

In nahezu allen Tätigkeitsfeldern der Kunstgeschichte arbeitet ein großer Teil von uns, die das Fach gewählt und studiert haben, unter schwierigen bis desolaten Bedingungen. Oft schon war in der Presse und den sozialen Medien von befristeten Verträgen, unzureichender Bezahlung und unsicheren Perspektiven in geisteswissenschaftlichen Berufen die Rede.¹ Durch die Corona-Epidemie gewann die schwierige Lage für viele an Schärfe – Anlass genug für einige Mitglieder des Ulmer Vereins e. V., sich im März 2020 zu einer Arbeitsgruppe zusammenzuschließen, um die Verhältnisse in unserem Fach zu diskutieren. Parallel dazu konzipierten die Redakteur:innen der *kritischen berichte* und der Vorstand des Ulmer Vereins die Debattenbeiträge, die sich im Jahr darauf den Arbeitsbedingungen in den Kunstwissenschaften widmeten, sich aber auf die Universität konzentrieren.² Demgegenüber setzte sich die 2020 gegründete Gruppe von vornherein das Ziel, Kunsthistoriker:innen aus möglichst vielen Berufsfeldern zusammenzubringen, um trotz aller Unterschiede in den Beschäftigungsverhältnissen unsere Gemeinsamkeiten in den Blick zu rücken. Nachdem sich abgezeichnet hatte, dass es an belastbaren Daten und Zahlen fehlte, um die Dringlichkeit von besseren Arbeitsbedingungen zu begründen und langfristige Veränderungsperspektiven zu entwickeln, beschlossen wir, nun unter dem Namen AG Arbeitsbedingungen Kunstwissenschaft, eine Umfrage auf den Weg zu bringen. Deren Ergebnisse wurden Ende 2024 unter dem Titel *Prekäre Karrieren* publiziert.³ Obwohl es sich hierbei um die bislang einzige Erhebung innerhalb unseres Fachs handelt, die sich mit der Situation in verschiedenen Tätigkeitsfeldern befasst, wurde wiederholt moniert, sie sei nicht repräsentativ. Daraus hatten wir gleichwohl keinen Hehl gemacht, denn das aufwändige Projekt wurde, wenn man von einigen professionellen Unterstützer:innen absieht, von Kunstwissenschaftler:innen durch ehrenamtliche Arbeit parallel zu ihrer jeweiligen (zum Teil prekären) Berufstätigkeit gestemmt.⁴ Zudem wissen wir unsere Untersuchung in guter Gesellschaft mit Erhebungen renommierter Unternehmen, die sich klar dazu bekennen, ihre Analysen nicht repräsentativ angelegt zu haben.⁵ So berechtigt die Kritik in mancherlei Hinsicht auch sein mag: Auftraggeber:innen und Finanziere für eine allen Ansprüchen der empirischen Sozialforschung genügende, aber dafür entsprechend kostenintensive Studie haben sich bislang nicht gefunden. Insofern nutzen wir die von uns erhobenen Angaben auch im vorliegenden Heft.

Aufgrund unserer Umfrage gibt es seit Ende 2024 Daten, die über den vielschichtigen Chor individueller Klagen hinaus darauf schließen lassen, dass es sich bei den vorgebrachten Missständen keineswegs um Einzelfälle oder Problemlagen innerhalb weniger Berufsfelder handelt, sondern dass prekäre Karrieren im Fach

