

Soziologie als Beruf – zwischen gesellschaftlicher Relevanz und Prekarität

Ina Krause, Birgit Blättel-Mink, Heike Delitz¹

Soziologie: zwischen gesellschaftlicher Relevanz ...

Die derzeit sich verschränkenden gesellschaftlichen Krisen erfordern zu ihrer politischen und gesellschaftlichen Bearbeitung eine wissenschaftliche Expertise, wie sie insbesondere im Werkzeugkoffer der Soziologie zu finden ist. So sind 2017 zahlreiche Autor*innen für die Kultivierung einer »öffentlichen Soziologie« eingetreten, das heißt für die aktive Beteiligung des Faches an der Gestaltung von Gesellschaft (Aulenbacher et al. 2017). Diese Forderung stand im Kontext der Kapitalismuskritik der Jenaer Forschergruppe »Postwachstumsgesellschaften« (vgl. Dörre, Lessenich, Rosa 2009) sowie der Kritischen Tradition des Frankfurter Instituts für Sozialforschung. Auch weiter sind es namentlich Sozialwissenschaftler*innen in dieser soziologischen Tradition, die von unserem Fach fordern, sich in die gesellschaftliche »Transformation« einzubringen, nicht zuletzt im Blick auf das »Anthropozän« (vgl. Adloff, Neckel 2022; Hoppe 2023). Zugleich sind auch andere Positionen einer gesellschaftswirksamen Soziologie zu nennen – im Spektrum zwischen einem soziologischen »Experimentalismus« (bei Vertreter*innen des Pragmatismus, Bogusz 2018) und einer Politikberatung (seitens der Vertreter*innen einer Analytischen Soziologie). Diese Debatten werden auch in dieser Zeitschrift (vgl. Bude 2022; Kraemer 2023) sowie im SozBlog der DGS geführt. Dort zeigt sich, dass die Relevanz der eigenen Expertise für die laufenden gesellschaftlichen Entwicklungen derzeit womöglich zunehmend Gegenstand der professionellen Selbstreflexion ist – weniger im Sinne einer Diskussion dieser Relevanz, als vielmehr auf der Suche nach den Wegen, wie ihr am besten gerecht zu werden sei.

1 Für den Ausschuss »Soziologie als Beruf« der DGS

... Wissenschafts-Anfeindungen ...

Ebenso wie andere Wissenschaften, und doch in besonderer Weise, sieht sich die Soziologie zugleich einer bisher unbekannteren oder jedenfalls unsichtbareren Wissenschaftsfeindlichkeit in Teilen der Bevölkerung gegenüber – eine Antihaltung, die sich insbesondere in der Pandemie offenbarte und zuspitzte, aber auch in anderen Zusammenhängen auffiel und weiter auffällt (nicht zuletzt der Klimakrise). Die Verbreitung von *fake news*, die Leugnung von Faktizität und Wissen, die Attraktivität von Verschwörungserzählungen betrifft auch die Soziologie als eine Wissenschaft unter anderen (hierzu Mau, Villa 2018). Unter den Stichworten *cancel culture* und Identitätspolitik sieht sich die Soziologie – sehen sich Teile der Disziplin – zudem weitergehenden Angriffen ausgesetzt, namentlich eben jene Soziolog*innen, die sich mit der gesellschaftlichen Geschlechterordnung beschäftigen (siehe Hark, Villa 2015). Beide, die anti-wissenschaftlichen Positionen wie auch diese anti-soziologischen Angriffe, nötigen zu klaren Positionierungen seitens Politik und Fach. Zugleich sind sie eine Aufforderung, sich soziologisch mit diesen Tendenzen zu beschäftigen – quantitativ und qualitativ, im Blick auf Interessen und Ursachen, Effekte, Trägergruppen, Dynamiken, dominante Semantiken und so weiter.

