

Ausschuss "Mittelbau in der DGS / Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft": Interview mit der Initiative "Für gute Arbeit in der Wissenschaft"

Wissenschaft", Initiative "Für gute Arbeit in der

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Wissenschaft", I. ". g. A. i. d. (2015). Ausschuss "Mittelbau in der DGS / Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft": Interview mit der Initiative "Für gute Arbeit in der Wissenschaft". *Soziopolis: Gesellschaft beobachten*. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-82469-4>

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>

Initiative "Für gute Arbeit in der Wissenschaft" | Essay | 23.09.2015

Ausschuss „Mittelbau in der DGS / Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft“ Interview mit der Initiative „Für gute Arbeit in der Wissenschaft“

Redaktion: Seit April 2015 existiert der Ausschuss „Mittelbau in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS) / Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft“. Wie kam es zu seiner Gründung?

Initiative „Für gute Arbeit in der Wissenschaft“: Die Initiative „Für gute Arbeit in der Wissenschaft“ hat sich Mitte 2014 mit einem offenen Brief an die DGS gewandt, der die DGS dazu aufrief, sich aktiv mit der prekären Beschäftigungssituation in der Wissenschaft zu befassen und öffentlich Stellung zu beziehen. Im Rahmen der Sonderveranstaltung „Nachwuchs in der Krise“ wurden auf dem DGS-Kongress im Oktober 2014 zwei konkrete Forderungen an das Konzil der DGS gerichtet: Erstens seien Mindeststandards guter Arbeit im Ethikkodex der DGS zu verankern; zweitens sollte der Mittelbau zukünftig Mitbestimmungsrechte in den Gremien der Fachgesellschaft erhalten, angefangen mit dem Konzil, für das drei Mitglieder als Vertretung des akademischen Mittelbaus nominiert werden sollten. Obwohl keiner der drei KandidatInnen letzten Endes ins Konzil gewählt wurde, kann doch als kleiner Erfolg verbucht werden, dass ein erster Impuls zur Repräsentation des Mittelbaus in den Gremien gegeben wurde. Im Ausschuss geht es nun darum, Lösungen für diese Probleme auszuloten und eine breite Diskussion innerhalb der DGS über die Beschäftigungsbedingungen des Mittelbaus anzustoßen.¹

Wie setzt sich das Gremium zusammen?

Zum Ausschuss gehören die drei MittelbauvertreterInnen Eva-Christina Edinger, Maria Keil und Jan-Christoph Rogge. Aus dem Konzil sind Sina Farzin, Ronald Hitzler sowie Hans-Georg Soeffner vertreten; aus dem Vorstand Paula-Irene Villa.

Kann es überhaupt Einfluss auf die Arbeit der DGS nehmen? Welche Hebel stehen zur Verfügung?

Die Arbeit des Ausschusses kann insofern Einfluss auf die DGS nehmen, als dass wir Vorschläge an den Vorstand herantragen können und eine Diskussion innerhalb der DGS

über Beschäftigungsbedingungen in der Soziologie aktiv weiter vorantreiben können. So wird unter anderem die Tagung „Soziologie als Beruf – wissenschaftliche Praxis in der soziologischen Reflexion“ am 25. und 26. Februar 2016 am WZB in Berlin stattfinden.²

Jedes einzelne Mitglied hat aber ebenfalls Gestaltungsmöglichkeiten und kann über die Sektionen Meinungsbildungsprozesse zu diesen Themen anregen. Auch über Mitgliederinitiativen (mit der Mindestbeteiligung von 10 Prozent der Mitglieder) können sich Mitglieder mit bestimmten Anliegen einbringen.

Generell fehlt ein adäquates Repräsentationsmodell des Mittelbaus aber noch. Beim Nachdenken darüber lohnt sich ein Blick über den Tellerrand der DGS. Zum Beispiel haben die Fachorganisationen der Politikwissenschaften (DVPW), der Kommunikationswissenschaften und Publizistik (DGPuK) sowie der Psychologie (DGP) allesamt bereits Strukturen erarbeitet, in denen der Mittelbau in den Sektionen und Vorständen mit Sprecherfunktionen vertreten werden kann. Es ist also höchste Zeit, solche Entwicklungen auch innerhalb der DGS anzustoßen.