Kunstgeschichte zum Normalfall geworden sind. Die Veröffentlichung unseres Online-Fragebogens liegt nun fast drei Jahre zurück, aber an unseren Arbeitsbedingungen hat sich seither nichts geändert – die Ergebnisse unserer Umfrage sind also nach wie vor aktuell. Museen versuchen trotz sinkender Zuweisungen sowie steigender Lohn- und Energiekosten ihren Auftrag zu erfüllen, was ohne Drittmittel, Spenden und Sponsoring kaum noch möglich ist, besonders wenn Sparhaushalte wie in Berlin zu «lähmender Unsicherheit» führen.⁶ Sparen können sie am leichtesten durch das Streichen von Wechselausstellungen, kultureller Bildung und Vermittlung, die überwiegend von freiberuflichen Kunsthistoriker:innen angeboten werden, sowie durch die Nichtbesetzung freierwerdender Stellen oder durch Schließtage. Ähnlich sieht es an den Universitäten aus. Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz, dessen Überarbeitung es immerhin in den Koalitionsvertrag geschafft hat, ist noch immer nicht reformiert, obwohl die Kritik an diesem Gesetz, das Sonderbefristungen erlaubt, wie sie in keiner anderen Branche zu finden sind, so alt ist wie die Verordnung selbst.⁷ Novellierungen und Novellierungsvorschläge, auf die mittlerweile wirklich niemand mehr warten will, haben seither nichts verbessert.⁸ Hoch qualifizierte Wissenschaftler:innen werden nicht mehr an Universitäten und Forschungsinstitutionen eingestellt – aus Furcht, sie könnten sich nach der maximalen Befristungsdauer auf eine unbefristete Stelle einklagen. Diese Nichteinstellungspraxis wird mit der neoliberalen Fantasie begründet, Innovation komme durch Fluktuation zustande – allerdings nur im Mittelbau, nicht unter Professor:innen.⁹ Doch auch außerhalb dieser klassischen Berufsfelder von Kunsthistoriker:innen wartet auf uns nicht das Paradies. Seit mehreren Jahren beanstanden freiberufliche Kunstwissenschaftler:innen die niedrigen Honorare, die von privat und öffentlich finanzierten Auftraggeber:innen gezahlt werden, obwohl es Honorarempfehlungen von mehreren Berufsverbänden gibt und obwohl von Seiten der Museen bekundet wird, wie wichtig Freiberufler:innen für ihre Arbeit seien.¹⁰ Die niedrigen Honorare sind kein individuelles Problem fehlenden Verhandlungsgeschicks, wie vielfach suggeriert wird, sondern Ergebnis der Durchkapitalisierung der Kulturpolitik. Sie wird weitergereicht an diejenigen, die in den Institutionen und Agenturen mit immer knapperen Mitteln wirtschaften müssen, und sie trifft am härtesten die Freiberuflichen, die in der Kunst- und Kulturvermittlung arbeiten.

Von problematischen Arbeitsbedingungen sind nicht nur die berufstätigen Kunstwissenschaftler:innen betroffen, denen wir unsere Umfrage gewidmet haben. Mit Ausnahme Berlins arbeiten studentische Hilfskräfte in der universitären Kunstgeschichte ohne tarifvertraglich geregelte Bezahlung, die man von einer Arbeitgeberin wie der Universität, die mit Steuergeldern finanziert wird, eigentlich erwarten können sollte.¹¹ Zudem genießen sie im Unterschied zu anderen an Hochschulen Beschäftigten kaum arbeitsrechtlichen Schutz, wie ihn beispielsweise der Personalrat bietet – mit der Folge, dass die «Nichteinhaltung von Arbeitnehmer*innenrechten [...] den Regelfall dar[stellt]».¹² Deshalb freuen wir uns, neben Kolleg:innen aus verschiedenen Berufsgruppen auch studentischen Beschäftigten mit dem vorliegenden Heft einen Rahmen zu bieten, um ihre Lage zu erläutern und ihre konkreten Forderungen sowie Vorschläge für bessere Arbeitsbedingungen vorzustellen. Wir halten es außerdem für wichtig, dass die hier versammelten Beiträge den politischen und sozialen Kontext unserer Arbeitsbedingungen diskutieren, dass Provenienzforscher:innen vom Druck der Neuen Rechten auf die Wissenschaft berichten, dass klassistische Aspekte hinter prekären Arbeitsbedingungen ebenso beleuchtet werden wie die

Optionen einer gewerkschaftlichen Organisation von Kunstwissenschaftler:innen. Zu den verbindenden Elementen all dieser Perspektiven zählt ein Faktor, der in unserer Umfrage aufscheint und, da er gesamtgesellschaftlich wirksam ist, auch in den Kunstwissenschaften die Arbeitsbedingungen bestimmt: So schwierig und prekär diese generell ausfallen mögen – besonders nachteilig wirken sie sich nach wie vor auf Frauen aus. Da unverhältnismäßig viele von ihnen auf den unteren Hierarchieebenen arbeiten, nehmen sie prekäre Bedingungen ohne Chancen zu strukturell wirksamen Verbesserungen hin.