... und der zunehmenden Prekarität der Beschäftigungsverhältnisse

Neben dieser Spannung zwischen der Bedeutung soziologischer Expertise angesichts der komplexen und dynamischen gesellschaftlichen Lage einerseits und den Wert von Wissenschaft leugnenden Bewegungen andererseits sieht sich das Fach vor eine weitere Herausforderung gestellt: Der gesellschaftlichen Relevanz der soziologischen Theorie und Forschung stehen eine unzureichende Finanzierung der Hochschulen und eine zunehmend prekäre Beschäftigungslage des akademischen Mittelbaus gegenüber. Angesichts der Wissenschaftspolitik des Bundes wird in den Universitäten von vielen Seiten seit Jahren eine Debatte geführt, die sich mit der mangelnden Grundausstattung und den schwierigen Beschäftigungsverhältnissen des Mittelbaus an Universitäten und Hochschulen ebenso wie an außeruniversitären Forschungseinrichtungen auseinandersetzt. Hier ist an die Zunahme

der über Drittmittelforschung angestellten Doktorand*innen und Postdoktorand*innen ebenso zu erinnern, wie an die als höchst prekär erfahrene Form der befristeten – und immer kürzer befristeten – Beschäftigungen wissenschaftlicher Mitarbeiter*innen, denen im Ernstfall der zwangsweise Ausstieg aus der Wissenschaft droht. Ganz im Gegensatz zum politischen Auftrag, für mehr Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren zu sorgen, hat das 2007 eingeführte Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) deren Beschäftigungsperspektive noch unsicherer gemacht, insbesondere durch die Beschränkung befristeter Arbeitsverträge auf die Phase der Qualifikation. Das haben mehrere, auch vom BMBF selbst beauftragte, Evaluationen gezeigt (Jongmanns 2011; Gassmann, Groß, Benkel 2020; Sommer et al. 2022; Kuhnt, Reitz, Wöhrle 2022). Seit Jahren fordern Wissenschaftsverbände (unter ihnen auch die DGS) daher die Abschaffung des Gesetzes sowie eine grundlegende Reform der Finanzierung der Hochschulen zugunsten höherer Grundausstattungen und mehr Dauerstellen. Den auch einer breiteren Öffentlichkeit sichtbaren Höhepunkt dieser Debatte stellt seit Sommer 2021 die Twitter-Initiative *#ichbinbanna* dar, die auch zu einer Publikation bei Suhrkamp geführt hat (Bahr, Eichhorn, Kubon 2022). Wie diese Initiative, so kämpfen auch die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) sowie die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und das Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft (NGAWiss) für bessere Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft. Die steigende Unsicherheit der Beschäftigung in der Wissenschaft betrifft auch eine große Anzahl an Soziolog*innen – und steht im Kontrast sowohl zur zunehmenden gesellschaftlichen Bedeutung wissenschaftlichen Wissens ganz generell und der Dringlichkeit soziologischer Expertise und Forschung im Speziellen. In mehreren Stellungnahmen hat sich der Vorstand der DGS in Reaktion auf Diskussionsrunden des BMBF zum WissZeitVG entsprechend zu Wort gemeldet. So hieß es in einer gemeinsamen Stellungnahme mehrerer Verbände im Februar 2022:

»Als Wissenschaftsverbände sind wir seit vielen Jahren mit den problematischen Auswirkungen des WissZeitVG befasst. Als nationale Interessenvertretungen beunruhigt uns insbesondere der Umstand, dass das Gesetz durch individuelle Universitätsverwaltungen höchst unterschiedlich ausgelegt wird. Obwohl das Gesetz Rechtssicherheit auf nationaler Ebene schaffen sollte, trägt es maßgeblich zur Verunsicherung bei, etwa wenn es bei der Gestaltung von Einstellungsverfahren und Verträgen willkürlich und restriktiv interpretiert wird. Es fungiert so als Instrument administrativer Absicherung und gerät zum Hindernis für die Forschung und Konkurrenzfähigkeit des Wissenschaftsstandorts Deutschland.« (Mayer, Raphael, Villa Braslavsky 2022: 196)