In Ihrem Aufsatz aus der Zeitschrift Soziologie³ haben Sie von einem Notstand des wissenschaftlichen Mittelbaus an deutschen Hochschulen gesprochen. Was hat man sich darunter vorzustellen?

Das ist ganz einfach: Es werden dank Qualifikationsstellen, Stipendien usw. unglaublich viele Menschen ins Wissenschaftssystem aufgenommen, um hochqualifizierte Abschlüsse zu erwerben. Die überwiegende Mehrheit von ihnen hat jedoch keine langfristige Perspektive. Die Zahl der Dauerstellen stagniert seit Jahren. Kamen beispielsweise 2005 auf eine unbefristet beschäftigte promovierte WissenschaftlerIn noch vier befristete Stellen, waren es 2013 schon neun befristete im Verhältnis zu einer unbefristeten. Gleichzeitig sinken die Vertragslaufzeiten des befristeten Personals. Eine Sonderauswertung⁴ zum Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (WissZeitVG) hat ergeben, dass über die Hälfte der Verträge an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen eine Laufzeit von weniger als einem Jahr hat! Der Druck auf die einzelnen Beschäftigten wird dadurch immer größer.

Liegen Ihnen statistische Daten zur Beschäftigungssituation speziell in der Soziologie vor? Wie sieht es dort mit der Prekarität des Mittelbaus aus?

Leider nein, die öffentlich verfügbaren Daten des Statistischen Bundesamts geben eine

solch detaillierte Betrachtung nicht her. Spezielle Studien zu diesem Thema gibt es bislang nicht. Das ist definitiv eine Forschungslücke.

Neben der wirtschaftlichen Unsicherheit beklagen viele Mittelbaubeschäftigte auch die Arbeitsüberlastung. Sind diese Klagen begründet? Was wird dem wissenschaftlichen Nachwuchs denn an Aufgaben zugemutet, die nicht schon seit jeher zu seinem Aufgabenspektrum gehören?

Vor allem steigt der Anteil der Drittmittelbeschäftigten. Diese werden aber auch häufig eingesetzt, um die grundständige Lehre sicherzustellen, ergänzt um (oft unbezahlte) Lehraufträge und obligatorische Titellehre, also die Pflicht von PrivatdozentInnen, nach der Habilitation in der Regel unentgeltlich und im Umfang von mindestens zwei Semesterwochenstunden zu lehren. Die Drittmittelabhängigkeit zieht außerdem Antragsaktivitäten nach sich, also unbezahlte Arbeit, die zusätzlich und in der Regel außerhalb des regulären Arbeitspensums zu absolvieren ist. Denn nur über den nächsten bewilligten Projektantrag kann die Finanzierung der eigenen Anstellung gesichert werden.

Durch den verschärften Wettbewerb zwischen gut qualifizierten „Nachwuchskräften“ hat sich die Erwartung an das Leistungsspektrum von Bewerberinnen in der Wissenschaft verändert: Bereits bei Ausschreibungen von Postdoc-Stellen werden umfangreiche und qualitativ herausragende Publikations- und Vortragslisten erwartet, außerdem Erfahrungen beim Einwerben von Drittmitteln sowie der Nachweis einer hochschuldidaktischen Qualifikation. Insgesamt steigt durch die erhöhte Konkurrenz der Druck, immer mehr in immer „besseren“, nämlich im Ranking weiter oben eingestuftem Journals zu publizieren. Dabei gibt es keine natürliche Grenze. Potenziell ist immer noch mehr möglich.

Sie nennen als Hauptursache für die bedenkliche Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses die Verschärfung des innerakademischen Wettbewerbs. Wie ist es dazu gekommen?

