

EXZELLENZ UND ELEND

Zu den institutionellen Bedingungen wissenschaftlicher Arbeit

Wir arbeiten ausufernd, aber mit kurzfristigen Verträgen. Wir arbeiten für den Lebenslauf und oft zum Nulltarif. Wir sind mobil, flexibel, aber nicht naiv genug, um das als Privileg zu verstehen. Wir pendeln zwischen Office-Job und Heimarbeit, zwischen Harvard und Hartz IV. Unsere Chefs sind nicht nur Vorgesetzte, sondern auch Betreuer_innen, Gutachter_innen, Förder_innen, manchmal auch Ödipus Rex. Der Druck ist hoch, die Aussicht düster und die Konkurrenz so schlaflos wie wir. Ein Leben auf Bewährung. Dabei könnte alles ganz anders sein: freies, kreatives Forschen und Lehren, Leidenschaft für die Sache, grenzenloser Ideenaustausch – und davon leben können. Die Diskrepanz zwischen Anspruch und Wirklichkeit ist enorm – höchste Zeit, etwas dagegen zu tun.

Auf der Jahrestagung der Gesellschaft für Medienwissenschaft (GfM) 2015 in Bayreuth haben wir eine Resolution in die Mitgliederversammlung eingebracht (siehe Kasten linke Seite), die nach teils kontroverser Diskussion verabschiedet wurde.

Mit der Resolution soll die öffentliche Debatte um die Novellierung des deutschen Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) kritisch begleitet werden. Initiativen aus anderen akademischen Fachgesellschaften engagieren sich seit längerem für bessere Arbeitsbedingungen. Seit 2014 vernetzt der Blog *Prekäres Wissen* verschiedene Aktivitäten,¹ und Anfang November 2015 organisierte die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) die bundesweite Aktionswoche «Traumjob Wissenschaft». Zugleich ist die Resolution der GfM als Auftakt für eine interne Diskussion gedacht, die in allen Gliederungen und von allen Statusgruppen in der Fachgesellschaft geführt werden soll und in deren Zuge auch der vorliegende Beitrag entstanden ist.

¹ Vernetzungsblog *Prekäres Wissen*. Zu *Prekarisierung in der Wissenschaft und Bildungsarbeit*, online unter prekaereswissen.wordpress.com, gesehen am 2.2.2016.

Die inzwischen beschlossene Gesetzesänderung² bleibt weit hinter den notwendigen Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft zurück. Zwar sind Neuerungen wie die stärkere Bindung befristeter Arbeitsverträge an die Qualifizierungsphase, die Mindestlaufzeit von Zeitverträgen zur Qualifizierung sowie die familien- und behindertenpolitisch motivierte Verlängerung der Höchstbefristungsdauer (sechs Jahre pro Qualifizierungsphase) richtige Schritte. Doch es fehlen die Mechanismen, diese Änderungen auch wirksam durchzusetzen. Insbesondere die Befristungsregeln bleiben vage und vom Gutdünken der Hochschule abhängig. Alle weitergehenden Vorschläge lehnte die Koalition aus CDU/CSU und SPD ab, beispielsweise eine Verankerung der Qualifizierung (Promotion, Habilitation) im Arbeitsvertrag, eine Reservierung von fünfzig Prozent der Arbeitszeit für die Qualifizierung und eine Mindestlaufzeit der Qualifizierung von drei Jahren, wie die GEW gefordert hatte. Darüber hinaus wurde versäumt, Dauerstellen für Daueraufgaben zu schaffen. Dies betrifft insbesondere wissenschaftliche Mitarbeiter_innen, die überwiegend mit Lehraufgaben beauftragt sind («Lehrkräfte für besondere Aufgaben»). Der Idee, Laufbahnstellen bei positiver Evaluation verpflichtend einzurichten, erteilte die Regierung ebenfalls eine Absage. Kurz gesagt ist das Gesetz in dieser Gestalt ein fatales Signal: Es ist der Versuch, den politischen Druck zu reduzieren, ohne reale Verbesserungen zu bringen. Die vorgesehene Gesetzesevaluation im Jahr 2020 ist viel zu spät angesetzt.³ Denn die Missstände bleiben auch nach der Reform bestehen. Sie wirken sich negativ auf die Wissenschaftslandschaft aus und belasten das Gros der Forschenden und Lehrenden. Nach wie vor sind neun von zehn Beschäftigten an deutschen Hochschulen befristet angestellt.⁴