Um daran etwas zu ändern, brauchen wir die Unterstützung der Politik. Stets wird beteuert, wie wichtig Kunst und Kultur für Demokratien seien, weil Kunst «Gemeinschaft über Grenzen hinweg stiften» könne, weil sie ein «kritisches Korrektiv» und «Medium gesellschaftlicher Selbstreflexion» sei und die «treibende Kraft demokratischer Streit- und Verständigungskultur», wie die langjährige Kulturstatsministerin Monika Grütters argumentiert.¹³ Weil Kunst und Kultur «identitätsstiftend wirken und gesellschaftspolitische Fingerzeige» seien, wie Carsten Brosda, der derzeitige Senator für Kultur und Medien der Freien und Hansestadt Hamburg, betont.¹⁴ Oder weil Kunst, wie Marion Ackermann, zu dieser Zeit Generaldirektorin der Staatlichen Kunstsammlungen Dresden, emphatisch hervorhebt, «die Erhöhung der Widerstandsfähigkeit [gegenüber Manipulationen], der analytisch-kritischen Kompetenz und geistigen Unabhängigkeit» fördere und wir deshalb «so viel wie möglich» davon brauchten – das bedeutet: angesichts der jüngsten Wahlerfolge der Neuen Rechten also umso mehr.¹⁵ Es reicht aber nicht, wenn Kunst (ebenfalls unter oftmals schwierigen Umständen) produziert und irgendwo deponiert wird. Sie muss auch unabhängig und ergebnisoffen erforscht, öffentlich präsentiert und möglichst breiten Bevölkerungskreisen durch ebenso niederschwellige wie anspruchsvolle Bildungsarbeit erschlossen werden. Wenn Kunst und Kultur in demokratischen Gesellschaften wirklich so wesentlich sind, sollte sich niemand darauf verlassen, dass wir, die in diesem Bereich tätig sind, uns für Kunst und Kunstgeschichte – so sehr wir sie lieben – weiterhin in befristeten oder projektbezogenen Arbeitsverhältnissen und Honorarverträgen selbst ausbeuten. Stattdessen müssen Kultur- und Wissenschaftspolitik handeln und ihren Aufgabenbereich ressortübergreifend als «Arbeitspolitik» begreifen, auch wenn sie nicht selbst unmittelbar Maßnahmen zur sozialen Sicherung umsetzen können.¹⁶ Sie sind es, die sich dafür einsetzen sollten, dass gute Arbeitsbedingungen geschaffen werden für alle, die daran arbeiten, «den Grundkonsens der Freiheit und Vielfalt [zu] sichern».¹⁷

Außerdem brauchen wir innerhalb der Kunstwissenschaft eine neue Solidarität, die, wie der Kulturwissenschaftler Mark Fisher argumentiert, «nicht notwendigerweise eine übergreifende Einheit oder zentralisierte Kontrolle» voraussetzt.¹⁸ Wir müssen sie über unsere Disziplin hinaus herstellen, weil die Kolleg:innen vieler geistes- und kulturwissenschaftlicher Fächer (beispielsweise Archäolog:innen, Ethnolog:innen, Geschichts- und Medienwissenschaftler:innen) unter ähnlichen Bedingungen arbeiten wie wir.¹⁹ Und wir müssen sie über die Grenzen kunstwissenschaftlicher Berufsfelder hinweg aufbringen, auch diejenigen unter uns, die aktuell nicht von prekären Arbeitsbedingungen betroffen sind. Vor allem brauchen wir die Solidarität der Kunstwissenschaftler:innen auf den Posten mit unbefristeten Verträgen und Entscheidungsgewalt, weil die projektbasiert Beschäftigten und die befristet Angestellten kaum lange genug an einer Institution arbeiten, um entsprechende Mitbestimmungsrechte zu gewinnen und die Arbeitsbedingungen zu verbessern,

