

Für gute Arbeit in der Wissenschaft

Initiative führt zu Diskussionen in der DGS

Die Sonderveranstaltung »Nachwuchs in der Krise« auf dem DGS-Kongress 2014 in Trier zeigte, dass vom Doktoranden, über die Post-Doktorandin und die Juniorprofessorin, bis hin zum ausgewanderten Professor Wissenschaftler/innen in allen Karrierestufen prekäre Arbeitsbedingungen im Wissenschaftsbetrieb kennen und erfahren. Neben dem stoischen Ertragen einer unverhältnismäßig langen »wissenschaftlichen Adoleszenz« stellen nur der Weggang ins Ausland oder die Abkehr von der Wissenschaft individuelle Handlungsoptionen dar. Beinahe wöchentlich ist in den großen Medien über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im deutschen Hochschulsystem zu lesen. Der Hintergrund ist die sich stetig verschlechternde Situation des akademischen Mittelbaus, die geprägt ist von hochgradiger Beschäftigungsunsicherheit und Prekarität, insbesondere in den Geistes- und Sozialwissenschaften. Zeitungsartikel, die erstaunt von der Leidensfähigkeit der so genannten Nachwuchs-Wissenschaftler/innen berichten, offenbaren das eigentliche Problem: Die berufliche Unsicherheit gehört zum akademischen Mythos. Nur wer von der inneren Berufung zur Wissenschaft beseelt ist, wird in der Lage sein, die Unwägbarkeiten des Wissenschaftsberufs auszuhalten – eine Sichtweise, die sich schon in Max Webers berühmter Rede »Wissenschaft als Beruf« findet. In den letzten Jahren steht dieser »unzeitgemäßen Aktualität Max Webers« (Kreckel 2013: 54) allerdings eine massive Verschärfung des Wettbewerbs um Forschungsgelder und Stellen bei gleichzeitiger Unterfinanzierung der Universitäten gegenüber. Die Schwierigkeiten durch diese äußeren Bedingungen des wissenschaftlichen Berufs sind geradezu eskaliert.

Aus dieser Situation heraus trafen sich Angehörige des wissenschaftlichen Mittelbaus erstmals im Frühjahr 2014 um zu diskutieren, welche Möglichkeiten der Veränderung ihnen zur Verfügung stehen. Die kleine Gruppe wuchs schnell an, formierte sich als Initiative »Für Gute Arbeit in der Wissenschaft« und hat mit einem Offenen Brief an den Vorstand der Deutschen Gesellschaft für Soziologie einen ersten Schritt getan, um die Fachgemeinschaft für die problematische Situation des wissenschaftlichen Mittelbaus zu interessieren und zu mobilisieren. Im Folgenden sollen die zentralen Anliegen, das bisher Erreichte und die weiteren Schritte aus Sicht der Initiator/innen dargestellt werden.

Hintergründe

Dass der Wettbewerb im deutschen Wissenschaftssystem in den letzten Jahren drastisch verschärft worden ist, zeigt schon der Blick in die Hochschulstatistiken: Von 2003 bis 2012 wurde die Zahl der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter/innen an deutschen Universitäten von 120.545 auf 165.459 um 44.914 Personen (ca. 37%) erhöht. Die Zahl der ordentlichen Professuren hingegen ist im gleichen Zeitraum nur um 618 (ca. 3%), von 21.129 auf 21.747, gestiegen. Im gleichen Zeitraum stagniert die Zahl der unbefristeten Stellen im Mittelbau bei etwa 26.000 – und das, obwohl Deutschland im internationalen Vergleich ohnehin einen äußerst geringen Anteil an festen Stellen im Wissenschaftssystem aufweist.

Getragen wird der Stellenanstieg im Mittelbau fast ausschließlich von Projektstellen mit kurzen Vertragslaufzeiten. Über die Hälfte der auf Grundlage des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) abgeschlossenen Verträge hat eine Laufzeit von weniger als einem Jahr (Jongmanns 2011). Das ist einerseits die Folge der zunehmenden Zahl von projektbasierten Arbeitsverhältnissen. Andererseits sind aber auch die Anstellungspraxen der Professorinnen und Professoren sowie der wissenschaftlichen Einrichtungen zu hinterfragen. Vielfach sind die Vertragslaufzeiten sogar weit kürzer als die Projektlaufzeiten, eine Mindestlaufzeit ist im WissZeitVG nicht vorgeschrieben.