Dieser Wettbewerb ist politisch gewollt und wurde über verschiedene Steuerungsinstrumente und Maßnahmen vorangetrieben. Das dahinterliegende Ziel ist, Deutschland als Wissenschaftsstandort international attraktiver zu machen. Die Prämisse lautet, dass mehr Wettbewerb zu besseren Leistungen der einzelnen Wissenschaftlerinnen und damit zu einer Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wissenschaft insgesamt führt. Hinzu kommt, dass die vergleichsweise hohen Entfristungsquoten der

1970er- und 1980er-Jahre heute als ein Symptom der Erstarrung wahrgenommen werden. Für den wissenschaftlichen Mittelbau galt Entfristung als Hemmnis von Flexibilität und Kreativität. Noch 2012 postulierte die Hochschulrektorenkonferenz in ihren Leitlinien zur Ausgestaltung befristeter Arbeitsverhältnisse einen inhärenten Zusammenhang zwischen Innovationsfähigkeit und der Befristung von Arbeitsverhältnissen – ein Zusammenhang, der seit jeher nur für den wissenschaftlichen Mittelbau, nicht aber für die ProfessorInnen zu gelten scheint. Im Falle letzterer gilt die Lebenszeitverbeamtung als Garant der Freiheit von Forschung und Lehre.

Gleichzeitig führt die aktive Förderung von sogenannten NachwuchswissenschaftlerInnen, beispielsweise im Rahmen der Promotionsphase durch den Ausbau von Graduiertenkollegs und Promotionsprogrammen, zu einer erhöhten Zahl qualifizierter WissenschaftlerInnen. Somit gibt es mehr InteressentInnen für die auf der akademischen Karriereleiter nach oben hin immer weniger werdenden Stellen, etwa unbefristete Stellen für wissenschaftliche MitarbeiterInnen oder Professuren.

Kann man ernsthaft davon ausgehen, dass sich der kompetitive Druck wieder abbauen ließe? Was wären die Strategien?

Es gibt sicher nicht „die“ Strategie. Es muss sich grundsätzlich etwas ändern. Ansatzpunkte hierfür sind beispielsweise das WissZeitVG und die Hochschulfinanzierung. Außerdem ist das System als Ganzes zu hinterfragen: Warum sollte man nicht flache Hierarchien (eventuell verbunden mit Matrix-Organisationen auf Projektebenen) wie beispielsweise in Skandinavien einführen? Oder Department-Strukturen wie in den USA? Die hohe Abhängigkeit des wissenschaftlichen Mittelbaus von einzelnen Lehrstühlen muss durchbrochen werden. Nachwuchsprogramme und die Einführung der Juniorprofessur sind erste Schritte in diese Richtung, zahlenmäßig bislang jedoch nur ein Tropfen auf den heißen Stein.

Natürlich kann die Politik aber nicht alle Probleme lösen. Wir haben es auch mit einem kulturellen Phänomen zu tun, das „von unten“ in Angriff genommen werden muss. Dazu gehört, dem Mittelbau Raum und Gelegenheit zu geben, die eigene Lage zu reflektieren. Es müssen fach- und sektorenübergreifende Bündnisse entstehen, schließlich handelt es sich um ein generelles Problem, das nicht nur Bildungs- und Kulturarbeitende betrifft. Und nicht zuletzt sollten wir alle unsere eigene Praxis hinterfragen: Wie nehmen wir – sofern möglich – unsere Personalverantwortung wahr? In diesen Bereich fällt auch die Selbstverpflichtung, die wir im Ethikkodex der DGS verankern wollen.

Ist die Beseitigung oder Minimierung von Konkurrenz überhaupt wünschenswert, soll der Wettbewerb doch – gut meritokratisch – zumindest offiziell zur Auswahl der Besten führen?

Aktuelle Studien⁵ zeigen, dass die Prämisse, künstlich inszenierte Wettbewerbe würden am Ende immer die Besten und Innovativsten zutage fördern, ernsthaft in Frage gestellt werden muss. Vielmehr deutet vieles darauf hin, dass die Bedeutung der sozialen Herkunft wieder zunimmt und die Karriere in wesentlichem Maße von der Einbindung in soziale Netzwerke abhängt. Am Ende überstehen den Wettbewerb nicht immer unbedingt die Besten, sondern vor allem diejenigen, die am besten gefördert wurden.