ganz zu schweigen von denjenigen, die eine Stelle suchen oder freiberuflich tätig sind.²⁰ Die Fluktuation sorgt ja im Gegenteil dafür, dass Wissen über verwaltungstechnische Vorgänge, Rechte, Prozesse und Honorare immer wieder verschwindet und aufs Neue erarbeitet werden muss. Wer nicht (mehr) im Bilde ist, was es heißt, unter gegenwärtigen Bedingungen in der Kunstwissenschaft zu arbeiten, wer seine eigene Karriere noch unabhängig von Bologna, Wissenschaftszeitvertragsgesetz und der Schrumpfversion von Kultur als Markt starten konnte, kann sich bei einer Reihe von Initiativen und Organisationen informieren: das Netzwerk Gute Arbeit in der Wissenschaft, die Kommission für gute Arbeit in der Wissenschaft der Gesellschaft für Medienwissenschaft, der Arbeitskreis Volontariat am Deutschen Museumsbund, das disziplinenübergreifende Netzwerk PDprekär, der Arbeitskreis Provenienzforschung, die Initiative Early Career Archaeology, das Netzwerk Freistil in der Kunstwissenschaft für selbstständig Tätige, der Verein Bündnis für kulturelle Bildung e. V. und das dazugehörige Bündnis für eine gerechte Kunst- und Kulturarbeit, Baden-Württemberg – oder die AG Arbeitsbedingungen Kunstwissenschaft am Ulmer Verein, die neuen Mitstreiter:innen offensteht.²¹

Wie dringend wir mehr Solidarität aus Fach- und Kolleg:innenkreisen benötigen, haben uns während der Vorbereitung dieses Themenheftes die Reaktionen auf unseren Call for Papers gezeigt.²² Uns erreichte viel Zuspruch. Wir erhielten aber deutlich weniger Vorschläge für Aufsätze, als wir erwartet und erhofft hatten. Trotz der Möglichkeit, anonym zu publizieren, befürchteten viele Kolleg:innen unmittelbare Repressalien und Nachteile für ihre bestehenden Arbeitsverhältnisse (denn Arbeitsverträge können Schweigeklauseln enthalten), für das nächste Bewerbungsgespräch, den folgenden Kostenvoranschlag oder das neue Veranstaltungsangebot. Umso mehr freuen wir uns über die vorliegenden Beiträge, die allesamt, wie bei den *kritischen berichten* üblich, unbezahlt und vermutlich größtenteils in der Freizeit verfasst sowie lektoriert wurden. Für die Arbeit und das Vertrauen möchten wir uns ausdrücklich bedanken – und für die Unterstützung durch die Arbeitsgruppe Arbeitsbedingungen, insbesondere bei Armin Bergmeier, Henrike Haug, Andreas Huth, Christina Irrgang, Marlen Katz und Antonia Putzger. Dieses Heft soll möglichst verschiedene Perspektiven – über die sechs mit unserer Umfrage adressierten Berufsgruppen hinaus – einholen. Es zielt darauf, den Horizont für eine Debatte zu erweitern, die den vielfältigen Problemstellungen gerecht wird und ihnen auf den Grund geht, um Gemeinsamkeiten herauszuarbeiten und solidarische Ansätze und Strategien für eine bessere Zukunft zu entwickeln. Neben Kritik bietet es deshalb konstruktiven Lösungsvorschlägen ein Forum, die sich im Rahmen der gegenwärtigen Gesetzgebung direkt an den Institutionen umsetzen lassen. Beides halten wir für unerlässlich, weil wir unsere Arbeitsbedingungen nicht durch die allseits geforderte Selbstoptimierung verbessern können. Dies ist die Aufgabe der Politik.

