

Nachgefragt bei Ariane Leendertz - Fünf Fragen zur Studie "Wissenschaftler auf Zeit: Die Durchsetzung der Personalpolitik der Befristung in der Max-Planck-Gesellschaft seit den 1970er-Jahren"

Leendertz, Ariane

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sonstiges / other

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Leendertz, A. (2021). Nachgefragt bei Ariane Leendertz - Fünf Fragen zur Studie "Wissenschaftler auf Zeit: Die Durchsetzung der Personalpolitik der Befristung in der Max-Planck-Gesellschaft seit den 1970er-Jahren". *Soziopolis: Gesellschaft beobachten*. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-80087-8>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY Licence (Attribution). For more information see:
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

Ariane Leendertz | Interview | 01.03.2021

Nachgefragt bei Ariane Leendertz

Fünf Fragen zur Studie "Wissenschaftler auf Zeit: Die Durchsetzung der Personalpolitik der Befristung in der Max-Planck-Gesellschaft seit den 1970er-Jahren"

1. In dem Working Paper [„Wissenschaftler auf Zeit: Die Durchsetzung der Personalpolitik der Befristung in der Max-Planck-Gesellschaft seit den 1970er-Jahren“](#) zeichnen Sie die zunehmende Etablierung befristeter Arbeitsverhältnisse in den Instituten der MPG nach. Ziel der zugrundeliegenden Studie war es, mehr darüber in Erfahrung zu bringen, was die Beweggründe wissenschaftlicher Einrichtungen dafür sind, Befristungen der Arbeitsverträge nicht nur im Rahmen von Drittmittelprojekten, sondern auch bei Stellen durchzusetzen, die aus dem Grundbudget finanziert werden. Frau Leendertz, was sind die signifikanten Ergebnisse Ihrer Untersuchung?

Die Diskussion über eine Ausweitung von Zeitverträgen begann in der Max-Planck-Gesellschaft in den frühen 1970er-Jahren. Zu dieser Zeit war es noch vollkommen normal, dass wissenschaftliche Mitarbeiter*innen unbefristete Arbeitsverträge erhielten – Mitte der 1970er-Jahre waren nur rund 15 Prozent von ihnen befristet beschäftigt. Allmählich begannen die Institute jedoch, mehr befristete Verträge zu vergeben, so dass der Befristungsanteil bis Mitte der 1990er-Jahre auf rund 34 Prozent stieg. In der Folge machte die Entwicklung einen rasanten Sprung, nach 2000 wurde die Befristung praktisch zur Regel und bis 2016 stieg der Befristungsanteil auf 69,2 Prozent. Rechnet man noch Drittmittel hinzu, waren es 77,3 Prozent. Diese Beschleunigung vollzog sich parallel zu einem Wandel der Begründungs- und Wahrnehmungsmuster der MPG-Spitze. Bis in die 1990er-Jahre war es vor allem darum gegangen, Stellenblockaden zu vermeiden und den Instituten bei Neuberufungen mehr Verhandlungsspielräume in Form von frei besetzbaren Mitarbeiterstellen zu verschaffen. Ab Ende der 1990er-Jahre breiteten sich dann auch in der MPG spezifische Argumentationsmuster und Glaubenssätze aus, die wir gemeinhin mit dem neoliberalen Diskurs verbinden. Seit der Jahrtausendwende sind die jeweiligen Präsidenten der Überzeugung, dass die MPG in einem globalen Wettbewerb mit internationalen Eliteuniversitäten und Forschungseinrichtungen nur bestehen kann, wenn sie jederzeit flexibel genug ist, Abteilungen oder sogar ganze Institute zu schließen und stattdessen neue zu gründen, wenn die Berufung herausragender Forschungspersonlichkeiten das nötig macht. Das ist aber nur möglich, wenn es nicht zu

viel fest angestelltes Personal gibt. Ein hoher Befristungsanteil gilt also als Voraussetzung für die globale Wettbewerbsfähigkeit der MPG.

2. Inwieweit können Ihre Befunde auch über ihr konkretes Fallbeispiel, die MPG, hinaus Gültigkeit beanspruchen? Ist die von Ihnen historisch rekonstruierte Art von Wissenschaftsmanagement paradigmatisch für Forschung und Lehre, also – zumindest bis zu einem gewissen Grad – generalisierbar?

