in den meisten Tarifverhandlungen wiederfindet (Bisping, 2014).“ Brauner, Wöhrmann, Michel, BAuA-Arbeitszeitbefragung, 9.

71 „Brennen für ihre Arbeit, das tun fast alle Wissenschaftler - auch wenn die Gefahr des Ausbrennens sehr hoch ist.“ Grün, Mit Anfang 40 werden viele Forscher nicht mehr gebraucht (23.6.2019), <https://www.sueddeutsche.de/karriere/wissenschaft-karriere-befristet-1.4484574-0>.

72 Ambrast, Bezahlt oder unbezahlt?, 153.

73 „Bei Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern wird unausge-

sprochen vorausgesetzt, dass sie intrinsisch motiviert sind und Überstunden zu ihrem wissenschaftlichen Selbstverständnis gehören.“ Schmermund, Knapp zwölf Überstunden pro Woche sind üblich (28.1.2019), in: <https://www.forschung-und-lehre.de/knapp-zwoelf-ueberstunden-pro-woche-sind-ueblich-1455/>.

74 „Wissenschaft ist ein Kreativberuf: Man braucht ständig neue Ideen, um die aktuelle Forschungsfrage zu bearbeiten und um eigene Projekte anzustoßen und mithin die Welt um einige Erkenntnisse zu bereichern. Man kann nicht kreativ sein von Mo-Fr von 10 bis 18 Uhr.“ Hoffmann, Beruf Wissenschaft und der EuGH (10.6.2019), <https://scilogs.spektrum.de/uhura-uraniae/unsinn-der-eugh-arbeitszeiterfassung/>.

75 Vgl. Wiarda, Zeiterfassung.

76 Thiel, Lob der Zeiterfassung (29.5.2019), in: <https://www.faz.net/aktuell/karriere-hochschule/stechuhr-urteil-zur-zeiterfassung-ist-gut-fuer-die-wissenschaft-16209686.html>; vgl. Kommentar von Thomas P. (11.6.2019, 08:10 Uhr), in: Hoffmann, Beruf Wissenschaft und der EuGH.

77 Wicht, Arbeitszeit als Privileg, in: Spektrum.de SciLogs (17.05.2019), <https://scilogs.spektrum.de/anatomisches-allergier/arbeitszeit-als-privileg/>.

78 Kommentar von bote19 (17.5.2019, 18:14 Uhr) in: Wicht, Arbeitszeit als Privileg.

verlieren, dass man es mit strategisch einsetzbaren „Privilegien“⁷⁹ zu tun hat, die einer Pflege des sozialen Friedens entgegenstehen können. Interdependent mit weiteren Diskriminierungsmechanismen können sie zusätzliche destruktive Kräfte entfalten. Diese Distinktionsdynamik verläuft nicht nur nach außen, sondern strukturiert auch wissenschaftssystemische Binnenverhältnisse. So werden Befristungen häufig damit befürwortet, die Wissenschaft müsse sich immer wieder erneuern, „um wissenschaftlich kreativ und produktiv zu bleiben.“⁸⁰ Unproduktivität als Malus der Zu-kurz-Gekommenen, so klingt der substantiierende Grundtenor dieser Behauptung. Die Produktivität der Einen müsse vor der Unproduktivität der Anderen geschützt werden. Mag im obigen Zitat eine mit dem Schlagwort Kreativität potentiell einhergehende Ausgrenzung nicht intendiert sein, so konturiert sie dennoch dessen Verwendung und strahlt darauf aus, was in der Wissenschaft unter Arbeit verstanden wird, nämlich eine als individuell zuschreibbar bzw. absprechbar verstandene Kreativitätsleistung. Während explizit von einer Produktivität des Gesamtsystems die Rede ist, die mit grundrechtlicher Autonomie aufgeladen wird, geht es implizit auch um den Schutz von Privilegien. Man versucht, die Gefahr der Unproduktivität im befristet Beschäftigten zu verankern, den man als ein generationenverträgliches Verschleißteil begreift – „Qualifizierungschancen der nächsten Generationen.“⁸¹ – und autonomiemoralisch integer zu eskamotieren habe. Dabei blendet man die Kontingenz dieser partikularinteressengeleiteten Setzung und ihren strukturellen Charakter ebenso aus wie den Missbrauch grundrechtlicher Werte. Um so wichtiger ist es daher, die durch das EuGH-Urteil eingeforderte Stärkung der Arbeitnehmerrechte zu realisieren. Denn angemessene Arbeitsbedingungen tragen zur „Verwirklichung [der Menschenwürde] im Arbeitsverhältnis“ bei.⁸²

Arbeit in der Wissenschaft und wissenschaftliche Autonomie sind vergleichbare historische Konstrukte, die in ihren Freiheiten und Grenzen gesellschaftlich bestimmt werden.⁸³ Angesichts der aktuellen und allem Anschein nach auch zukünftigen Dominanz leistungsorientierter Mittelvergabe und Hierarchiebildung im Wissenschaftssystem, die Sichtbarkeit und Legitimität nur ausgewählten Repräsentationsformen wissenschaftlichen Arbeitens verleiht, erscheint es fraglich, inwieweit ein Zeiterfassungssystem, sollte es je kommen, zur Verbesserung der Lebensbedingungen der (Nachwuchs-)Wissenschaftler effektiv beitragen könnte. Aus Wettbewerbsgründen würde man wahrscheinlich

„den Sonntag zum regulären Arbeitstag und die Abende und Nächte zur regulären Arbeitszeit des wissenschaftlichen Nachwuch[sic] machen. Man wäre ja schön blöd, wenn man diese Ressource ungenutzt ließe, um sich von anderen abzuheben oder zumindest im Wettbewerb zu bleiben.“⁸⁴