Debattenbeiträge 2026: Klimagerechtigkeit

Die ökologischen Krisen unserer Zeit – vom Klimawandel über den Verlust biologischer Vielfalt bis hin zur Ausbeutung von Ressourcen bei gleichzeitiger Vermüllung des Planeten – bilden den Ausgangspunkt der Debatte 2026, die unter dem Titel Klimagerechtigkeit geführt wird. Anstelle einer reinen Sensibilisierung gegenüber ökologischen Fragen in der Kunst will die Reihe nach Wegen suchen, wie sich diese Themen kunstwissenschaftlich bearbeiten lassen, ohne die damit verbundenen sozialen

Ungleichheiten, Machtverhältnisse und globalen Abhängigkeiten auszublenden. Bewegungen wie Fridays for Future, Extinction Rebellion und Die letzte Generation fordern verstärkt seit 2018 «Climate Justice Now!», wobei sie mal mehr, mal weniger offensiv an zivilgesellschaftliche Bewegungen der späten 1960er und 1970er Jahre anschließen.

Es stellt sich die Frage: Wie kann die Kunstgeschichte im 21. Jahrhundert dazu beitragen, der Klimakrise und den daraus resultierenden globalen Ungerechtigkeiten entgegenzuwirken? Durch welche Ansätze können dabei die sozialen Ungleichheiten zwischen Generation, Geschlecht, Herkunft und Klasse in den Vordergrund rücken? Einerseits werden methodische Herausforderungen für die Kunstgeschichte beleuchtet, die sich ergeben, wenn ökologische und soziale Fragestellungen zusammen gedacht werden. Dies erfordert das Denken in Grenz- und Nachbardisziplinen und eine Öffnung etablierter kunsthistorischer Ansätze gegenüber ökologischen, materiellen und gesellschaftskritischen Perspektiven. Andererseits richtet die Debatte den Blick auf die praktische Ebene, auf der klimagerechte Handlungsstrategien entwickelt werden – im Kuratorischen, Denkmalschutz und Konservatorischen, in Wissenschaft und Vermittlung sowie in der freien und angewandten Kunst. Den Auftakt bildet ein Gespräch der sich im Ulmer Verein engagierenden Arbeitsgruppe über Ökologien vormoderner Kunst, das Handlungs- und Diskursräume in einige der hier genannten Richtungen absteckt.

Anmerkungen

1 Vgl. Ahmadou Wagne/Elen Le Foll/Florentine Frantz/Jana Lasser: Giving the Outrage a Name. How Researchers Are Challenging Employment Conditions under the Hashtags #IchbinHanna and #IchbinReyhan, in: *Information, Communication and Society* 28, 2025, Nr. 9, S. 1647–1673, <https://doi.org/10.1080/1369118X.2025.2452273>; Lisa Niendorf: UNiversal gescheitert? Wissenschaft und Hochschule zwischen Machtmissbrauch, Leistungsdruck und Ausbeutung. Was wir dagegen tun können, München 2025.

2 Vgl. Henrike Haug/Andreas Huth/Franziska Lampe/Kathrin Rottmann/Yvonne Schweizer: Kollektive Handlungsmacht erringen! Arbeitsbedingungen in den Kunstwissenschaften, in: *kritische berichte* 49, 2021, Nr. 1, S. 111–116, https://www.academia.edu/45698094/Kollektive_Handlungsmacht_erringen_Arbeitsbedingungen_in_den_Kunstwissenschaften; Eva-Maria Troelenberg: Struktur und Diversität. Zur Debatte über die Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft, in: *kritische berichte* 49, 2021, Nr. 2, S. 91–96, <https://doi.org/10.11588/kb.2021.2.109685>; Christian Frühm/Henry Kaap/Léa Kuhn: Hochschulinnovation und kein Ende?, in: *kritische berichte* 49, 2021, Nr. 3, S. 164–174, <https://doi.org/10.11588/kb.2021.3.109699>; Kendra Briken/Alexandra Rau/Birgit Blätzel-Mink: Akademische Sorgearbeit in Zeiten ihrer digitalen Verhinderung, in: *kritische berichte* 49, 2021, Nr. 4, S. 108–115.