Die Phrasen, Schlagworte, Instrumente und Leitbilder, die in den 1990er-Jahren aus dem Unternehmensmanagement in das Hochschulwesen diffundierten, sind uns ja allen hinreichend bekannt – Wettbewerb, Innovation, Profilbildung, Strategien, Zukunftskonzepte, Zielvereinbarungen, Monitoring, Leistungsvergleiche und dergleichen. Es ist anzunehmen, dass die MPG ein wichtiger Treiber dieser Entwicklung war, denn mit ihren Präsidenten Hubert Markl (1996–2002) und Peter Gruss (2002–2014) standen zwei besonders überzeugte Verfechter dieser Formen der „Modernisierung“ an der Spitze, die Einfluss auf die wissenschaftspolitischen Debatten hatten und die MPG auf eine ständige strategische „Optimierung“ ihrer internationalen Wettbewerbsfähigkeit einschworen. Obwohl die Befristungsanteile genau so hoch sind wie an den Universitäten, habe ich den Eindruck, dass das „Flexibilitätsdogma“ in der MPG ein größeres Gewicht hat als an den Universitäten, zumal sie über eine zuverlässig hohe und stetig steigende Grundfinanzierung verfügt. Die Homepage des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zeugt allerdings davon, dass man auch dort annimmt, dass Befristungen grundsätzlich die Innovationskraft, Flexibilität und Dynamik der Wissenschaft fördern. Ob man dafür allerdings wirklich einen Befristungsanteil von 70, 80 oder 90 Prozent braucht, kann man durchaus bezweifeln. Ich kenne aber bislang keine Studie, die die konkreten Beweggründe, Problemdiagnosen und Zielsetzungen von Universitäten genauer in den Blick genommen hat. Mich hat interessiert, wie die Entscheidungsträger in der MPG die Situation wahrgenommen haben, ob sie sich etwa mit strukturellen Zwängen oder konkreten Problemstellungen konfrontiert sahen, und welche Handlungskonsequenzen sie aus ihren Deutungen zogen, wie beispielsweise die Flexibilisierung, die als alternativlos galt und letztlich auf eine doch recht deutliche Übersteuerung hinauslief.

3. Wie hat sich die institutionelle Durchsetzung der von Ihnen beschriebenen Befristungspraxis auf die Nachwuchswissenschaftler*innen ausgewirkt? Mit welcher Art von Subjektivierungsstrategie haben wir es Ihrer Einschätzung nach zu tun?

In der MPG haben die Vertreter*innen des wissenschaftlichen Personals und der

Gesamtbetriebsrat die problematischen Folgen dieser Praxis über einen Zeitraum von mehreren Jahrzehnten hinweg immer wieder angesprochen, aber praktisch keinen Einfluss nehmen können. Die wichtigste Veränderung war ohne Zweifel, dass die Übernahme in ein festes Arbeitsverhältnis seit den 1990er-Jahren zur Ausnahme wurde und sich befristet beschäftigte Wissenschaftler*innen rechtzeitig nach anderen Positionen außerhalb der MPG umsehen mussten. Die so genannten Nachwuchswissenschaftler*innen – darunter verstehe ich jetzt vor allem relativ frisch Promovierte, die eine wissenschaftliche Karriere anstreben – mussten sich darauf einstellen, dass die Institute der MPG ihnen nur eine zeitlich befristete Möglichkeit zum wissenschaftlichen Arbeiten geben und erwarten, dass sie nach Ablauf ihres Vertrags weiterziehen. Wird ein Institut zur bloßen Durchgangsstation, kann sich das negativ auf Identifikation, Loyalität und Einsatz der Mitarbeiter*innen auswirken. Und an den Universitäten war es früher möglich, dauerhaft in einer Mittelbauposition tätig zu sein und nicht zwingend Professor*in zu werden. Heute ist das dagegen praktisch keine berufliche Perspektive mehr. Die Personalstrukturen und Beschäftigungsmöglichkeiten haben sich in den vergangenen 40 Jahren extrem verändert und die Flaschenhalsmetapher ist eine treffende Umschreibung für den Status quo. Während es einen stetig wachsenden Bauch an befristet angestelltem, mehr oder weniger jungem „Nachwuchs“ gibt, verengt sich der Hals nach oben hin zusehends, weil das Niveau fester Stellen im Mittelbau und auf der Professorebene seit den 1990er-Jahren stagniert. Was Subjektivierungsstrategien betrifft, würde ich mangels eigener empirischer Befunde auf soziologische Expertise verweisen.

4. Hat die Arbeit an dieser Studie ihr Selbstbild als Nachwuchshistorikerin verändert? In welchem Licht erscheint Ihnen nun Ihr eigener wissenschaftlicher Werdegang?

Die Bezeichnung „Nachwuchswissenschaftler“ halte ich für problematisch. Wer soll dazu gehören – Promovierende, von denen aber die meisten gar nicht in der Wissenschaft bleiben wollen? Postdocs drei bis vier Jahre nach der Promotion? Forschungsgruppenleiter? Habilitierte? Privatdozent*innen? Alle, die man noch nach WissZeitVG befristen kann? Alle diejenigen, die noch keine Professur haben? Mit der Bezeichnung als „Nachwuchs“ wird man ja auch in eine bestimmte Subjektivierungskategorie gedrängt. Interessanterweise wurden und werden Befristungen immer mit der besonderen Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses begründet. Nicht nur die MPG, sondern auch die Universitäten, die großen Drittmittelgeber und die Exzellenzinitiative haben über Jahrzehnte erhebliche Ressourcen in die Nachwuchsförderung gesteckt. Für jüngere Wissenschaftler*innen gibt es in Deutschland hervorragende Chancen – jedoch im Wesentlichen für befristete, nicht für dauerhafte