Die intensivere Rivalität hat aber nicht nur negative Konsequenzen für wissenschaftliche Karrieren, sondern auch für die Qualität der Wissenschaft selbst. Eine unabhängige, kritische und intellektuell tiefgründige Wissenschaft kann nicht unter Dauerdruck stattfinden. Der führt nämlich zu einer Wissenschaftssimulation, die auf Mainstream-Papers, der Zerlegung von Erkenntnissen in „kleinste publizierbare Einheiten“, Risikovermeidung und einer Reproduktion der in Forschungsanträgen in Aussicht gestellten Resultate basiert – das ist das genaue Gegenteil einer ergebnisoffenen Wissenschaft!

In dem bereits erwähnten Aufsatz ist von drei Zielsetzungen die Rede. Gefordert wird erstens eine bessere Repräsentanz des Mittelbaus in der DGS, zweitens eine breite Diskussion in Hochschulen und Gremien, schließlich drittens eine Erweiterung des Ethikkodexes der DGS. Was heißt das konkret?

Einige Punkte haben wir ja bereits erwähnt. Wir wünschen uns zum einen, dass der Mittelbau, der in der DGS über 75 Prozent der Mitglieder stellt, angemessen in deren Gremien repräsentiert ist. Dazu gehören für uns eine Reform des Wahlverfahrens, das bislang als Honoratiorenwahl funktioniert, und gegebenenfalls ein Quorum für Konzil und Vorstand. Zum anderen wünschen wir uns, dass sich die DGS sowohl innerhalb der Disziplin, beispielsweise mittels der geplanten Tagung, als auch öffentlichkeitswirksam in die Diskussion über die Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Mittelbaus einmischt. Drittens versprechen wir uns von einer breiteren Verankerung von beschäftigungspolitischen Aspekten im Ethikkodex, ähnlich den Ausführungen im Kodex der American Sociological Association, dass der Rechtfertigungsbedarf für unethisches Verhalten steigt, etwa wenn Personalmittel in kleinstmögliche Einheiten aufgeteilt werden.

Einmal angenommen, Ihr Vorstoß hätte Erfolg. Glauben Sie, dass etwaige Verbesserungen auch über die soziologische Fachöffentlichkeit hinaus Wirkung entfalten können?

Unser Vorstoß zeigt bereits jetzt über die Fachgrenzen hinaus Wirkung. Relativ schnell haben sich auch die PolitikwissenschaftlerInnen in einem Offenen Brief zu Wort gemeldet und auf unseren Appell Bezug genommen – sogar mit Unterstützung des Vorstands der Fachgesellschaft. Jüngst ist auch ein ähnlicher Aufruf für die Erziehungswissenschaften veröffentlicht worden. Nur wenn die Diskussion auf möglichst breiter Fläche geführt wird, sind Veränderungen möglich.

Es ist völlig klar, dass sich die Situation des Mittelbaus nicht isoliert in einer Disziplin verbessern kann. Fächerübergreifende Initiative tut not. Auch der Verband der Historikerinnen und Historiker hat ja bereits 2012 Alarm geschlagen und die schlechten Beschäftigungsbedingungen für den Nachwuchs zum Thema gemacht.⁶ Welche Bündnispartner gibt es? Und wie sähe eine trans- und interdisziplinäre Kooperation aus?

Man kann sicherlich sagen, dass die öffentliche Aufmerksamkeit und der Druck auf politische Steuerung steigen, je mehr Disziplinen sich mit ihren Beschäftigungsbedingungen auseinandersetzen. Eine trans- und interdisziplinäre Kooperation findet derzeit im Rahmen der Initiative in dem Sinne statt, dass wir uns mit anderen Fachverbänden und Mittelbauinitiativen austauschen. Teilweise bestehen an Universitäten und Hochschulen Mittelbauvereinigungen und Initiativen, die bereits fächerübergreifend auf der Ebene einzelner Hochschulen arbeiten.

Müsste man nicht auch die Gewerkschaften einbeziehen?