3 Die Umfrage wurde von 2020 bis 2022 von Mitgliedern der AG auf der Basis des Umfrage-Tools LimeSurvey konzipiert. Der Online-Fragebogen stand ab dem 19. Mai 2022 bis Ende September mit einer Laufzeit von rund viereinhalb Monaten zur Verfügung. Eine erste Auswertung erfolgte von Herbst 2022 bis Ende 2023 mit Unterstützung sachkundiger Personen aus der empirischen Sozialwissenschaft, so dass wir grundlegende Ergebnisse am 14. November 2023 online präsentieren konnten. Die zweite Auswertungsphase, begleitet von einer Fachkraft aus der Datenverarbeitung, resultierte in der Publikation der Umfrageergebnisse als Broschüre und Präsentation am 17. Dezember 2024. Vgl. AG Arbeitsbedingungen Kunstwissenschaft im Ulmer Verein – Verband für Kunst- und Kulturwissenschaften: *Prekäre Karrieren. Resultate der Umfrage zu den Arbeitsbedingungen in den Kunstwissenschaften*, Art.Dok 2024, <https://archiv.ub.uni-heidelberg.de/artdok/9360/>, DOI: 10.11588/artdok.00009360, S. 7; Dies.: *Prekäre Karrieren. Ergebnisse der Umfrage zu den Arbeitsbedingungen in den Kunstwissenschaften* (2022) – [Präsentation und Grafiken], Art.Dok 2024, <https://archiv.ub.uni-heidelberg.de/artdok/9363/>, DOI: 10.11588/artdok.00009363, Zugriff am 19.11.2025.

4 Zudem handelt es sich nicht um eine randomisierte Umfrage, d. h. die Teilnehmer:innen wurden nicht nach dem Zufallsprinzip generiert, sondern haben auf unsere umfangreichen Aufrufe zur Teil-

nahme an der Erhebung reagiert und somit die Fragebögen auf eigene Initiative hin ausgefüllt.

5 So erklärt das Haus der Selbstständigen (HDS) als Auftraggeber der Erhebung «Reden wir über gute Arbeit. Arbeitsbedingungen aus der Sicht von Solo-Selbstständigen – eine Erhebung» unter dem Rubrum «Rahmeninfos»: «Die Befragung ist nicht-repräsentativ». Siehe Ergebnispräsentation (2025) unter: <https://wiki.hausderselbststaendigen.info/wiki/arbeit-und-gesundheit/umfrage-gute-arbeit/umfrage.html#umfrageergebnisse-wie-steht-es-um-gute-arbeitsbedingungen-bei-solo-selbststaendigen>, Folie 5. Es handele sich um eine «selbstrekrutierende Stichprobe», für die der Fragebogen gezielt an Interessenvertretungen von Solo-Selbstständigen verschickt und die Teilnahme über die Kanäle der Öffentlichkeits- und Vernetzungsarbeit des HDS beworben wurde (ebd.). Nicht anders sind wir bei unserer Umfrage vorgefahren. Und obwohl die HDS-Umfrage mehr Reichweite hatte, ist unsere Zahlenbasis ansehnlich: Konnten für das HDS 1.382 Fragebögen ausgewertet werden, so waren es bei uns 979.

6 Anette Schneider: Sammeln, bewahren, erforschen, ausstellen?, 2007, in: Deutschlandfunk Kultur, <https://www.deutschlandfunkkultur.de/sammeln-bewahren-erforschen-ausstellen-100.html>, Zugriff am 13.10.2025; Mariann Diedrich: Es geht an die Substanz, in: Museumsjournal, 2025, S. 30.

7 Vgl. Jan Martin Wiarda: Jetzt kommt es auf die Hochschulleitungen an, in: Der Wiarda Blog, 15.09.2025, in: <https://www.jmwiarda.de/blog/2025/09/15/jetzt-kommt-es-auf-die-hochschulleitungen>, Zugriff am 14.11.2025. Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) veröffentlichte 2010 das Templiner Manifest, um den «Traumjob Wissenschaft» zu retten, bevor ihn wegen der schlechten Arbeitsbedingungen niemand mehr machen möchte. Und schon die 2011 veröffentlichte Evaluierung bestätigte die vielfach formulierte Kritik, das Gesetz begünstige kurze Vertragslaufzeiten und führe zu hohen Befristungsquoten. Vgl. Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft: Templiner Manifest. Traumjob Wissenschaft. Für eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung, 06.09.2010, in: <https://www.gew.de/mein-arbeitsplatz/wissenschaft/templiner-manifest/templiner-manifest-text>; Georg Jongmanns: Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG). Gesetzesevaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, HIS Hochschul-Informationen-System GmbH 2011, in: https://his-he.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Forum_Hochschulentwicklung/fh-201104.pdf, Zugriff am 12.10.2025.