Das Problem wird noch viel größer, wenn der Blick auf all jene Personen fällt, die in den Statistiken überhaupt nicht auftauchen: Auf die arbeitssuchenden und arbeitslosen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, auf die vielen Promovierenden und Post-Docs, die ohne soziale Absicherung über Stipendien finanziert werden, auf diejenigen, die sich mit Jobs in anderen Bereichen finanziell über Wasser halten, aber auf eine Anstellung in der Wissenschaft hoffen oder diejenigen, die zwischen Projekten über das Arbeitsamt einige Monate »zwischenfinanziert« werden. Die Liste ließe sich beliebig fortsetzen.

Eine dramatische Verschärfung des Wettbewerbs, immer schlechtere Zukunftsperspektiven, immer kürzere Verträge – so lassen sich die Entwicklungen auf dem wissenschaftlichen Arbeitsmarkt zusammenfassen. Diese Situation ist keine über Wissenschaftler/innen hereingebrochene Naturkatastrophe, sondern das Resultat politisch gesteuerter und gestaltbarer Entwicklungen. Zuvorderst sind sicherlich Bund und Länder für diese Situation verantwortlich. Sie haben über die Bereitstellung von Ressourcen

und die gesetzliche Regulierung den größten Einfluss auf die Arbeits- und Karrierebedingungen in der Wissenschaft. Doch auch die Hochschulen können mehr tun. Die Hochschulleitungen haben in den letzten Jahren erheblich an Kompetenzen hinzugewonnen und können stärker selbst über ihre Ressourcen bestimmen. Personalentwicklung ist zumeist jedoch noch immer ein Randthema.

Schließlich sind auch die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler selbst gefordert: Als Kolleg/innen und als Leitungspersonen. Dass Kolleg/innen sich solidarisieren und mobilisieren, kann entscheidend dazu beitragen, dass die skizzierten Probleme nicht einfach stillschweigend ertragen und fortgesetzt werden. Ob Stellen halbiert oder gedrittelt werden, ob in Projektanträgen zusätzliche Mittel für Vertretungen und Vertragsverlängerungen in Folge von Mutterschutz, Elternzeit, Pflege betagter Eltern und anderen Betreuungszeiten eingeplant werden und ob faire Einstellungsverfahren durchgeführt werden, liegt in der Verantwortung von Leitungspersonen.

Unser Ansatz

Trotz der katastrophalen Lage regt sich bislang erstaunlich wenig Widerstand im wissenschaftlichen Mittelbau. Offenbar lassen der Mythos der inneren Berufung, der Überlebenskampf im wissenschaftlichen Bereich, die kurzfristigen Perspektiven und die diffuse Hoffnung, am Ende doch erfolgreich zu sein, nur wenig Raum für Vernetzung und Solidarität. Dazu passt, dass der gewerkschaftliche Organisationsgrad im wissenschaftlichen Bereich seit jeher sehr gering ist.

In unserem Offenen Brief an die DGS haben wir deshalb an die Fachgemeinschaft appelliert, sich konsequent und öffentlichkeitswirksam für eine Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen einzusetzen und bestehende Handlungsspielräume zu nutzen. Wir wollen einen Diskussions- und Selbstverständigungsprozess innerhalb der DGS anstoßen und vorantreiben, der auf allen Ebenen zu einer Sensibilisierung beiträgt. Die unserer Meinung nach wichtigste Voraussetzung dafür ist es, eine starke Repräsentanz des Mittelbaus in den Gremien der DGS zu erreichen – um ihn sichtbar zu machen und ihn zu befähigen, die Anliegen des Mittelbaus in allen Kontexten vor- und einzubringen, so dass diese nicht länger implizit oder unbeachtet bleiben. Dies stellt letztendlich auch eine längst fällige Demokratisierung der DGS dar.

Ziel ist es, die Diskussion ausgehend von der Fachgemeinschaft hinaus in die Universitäten, Institute und Gremien zu tragen, nicht nur, um dort auf die prekäre Lage aufmerksam zu machen, sondern auch um auf kleinster Ebene Einzelpersonen und Institutionen dazu aufzufordern, die ihnen je eigenen Handlungsspielräume (z.B. als Vorgesetzte, als Koordinator/innen von Graduiertenschulen) zu nutzen. In diese Richtung zielt unser Vorschlag, Minimalbedingungen guter Arbeit in den Ethikkodex der Fachgesellschaft zu integrieren und auf die konkreten Handlungsmöglichkeiten jeder Einzelperson aufmerksam zu machen. Damit weisen wir auf den Zusammenhang hin, dass für gute wissenschaftliche Praxis gute wissenschaftliche Arbeitsbedingungen die elementare Voraussetzung sind.