Tätigkeiten. Ich kann jedem und jeder nur empfehlen, bei der Entscheidung für die Wissenschaft auf die Zahlen zu schauen, wobei sich insbesondere ein Blick in den gerade erschienenen [Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs](#) lohnt. In den meisten Fächern muss man auch weiterhin darauf eingestellt sein, erst im Alter von über 40 Jahren zu wissen, ob es, auch in Anbetracht ständig nachdrängender junger Konkurrenz, für eine Professur und damit für eine dauerhafte Perspektive in der Wissenschaft reicht. Zwar neigt man auch aus Selbstschutz dazu, lieber nicht genauer hinzusehen; wer aber bereits während der Promotion mit dem Stress, den ein auslaufendes Stipendium oder ein endender Vertrag verursacht, nicht zurechtkommt, sollte sich rechtzeitig für einen anderen Weg entscheiden.

5. Mittlerweile formiert sich dezidierter Widerstand gegen die Arbeitsbedingungen im Wissenschaftsbetrieb, etwa durch Mittelbauinitiativen wie das „Netzwerk für gute Arbeit in der Wissenschaft“. Wie schätzen Sie die Erfolgsaussichten solcher Formen wissenschaftlicher Selbstorganisation ein? Was müsste Ihrer Ansicht nach passieren, um eine dauerhafte Verbesserung zu erwirken?

Ich war viele Jahre Mitarbeitersprecherin im Senat der MPG und hatte die Gelegenheit zu vielen Diskussionen und dem Austausch mit Personalverantwortlichen und wissenschaftspolitischen Akteuren. Ich habe die wissenschaftspolitischen Debatten verfolgt, Berichte, Positionspapiere und Stellungnahmen gelesen, Argumente und Daten gesammelt... Alle Probleme sind seit Jahren bekannt, alle Argumente liegen auf dem Tisch, jede Statistik liefert weitere Belege. Meine Einschätzung ist dementsprechend eher nüchtern. Solange die Akteure in den relevanten Macht- und Steuerungspositionen – die Hochschulleitungen, die Hochschulrektorenkonferenz, die Allianz der Wissenschaftsorganisationen, die personalverantwortlichen Professor*innen und die Politiker*innen, die für die Gesetzgebung verantwortlich sind – ihre Haltung nicht ändern, wird wenig passieren. Man darf nicht vergessen, dass das wissenschaftliche Personal in den entscheidenden Gremien und den wichtigen Schnittstellen praktisch keine Stimme und die Berufsgruppe selbst keine schlagkräftige Interessenorganisation hat. Der Deutsche Hochschulverband vertritt, ebenso wie die Hochschulrektorenkonferenz und der Wissenschaftsrat, in erster Linie die Professorenschaft. Das oben genannte Netzwerk ist ein guter Start, aber eben nur schwach institutionalisiert und professionalisiert. Hier gibt es auch eine politisch gewollte Schiefelage. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung fördert die Hochschulrektorenkonferenz jährlich mit mehreren Millionen Euro. Ich frage mich, warum das Ministerium dann nicht ebenso eine überparteiliche Mittelbauorganisation unterstützt, zumal es auch studentische Organisationen finanziert. Ein gutes Beispiel, das ein Vorbild

für die Wissenschaft sein könnte, ist der Verein „Athleten Deutschland“, mit dem sich die international startenden Leistungssportler*innen jüngst eine professionelle Interessenvertretung erarbeitet haben, die vom Bundesministerium des Innern gefördert wird. Wer den Interessen des befristeten Personals dauerhaft Gehör verschaffen und einen wissenschaftspolitischen Wandel bewirken möchte, muss entsprechende Lobbyarbeit machen. Eine kleine Demo hier und ein Zeitungsartikel oder Twittersturmchen dort reichen sicher nicht aus. Darüber hinaus würde vermutlich nur ein Generalstreik des wissenschaftlichen Personals Wirkung erzielen. Aber das System der Abhängigkeiten, das die Befristungen nährt und fördert, weiß das zu verhindern, weil zu viele Wissenschaftler*innen Angst um ihre Position und ihr akademisches Überleben haben – was ein weiteres Argument für eine professionelle Organisation der wissenschaftlichen Beschäftigten ist.

Ariane Leendertz

Ariane Leendertz ist Zeithistorikerin und wissenschaftliche Mitarbeiterin der Historischen Kommission bei der Bayerischen Akademie der Wissenschaften in München.

Dieser Beitrag wurde redaktionell betreut von Hannah Schmidt-Ott.

Artikel auf soziopolis.de:

<https://www.sozopolis.de/nachgefragt-bei-ariane-leendertz.html>