8 Vgl. Nikolaus Blum/Katrin Vehling: «Alles wird gut?» Anmerkungen zur geplanten Novellierung des WissZeitVG, in: Ordnung der Wissenschaft 2015, Nr. 4, S. 189–198, https://ordnungderwissenschaft.de/wp-content/uploads/2020/03/Ordnung-der-Wissenschaft-2015_04.pdf, Zugriff am

12.10.2025; Freya Grassmann/Eike Emrich: Wirkt die Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes? Erste Evaluation der Wirkung des WissZeitVG auf Vertragslaufzeiten, in: Soziologie 47, 2018, Nr. 1, S. 7–25, <https://publikationen.sozilogie.de/index.php/soziologie/de/article/view/1212/1419>, Zugriff am 12.10.2025.

9 Vgl. Amrei Bahr/Kristin Eichhorn/Sebastian Kubon: #IchbinHanna. Prekäre Wissenschaft in Deutschland, Berlin 2022, S. 49–62; Deutscher Bundestag: Sachstand WD 8-3000-061/22. Zu befristeten Arbeitsverhältnissen in der Wissenschaft und Innovation. Innovation durch Fluktuation, 12.09.2022, in: <https://www.bundestag.de/resource/blob/911754/c37e79b4ab0b84337740862b5cf95573/WD-8-061-22-pdf-data.pdf>, Zugriff am 08.01.2026..

10 Vgl. Bundesverband freiberuflicher Kulturwissenschaftler: Honorar-Empfehlungen, Stand 18.03.2022, in: <https://www.b-f-k.de/service/info-honorare.php>; das ver.di Forderungspapier der AG Kunst und Kultur: Für gerechte Arbeitsbedingungen in der kulturellen Bildung, Stand März 2022, in: <https://kunst-kultur.verdi.de/schwerpunkte/kulturpolitik/kulturelle-bildung>; Deutscher Verband für Kunstgeschichte: Honorarempfehlungen. Richtwerte für die Kalkulation von Projekten und für Verhandlungen, in: <https://kunstgeschichte.org/honorarempfehlungen/>; sowie die Links zu diversen Honorarempfehlungen, die das Bündnis für eine gerechte Kunst- und Kulturarbeit, Baden-Württemberg bereitstellt, in: <https://dasbuenndnis.net/leitlinien/>. Vgl. die von mehreren Berufsverbänden und dem Deutschen Museumsbund veröffentlichte Gemeinsame Erklärung. Zur freiberuflichen und selbständigen Tätigkeit für Museen, 2020, in: <https://www.b-f-k.de/pdf/pdf2020/erklaerung-freiberufliche-arbeit-in-museen-2020.pdf>, Zugriff am 13.10.2025.

11 Vgl. die Webseite der Kampagne TVStud für bundesweite Tarifverträge, in: <https://tvstud.de/>, Zugriff am 12.10.2025.

12 Marvin Hopp/Ann-Kathrin Hoffmann/Aaron Zielke/Lukas Leslie/Martin Seeliger: Jung, akademisch, prekär. Studentische Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Eine Ausnahme vom dualen System regulierter Arbeitsbeziehungen, Institut für Arbeit und Wirtschaft, Bremen, 2. überarbeitete Fassung, Bremen 2023, in: <https://www.iaw.uni-bremen.de/f/b1d9874527.pdf>, S. 122, Zugriff am 19.11.2025.

13 Monika Grüters: Auch die Demokratie braucht Beatmung. Warum Kunst gerade in der Krise unverzichtbar ist. Gastbeitrag im Tagesspiegel, 09.05.2020, in: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/auch-die-demokratie-braucht-beatmung-warum-kunst-gerade-in-der-krise-unverzichtbar-ist-1752034>, Zugriff am 13.10.2025.