Vor bereits hundert Jahren hat Max Weber die «plutokratischen Voraussetzungen» von wissenschaftlichen Laufbahnen beklagt, die prekäre Lage von «jungen Gelehrten», die es «mindestens eine Anzahl Jahre aushalten können [müssen], ohne irgendwie zu wissen, ob [sie] nachher die Chancen [haben], einzurücken in eine Stellung, die für den Unterhalt ausreicht».⁵ Von «proletaroiden Existenzen»⁶ hat Weber in diesem Zusammenhang gesprochen und von den Belastungen, die ihre Situation mit sich brächte: «[I]ch wenigstens habe es nur von sehr wenigen erlebt, daß sie das ohne inneren Schaden für sich aushielten.»⁷ Angesichts der derzeitigen Bedingungen wissenschaftlicher Arbeit lesen sich Webers Ausführungen erschreckend aktuell. Es herrschen hohe Mobilitäts- und Flexibilitätsanforderungen, und oft wird ein Arbeitseinsatz erwartet, der von der bezahlten Stundenzahl nicht abgedeckt wird. Trotz anders lautender Richtlinien gibt es an vielen Universitäten ausschließlich 50%-Stellen für den wissenschaftlichen Mittelbau (mit und ohne Promotion); Universitäten wie die Ludwig-Maximilians-Universität München schrieben zuletzt sogar «halbe» Juniorprofessuren aus. Zugenommen haben der psychische Druck und die individuelle Verunsicherung

² Die Bundesregierung: Mehr Planungssicherheit für Wissenschaftler, online unter www.bundesregierung.de/Content/DE/Artikel/2015/09/2015-09-02-wissenschaftszeitvertragsg-aenderung.html, dort datiert 29.1.2016, gesehen am 2.2.2016.

³ Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft: Wissenschaftszeitvertragsgesetz, online unter: www.gew.de/wissenschaft/wissenschaftszeitvertragsgesetz/, dort datiert 7.12.2015, gesehen am 2.2.2015.

⁴ Vgl. Nadine Emmerich: Kürzer, schneller, billiger, in: *Erziehung und Wissenschaft*, Nr. 12, 2015, 30 f.

⁵ Max Weber: *Wissenschaft als Beruf*, Stuttgart 1995 [1916/1919], 4.

⁶ Ebd., 6.

⁷ Ebd., 11.

aufgrund allgemein schlechter Karriereaussichten, häufiger Bewährungsproben und permanenter Konkurrenzsituationen. In vielen Fällen kommt die Abhängigkeit von den Vorgesetzten hinzu. All dies begünstigt Konformismus und Mittelmaß, und es hemmt die kontinuierliche und konzentrierte wissenschaftliche Arbeit in hohem Maße.

Neben der desolaten Arbeitssituation von «Lehrkräften für besondere Aufgaben», die eine Lehrverpflichtung von bis zu zwanzig Semesterwochenstunden haben, erweist sich vor allem der Karriereabschnitt nach der Promotion als zunehmend schwierig. Während die Promotionsphase durch verschiedene Förderinstrumente (Graduiertenschulen und -kollegs etc.) gesichert wurde, ist die Postdoktorandenphase, in der man sich als Wissenschaftler_in etablieren soll, zunehmend prekär. Auch ist das Verhältnis zwischen Professuren und Postdocs in deutliche Schiefe geraten. Der Soziologe Jan-Christoph Rogge hat die Situation folgendermaßen beschrieben:

Erst durch die massive Ausweitung der Stellen für den sogenannten wissenschaftlichen Nachwuchs und die fast gleichbleibende Anzahl an Professuren wird die Konzentration von Gewinnen an der Spitze der wissenschaftlichen Laufbahn überhaupt zum Problem. Denn diese Verschärfung des Wettbewerbs bedeutet, dass sich die statistischen Karrierechancen der Akteure, die um diese Gewinne konkurrieren, drastisch verschlechtern. In Zahlen: Von 2003 bis 2013 ist der akademische Mittelbau an deutschen Universitäten (ohne gleichgestellte Hochschulen) von 120.545 auf 171.037, d. h. um 50.492 Personen (42%) angewachsen. Die Zahl der ordentlichen Professuren hingegen ist im gleichen Zeitraum nur um 1.054 (8%), von 21.129 auf 22.183, gestiegen.⁸

Caspar Hirschi spricht in diesem Zusammenhang von einer «Postdoc Bubble», die überall dort aufgeblasen werde, wo die Zahl an Doktorandenstellen die Nachfrage deutlich übersteige.⁹ Die Blase führt dazu, dass die Chancen auf eine Professur geringer werden und die Konkurrenzsituation sich noch verschärft. Zwar hat die Politik auch hier Handlungsbedarf gesehen – im vergangenen Jahr rief sie eine «Offensive wissenschaftlicher Nachwuchs» aus, die vorsieht, in den nächsten zehn Jahren eine Milliarde Euro für Juniorprofessuren mit Tenure-Track einzurichten.¹⁰ Wie dies genau aussehen soll, ist bislang allerdings noch unklar. Auch diesen Prozess gilt es kritisch und mit politischen Forderungen zu begleiten, damit am Ende tatsächlich entfristete Stellen für promovierte Wissenschaftler_innen geschaffen werden.