Zur Selbstausbeutung könnte eine Verzerrung aufgezeichneter Arbeitszeiten hinzukommen, mit der Wissenschaftler*innen sich als besonders produktiv darstellen wollten.⁸⁵ Daher ist „[d]ie Erfassung der Arbeitszeit [...] sicherlich kein Allheilmittel.“⁸⁶ Größere Linderung brächte eine generelle Überarbeitung der Arbeitsbedingungen jenseits strikter Reputationslogiken. Mit einer Hinterfragung der Arbeitskultur könnten auch andere Praktiken im Wissenschaftssystem neu bedacht werden,⁸⁷ die das Verhältnis von Arbeit und Menschenbild betreffen.

„Vielleicht wird das EUGH-Urteil so zur Chance, generell die Kultur, in der wir Wissenschaft betreiben, zu hinterfragen. Und nicht nur die Kultur in der Wissenschaft: Ein offener Diskurs über die Bedeutung und Art von Arbeit, über Le-

79 Vgl. *Wicht*, Arbeitszeit als Privileg.

80 *Burchard*, Angst vor der akademischen Abbruchkante (10.7.2019), in: <https://www.tagesspiegel.de/wissen/prekaere-arbeitsverhaeltnisse-an-der-uni-angst-vor-der-akademischen-abbruchkante/24574060.html>.

81 Bayreuther Erklärung zu befristeten Beschäftigungsverhältnissen mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal in Universitäten, https://www.uni-kanzler.de/fileadmin/user_upload/05_Publikationen/2017_-_2010/20190919_Bayreuther_Erklaerung_der_Universitaetskanzler_final.pdf.

82 *Lörcher*, Das soziale Grundrecht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen, 53; vgl. ebd., 40.

83 Vgl. *Gärditz*, Die äußeren und inneren Grenzen der Wissenschaftsfreiheit, 30.

84 Kommentar von Bernstorff (Mittwoch, 22.5.2019 09:30) in: *Wiarda*, Zeiterfassung.

85 Vgl. *Leiß*, Unionsrecht gebietet Pflicht zur systematischen Arbeitszeiterfassung (5.6.2019), in: *jurisPR-ArbR* 22 (2019), https://www.fachportal-steuerrecht.de/jportal/portal/page/fp-steuerrecht.psml?nid=jpr-NLAR00014219&cmsuri=%2Ffachportal_steuerrecht%2Fde%2Ffr17%2Fnachrichten_1%2Fzeige_nachricht.jsf (30.11.2019).

86 *Schareika*, „Arbeitszeit-Erfassung schützt vor Selbstausbeutung“ (14.5.2019), in: <https://www.wiwo.de/erfolg/trends/eugh-urteil-arbeitszeit-erfassung-schuetzt-vor-selbstausbeutung/24340670.html>.

87 Vgl. *Kolatzki*, Was Zeiterfassung mit Gleichstellung zu tun hat (28.5.2019), in: <https://www.jmwiarda.de/2019/05/28/was-zeiterfassung-mit-gleichstellung-zu-tun-hat/>.

*bensqualität und Lebenswürfe ist längst überfällig. Ein Zeiterfassungsgesetz könnte ein guter Ausgangspunkt für solche Diskussionen sein. Ansätze für die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft bekämen wir höchstwahrscheinlich gratis dazu.*⁸⁸

Das EuGH-Urteil hat mit seinem fundamentalen Bezug auf die Europäische Grundrechtecharta dazu implizit aufgerufen. In Anlehnung an die epistemische Offenheit⁸⁹ der Wissenschaftsfreiheit ließe sich daher fragen, „ob die Arbeit der Wissenschaften als Praxis unter anderen Praktiken in jedem Fall“ dazu beitragen muss, „dass wir eine Sache besser verstehen und ein besseres Leben führen können [...]“.⁹⁰ Denkbar wäre eine Arbeit der Wissenschaft, die nicht (primär) von der Negation des Eigenen im quantifizierenden Druck der Konkurrenz ausgeht und nicht (primär) von einer Verwertbarkeit ihrer Prozesse und Praktiken, sondern sich (mehr) Zeit ließe für unbekanntes Unbekanntes. Diese Entschleunigung wäre eine passable Möglichkeit, dem Grundrechtsansinnen des EuGH-Urteils zu entsprechen, und sie könnte nicht nur ungewohnte wissenschaftliche Pers-

pektiven eröffnen, sondern würde vermutlich auch neue Steuerungsfragen aufwerfen und Gestaltungsmöglichkeiten eröffnen. Welche neuen Einsichten die Corona-bedinge Entschleunigung und Verkomplizierung des akademischen Lebens anno 2020 mit sich gebracht hat, wäre dabei gesondert zu bedenken.

Thomas Skowronek war von 2004 bis 2011 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Slawistik der Humboldt-Universität zu Berlin und von 2013 bis 2016 Forschungskordinator am Exzellenzcluster Topoi in Berlin. Seit 2019 ist er wissenschaftlicher Mitarbeiter am Leibniz-Institut für Geschichte und Kultur des östlichen Europa (GWZO) in Leipzig und studiert Wissenschaftsmanagement an der Deutschen Universität für Verwaltungswissenschaften in Speyer.

88 Ebd.

89 Vgl. Gärditz, Die äußeren und inneren Grenzen der Wissenschaftsfreiheit, 7 und 9f.

90 Hoffmann, Die Arbeit der Wissenschaften, 2013, 158.