14 Carsten Brosda: Die Kunst der Demokratie. Die Bedeutung der Kultur für eine offene Gesellschaft, Hamburg 2020, S. 221.

15 Marion Ackermann: Kultur und Demokratie. Ein Verhältnis auf Gegenseitigkeit. Die eine hat

ohne die andere keinen Bestand, in: Thomas Mirow (Hg.): Demokratie in Bedrängnis. Warum wir jetzt gefragt sind. Bericht zur Lage der Nation, Hamburg 2021, S. 189–204, S. 201, 204.

16 Axel Haunschild: Kulturpolitik als Arbeitspolitik, in: Johannes Crückeberg u. a. (Hg.): Handbuch Kulturpolitik, Wiesbaden 2024, S. 483–494, hier S. 491.

17 Brosda 2020 (wie Anm. 14), S. 18.

18 Mark Fisher: Wie man einen Zombie tötet. Strategien für das Ende des Neoliberalismus (2013), in: Ders.: k-punk. Ausgewählte Schriften 2004–2016, Berlin 2020, S. 432–442, hier S. 441.

19 Vgl. zu einer Umfrage unter Archäolog:innen Maxime Brami/Stephanie Emra/Antoine Muller/Bianca Preda-Bălănică/Benjamin Irvine/Bogdana Milić/Aldo Malagó/Katie Meheux/Manuel Fernández-Götz: A Precarious Future. Reflections from a Suvery of Early Career Researchers in Archaeology, in: European Journal of Archaeology 26, 2023, Nr. 2, S. 226–250, <https://doi.org/10.1017/aaa.2022.41>.

20 Andreas Huth: Engagierte Kunstgeschichte. Befristet unbefristet? Zu den Arbeitsbedingungen unserer Postdoc-Kolleg:innen, in: Zeitschrift für Kunstgeschichte 87, 2024, Nr. 3, S. 297–306, <https://doi.org/10.1515/zkg-2024-3002>, hier S. 302.

21 Vgl. zum Netzwerk Gute Arbeit in der Wissenschaft: <https://mittelbau.net/>; zur Kommission für gute Arbeit in der Wissenschaft in der

Gesellschaft für Medienwissenschaft und deren Kodex für gute Arbeit in der Medienwissenschaft: <https://gfmedienwissenschaft.de/gesellschaft/kommissionen/gute-arbeit-debatte> und https://gfmedienwissenschaft.de/sites/default/files/pdf/2018-06/Kodex%20f%C3%BCr%20gute%20Arbeit%20in%20der%20Medienwissenschaft_final_0.pdf. Die Zeitschrift für Medienwissenschaft veröffentlicht regelmäßig Debattenbeiträge zum Thema, siehe <https://zfmedienwissenschaft.de/online/debatte/fuer-gute-arbeit-der-wissenschaft>. Vgl. zum Arbeitskreis Volontariat am Deutschen Museumsbund die Webseite <https://www.museumsbund.de/fachgruppen-und-arbeitskreise/arbeitskreis-volontariat/>; zum Netzwerk PDprekär <https://pdprekaer.jimdosite.com/>; zum Arbeitskreis Provenienzforschung die Webseite <https://www.arbeitskreis-provenienzforschung.org/>; zum Bündnis Early Career Archaeology innerhalb der European Association of Archaeologists <https://ecarchaeologists.com/about-us/>; zu den Freiberuflichen: Freistil_Netzwerk_Kunstwissenschaft@posteo.de; zum Bündnis für gerechte Kunst- und Kulturarbeit <https://dasbuendnis.net/>; und zur AG Arbeitsbedingungen Kunstwissenschaft im Ulmer Verein http://www.ulmerverein.de/?page_id=14765, Zugriff am 14.11.2025.

22 Karoline Künkler/Kathrin Rottmann: CFP kritische berichte 01/2026: Prekäre Karrieren, 27.02.2025, in: <https://arthist.net/archive/44058>, Zugriff am 14.11.2025.