Und angesichts der Veröffentlichung des »Eckpunktepapiers« des BMBF für die anstehende Novellierung des Gesetzes (vom 17. März 2023) lautet die Stellungnahme des DGS-Vorstands im April 2023:²

»Wie viele andere Akteur*innen aus der Wissenschaft [...] hält auch die DGS das am 17.03.2023 vorgelegte Eckpunktepapier des BMBF für nicht geeignet, eine dringend notwendige Verbesserung der Situation der wissenschaftlich Beschäftigten zu erzielen. Insbesondere die geplante Verkürzung von Befristungen in den »Qualifikationsphasen« (Promotion und Postdoc-Phase) von heute sechs auf zukünftig drei plus zwei Jahre ist kontraproduktiv für die Qualität des Wissenschaftssystems in Deutschland und katastrophal für die Beschäftigten. In zahlreichen Diskussionsrunden mit dem BMBF und in mehreren Stellungnahmen [...] hat die DGS – in Zusammenarbeit mit anderen Fachverbänden – Folgendes immer betont: Die gesetzliche Vorgabe einer Höchstbefristungszeit für Stellen in Lehre und Forschung ist für das Wissenschaftssystem dysfunktional. Denn: Innovative und gründliche Forschung braucht in allen Disziplinen Zeit, Verlässlichkeit, Fehlerkultur. Das bedeutet aber: Fluktuation, Prekarität, Ungewissheit und Abhängigkeit in bislang extrem hierarchischen Arbeitsformen schaden der Qualität von Forschung und Lehre.«

Veranstaltung »Soziologie als Beruf – Zwischen gesellschaftlicher Relevanz und Prekarität« auf dem DGS-Kongress in Bielefeld 2022

Im Folgenden wollen wir – nicht allein zu Dokumentationszwecken, sondern auch für die weitere Auseinandersetzung mit dem WissZeitVG – die zum Thema »Soziologie als Beruf« organisierte Veranstaltung beim Bielefelder Kongress in Erinnerung rufen: Organisiert vom Ausschuss »Soziologie als Beruf« brachte die Veranstaltung Vertreter*innen von Politik, *#ichbinhana* und Soziologie (Wissenschafts- und Hochschulforschung) auf ein Podium. Die Mitglieder des DGS-Ausschusses Ina Krause, Cedric Jürgensen und Birgit Blätzel-Mink skizzierten die Idee der Veranstaltung, indem sie auf die erwähnte paradoxe Situation der Soziologie »zwischen gesellschaftlicher Relevanz und struktureller Ignoranz« eingingen. Tilman Reitz von der Universität Jena führte anschließend in die Debatte ein und brachte sie in Verbindung mit der laufenden Reform des WissZeitVG. Er betonte die Bedeutung

2 Den gesamten Text der Stellungnahme finden Sie in diesem Heft auf Seite 353.

einer aktiven Auseinandersetzung mit dem Veranstaltungsthema für den Erhalt der Qualität von Forschung und Lehre im Fach. Reitz, der in der Evaluation des WissZeitVG auch selbst aktiv ist, erinnerte zudem an einige Ankerpunkte der Debatte um die Reform des WissZeitVG: die Forderung nach einer Erhöhung der Grundfinanzierung, den Diskurs um die Departmentstruktur als mögliches Modell für die Schaffung von Dauerstellen durch Umwidmung befristeter Stellen oder die Zusammenlegung von Mitteln und die Uneinheitlichkeit des Umgangs mit den Vorgaben des WissZeitVG auf Ebene der Länder und in den Hochschulen. In seiner Anmoderation betonte Reitz:

»Wissenschaft wird in der sogenannten Wissensgesellschaft tatsächlich benötigt und nicht zuletzt öffentlich organisiert, aber die nicht-professoralen Beteiligten werden dabei nicht gut behandelt. Für die zukünftige Leistungsfähigkeit des Systems wird entscheidend sein, wie Hierarchien, Abhängigkeiten und dem Verschleiß hoch ausgebildeter Kräfte effektiv entgegengewirkt werden kann.«