Erste Erfolge

Der Offene Brief an die DGS war ein erster großer Erfolg. Über 2.700 Menschen haben unsere Forderungen durch Zeichnung unterstützt. Einige Tageszeitungen berichteten (Lehmann 2014, neues deutschland 2014) und der Vorsitzende der DGS, Stephan Lessenich, kommentierte unsere Initiative zustimmend in einem Artikel in »Forschung und Lehre«. (Lessenich 2014).

Im Rahmen der Sonderveranstaltung »Nachwuchs in der Krise« auf dem DGS-Kongress in Trier haben wir in Arbeitsgruppen verschiedene Handlungsfelder und Forderungen diskutiert.

Ebenso gibt es konkrete positive Konsequenzen. Aufgrund der überwiegend positiven Resonanz auf unsere Forderungen auf der Mitgliederversammlung hat sich das Konzil der DGS dazu entschlossen, die Vorschlagsliste für die Konzilswahlen um drei Vertreter/innen – Tina Weber (LMU München), Eva-Christina Edinger (Pädagogische Hochschule Nordwestschweiz) und Boris Traue (Leuphana-Universität Lüneburg) – des Mittelbaus zu erweitern. Dass alle drei schlussendlich nicht gewählt wurden, macht aus unserer Sicht nur umso deutlicher, dass die Wahlverfahren der DGS insgesamt transparenter werden müssen und unsere Anstrengungen nicht nachlassen dürfen.

Zusätzlich hat der DGS-Vorstand die Einrichtung eines Ausschusses beschlossen, in den der DGS-Vorstand und unsere Initiative jeweils drei Mitglieder entsenden. Dieser soll beraten, wie die konkreten Forderungen für gute Arbeit in der Wissenschaft umgesetzt werden können. Es wird unter anderem darum gehen zu klären, ob der Ethikkodex der richtige Ort

für die Formulierung von Standards für »gute Arbeit in der Wissenschaft« ist. Ferner ist noch unklar, in welcher Form der Mittelbau eine gesicherte Gremienrepräsentanz innerhalb der DGS erhalten kann. Gerade in dieser Hinsicht hilft ein Blick über den eigenen Tellerrand. Die Fachgesellschaften der Psychologie, Politikwissenschaft und Kommunikationswissenschaft haben hier bereits Erfahrungen mit verschiedenen Modellen gesammelt, von denen wir profitieren können.

Außerdem hat unser Beispiel in Sachen Bewusstseins-schaffung für die prekären Arbeitsbedingungen Ansteckungseffekte produziert und andere Initiativen angeregt, beispielsweise in der Politikwissenschaft.

Ausblick

Viel ist schon passiert – aber umso mehr bleibt noch zu tun:

- Wir wollen Wege ebnen, um den Diskussionsprozess so schnell wie möglich in die Breite der Mitgliedschaft hineinzutragen und unterschiedliche Foren für den Austausch finden (Sektionstagungen, Kongresse).
- Demokratische und transparente Verfahren und Prozesse zur stetigen Einbindung des Mittelbaus, aber auch zur Einbindung und Repräsentation von Studierenden und ggf. anderen Statusgruppen müssen etabliert werden.
- Mit Nachdruck müssen wir dafür sorgen, dass die Forderungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen anschlussfähig für verschiedene Situationen konkretisiert werden und vor allem auch Anwendung finden.
- Wir wünschen uns, dass sich unsere Fachgesellschaft, ähnlich wie beim CHE-Ranking, auch öffentlichkeitswirksam für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft einsetzt.

Der Wind in der deutschen Wissenschaftspolitik steht derzeit günstig. Wissenschaftsrat und HRK haben jüngst ihre Vorschläge zu einer Reform der Karrierebedingungen gemacht, die Novellierung des WissZeitVG steht an und auch die Spitzen der Ministerien haben Handlungsbedarf erkannt. Konkret ist aber noch nichts. Für uns heißt das vor allem eines: Wir lassen nicht locker.

Nina Amelung, Eva-Christina Edinger, Jan-Christoph Rogge, Peter Ullrich und Tina Weber