Die Gewerkschaften sind natürlich ganz wichtige Player und haben wesentliche Vorarbeiten geleistet, indem sie Probleme identifiziert, benannt und politischen Druck aufgebaut haben. Ganz aktuell hat die Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft (GEW) etwa für den 2. bis 6. November 2015 zur Aktionswoche „Traumjob Wissenschaft“ aufgerufen, an der man sich vielfältig beteiligen kann. Viele von uns sind auch gewerkschaftlich organisiert; wir stehen mit Gewerkschaften in regem Kontakt. Letztlich kann und muss an vielen Stellen angesetzt werden. Ein wichtiger Hebel ist sicherlich die Steigerung des gewerkschaftlichen Organisationsgrades der WissenschaftlerInnen. Wir hinken da den so genannten „Sonstigen MitarbeiterInnen“ noch deutlich hinterher, die

besser organisiert sind. Darin drückt sich aber auch ihre Beschäftigungssituation aus: Mehr Kontinuität erlaubt mehr Engagement in Gremien.

Eine letzte Frage: Wie wahrscheinlich ist eine erfolgreiche politische Mobilisierung des Mittelbaupersonals eigentlich, wenn die Zustände so sind, wie sie sind? Überlastet von den Bedingungen, unter denen sie arbeiten, werden sich die NachwuchswissenschaftlerInnen doch überlegen, ob sie überhaupt noch Kraft und Zeit für Initiativen zur Verbesserung ihrer Lage haben?

Die derzeitige Lage ist auf jeden Fall ein Problem für die Organisationsprozesse. Aber immer mehr WissenschaftlerInnen scheint klar zu werden, dass die Situation in der Wissenschaft grotesk ist. Sie merken ganz einfach, dass sie keine Perspektive haben: Man ist 40 Jahre alt, mit Dokortitel und Habilitation ausgestattet, hat vielleicht Kinder und ist immer wieder auf Hartz IV angewiesen oder kann dieses Schicksal durch Kurzfristverträge jeweils nur kurzfristig hinausschieben – das geht nicht! Wir glauben fest daran, dass die Mobilisierung erst anläuft und es weitere Ansteckungseffekte geben wird. Unabdingbar ist freilich die Erkenntnis, dass uns nicht geholfen ist, wenn wir uns als Einzelkämpferinnen und Einzelkämpfer auf dem schweren Weg der akademischen Karriere verstehen, sondern dass wir nur durch die Solidarisierung mit anderen ungerechte Bedingungen gemeinsam verändern können.

Endnoten

1. Den offenen Brief der Initiative, den innerhalb weniger Wochen über 2700 Menschen unterschrieben haben, kann man hier einsehen:
www.openpetition.de/petition/online/fuer-gute-arbeit-in-der-wissenschaft.
2. Vgl. den Call for Papers unter: prekaereswissen.files.wordpress.com/2015/08/cfp-soziologie-als-beruf.pdf.
3. Vgl. Nina Amelung u.a., Für gute Arbeit in der Wissenschaft, in: Soziologie 44 (2015), 2, S. 226–230,
https://prekaereswissen.files.wordpress.com/2015/03/artikel_soziologie_heft2_2015.pdf.
4. Georg Jongmanns, Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG), in: HIS: Forum Hochschule 2011, 4, www.his.de/pdf/pub_fh/fh-201104.pdf.
5. Vgl. z.B. Christiane Funken / Jan-Christoph Rogge / Sinje Hörlin, Vertrackte Karrieren. Zum Wandel der Arbeitswelten in Wirtschaft und Wissenschaft, Frankfurt am Main 2015; Christina Möller, Herkunft zählt (fast) immer. Soziale Ungleichheiten unter Universitätsprofessorinnen und -professoren, Weinheim / Basel 2015.
6. Vgl. Andreas Eckert / Nora Hilgert / Ulrike Lindner, Die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Geschichtswissenschaft 2012,
http://www.historikerverband.de/fileadmin/vhd/pdf/Situation_des_Nachwuchses_FINA_L_Okt_2013.pdf.

Initiative "Für gute Arbeit in der Wissenschaft"

Dieser Beitrag wurde redaktionell betreut von Christina Müller.

Artikel auf soziopolis.de:

<https://www.sozio.polis.de/ausschuss-mittelbau-in-der-dgs-beschaef-tigungsbedingungen-in-der-wissenschaft.html>