Während innerhalb der GfM über viele der genannten Punkte zumindest theoretisch weitgehende Übereinstimmung herrscht, gehen die Meinungen in einem anderen Punkt stärker auseinander. Dieser Punkt betrifft das Verhältnis der Promovierenden zu ihren Betreuer_innen. Immer wieder berichten Doktorand_innen von einem massiven Ungleichgewicht aufgrund multipler Abhängigkeit: Es gibt *erstens* eine finanzielle Abhängigkeit, weil die

⁸ Jan-Christoph Rogge: The winner takes it all? Die Zukunftsperspektiven des wissenschaftlichen Mittelbaus auf dem akademischen Quasi-Markt, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Nr. 67, 2015, 685–707, hier 693.

⁹ Caspar Hirschi: Paradebeispiel einer Scheinreform, in: *Neue Zürcher Zeitung*, 28.5.2015.

¹⁰ Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft: Wissenschaftlicher Nachwuchs, online unter www.bmbf.de/de/wissenschaftlicher-nachwuchs-144.html, undatiert, gesehen am 2.2.2016.

Professor_in darüber entscheidet, wer als Doktorand_in angestellt oder gefördert wird. *Zweitens* besteht eine Abhängigkeit in der Forschungsarbeit, die von der Professor_in betreut wird und bei der die Doktorand_in nicht nur die eigenen Erkenntnisinteressen und die Anforderungen der Wissenschaft, sondern auch die Interessen der Betreuer_in berücksichtigen muss. *Drittens* betreut die Professor_in die Arbeit nicht nur, sondern bewertet sie auch und kann mit der Note über die weitere Laufbahn mitentscheiden. *Viertens* schließlich ist die Doktorand_in auch nach der erfolgreichen Promotion auf das Wohlwollen der Professor_in hinsichtlich von Gutachten und Empfehlungsschreiben angewiesen.

Dieses vierfach direkte personale Abhängigkeitsverhältnis schafft eine seltene Machtkonzentration. Da es sich um ein personales Verhältnis handelt, sind die Abhängigkeitsbereiche nicht voneinander getrennt, sondern verstärken sich gegenseitig. Falls die Doktorand_in etwa in der Lehre oder der Forschung der Professor_in nicht genehm ist, kann das die Verlängerung der Anstellung oder die weitere Förderung gefährden. Ohne Frage gehen viele Professor_innen mit ihrer Macht verantwortungsvoll um; es gibt aber auch eine Reihe negativer Beispiele. In jedem Fall ist das Problem der Machtkonzentration ein strukturelles, das nur politisch gelöst werden kann.

Eine mögliche Entflechtung versprechen kooperative oder Gremienmodelle, wie sie in verschiedenen Varianten in anderen Ländern, etwa in England und Österreich, existieren. Anstatt als Mitarbeiter_innen an einem Lehrstuhl angestellt zu sein und formal zur «Ausstattung» zu «gehören», arbeiten hier alle wissenschaftlich Beschäftigten an einem Institut formal gleichberechtigt zusammen. Der Wegfall der automatischen Betreuung durch die Vorgesetzte wird in der Qualifizierungsphase durch ein breiter angelegtes Mentoringssystem ersetzt, Gutachten können extern beauftragt werden.

Die Vor- und Nachteile eines solchen Modells auszutarieren könnte Gegenstand des laufenden Diskussionsprozesses in der GfM sein. Eine Festlegung auf ein konkretes Modell wäre verfrüht. Wir möchten an dieser Stelle daher nur so viel anmerken: Dass die Überwindung der Mehrfachabhängigkeit von Promovierenden in Deutschland hochumstritten ist, hat vor allem *einen* Grund: Sie berührt eines der Kernprivilegien der alten Ordinariuniversität und läuft auf die Abschaffung der Lehrstühle hinaus. Doch warum sollten wir ein System erhalten, in dem oft nicht einmal die Privilegiertesten zufrieden sind und angemessene Bedingungen für gute Wissenschaft vorfinden? Ist die Kehrseite der Machtkonzentration an den Lehrstühlen nicht eine strukturelle Überforderung, ein viel zu hohes Arbeitspensum der Professor_innen? Kann verantwortungsvolle und engagierte Arbeit tatsächlich auf allen Feldern – Forschung, Lehre, Betreuung, Drittmittelakquise, Verfassung von Gutachten, Kommissions- und Verwaltungsarbeit – ohne Qualitätseinbußen und persönliche Erschöpfung geleistet werden?

Wir wollen Reformen, die zu realen Verbesserungen für alle Beteiligten und damit zu einer Verbesserung der wissenschaftlichen Arbeit führen. Wie diese Reformen aussehen müssten, welche konkreten Schritte auf der Ebene der Institute oder im Rahmen der Fachgesellschaft auf den Weg gebracht werden könnten, darüber sollte in Zukunft intensiv diskutiert und auch gestritten werden.