Die Staatssekretärin im Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur Sabine Johannsen gab anschließend ein Statement als Vertreterin der Wissenschaftspolitik ab. Des Weiteren sprach Kristin Eichhorn von der Universität Stuttgart für die Initiative *#ichbinbanna* und Roland Bloch (Zentrum für Schul- und Bildungsforschung, Halle an der Saale) vertrat die Perspektive der Wissenschafts- und Hochschulforschung. Tilman Reitz moderierte die Diskussion. Zusätzlich bereicherten die Podiumsgäste Klaus Dörre (Universität Jena) und Andrea Hense (Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen) die Debatte mit ihren Positionen. Kristin Eichhorn berichtete zunächst, dass sie in die Stakeholder*innen-Gespräche des FDP-geführten BMBWF eingebunden ist.³ Sie legte sodann die Position von *#ichbinbanna* dar (vgl. Bahr, Eichhorn, Kubon 2022): die Forderung nach einer Beschränkung des Terminus ›Qualifikation‹ (und damit der Befristung) auf die Promotionsphase; eine für diese garantierte Mindestvertragslaufzeit von vier Jahren (mit mindestens 65, besser 100 Prozent Vertragsarbeitszeit); und die Entlastung der Promovierenden von administrativen Aufgaben und Lehrverpflichtungen. Eichhorn ging davon aus, dass diese Forderungen – die nur die Promotionsphase betreffen – vergleichsweise gut auszuhandeln seien. Für die Post-Doc-Phase fordert *#ichbinbanna* eine Abschaffung der Befristungsregel des WissZeitVG. Gegenüber dem Tenure Track als unter anderem von der

³ Ebenso wie die Vorsitzende der DGS, Paula Irene Villa-Braslavsky und deren Vorgängerin Birgit Blätzel-Mink.

Hochschulrektorenkonferenz favorisiertem Weg spricht sich *#ichbinhanna* für eine Steigerung unbefristeter Stellen jenseits der Professur aus (Dauerstellen für Daueraufgaben). Notwendig sei dazu eine Reform der Personalstruktur des Wissenschaftssystems; und des Verhältnisses von grundfinanzierter zu drittmittelfinanzierter Forschung.

Roland Bloch berichtete über eine von der Max-Traeger-Stiftung finanzierte Studie zu den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen an deutschen Hochschulen (vgl. Bloch et al. 2021): Die Zahl der Stellen im Mittelbau ist demnach in den letzten 15 Jahren am schnellsten gewachsen, so dass diese mittlerweile über zwei Drittel des wissenschaftlichen Personals ausmachen. Dem entspricht, dass der Anteil der unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse immer mehr zurückgegangen ist. Nur noch ein Fünftel des wissenschaftlichen Personals an den Universitäten wird unbefristet beschäftigt, und dies sind hauptsächlich Professor*innen. Damit ist die Befristungsquote an deutschen Hochschulen erheblich höher als in anderen europäischen Hochschulsystemen. Staatliche Förderprogramme haben bislang nichts an diesen Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft geändert. So hat die Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder mit ihrem enormen Mitteleinsatz lediglich zu einer Erhöhung des Anteils des befristet beschäftigten Mittelbaus geführt, ohne diesem längerfristige Perspektiven zu bieten. Auf der Ebene einzelner Hochschulen bestehen allerdings erheblich Unterschiede in den Anteilen unbefristeten wissenschaftlichen Personals unterhalb der Professur, wobei weiter hinterfragt werden müsse, ob dies Resultat organisationaler Strategien oder spezifischer lokaler Konstellationen ist. Roland Bloch konstatierte in seinem Vortrag:

»Für die meisten Universitätsleitungen stellt sich gar nicht die Frage, warum sie ihr Personal langfristig binden sollten. Es gibt kaum externe Anreize dafür und es entspricht nicht dem Selbstverständnis der Universität als Qualifizierungsinstanz. Sollen sie Dauerstellen oder neue Karrierewege jenseits der Professur einführen, müssten sie zunächst ein Interesse an ihrem Personal entwickeln.«

Sabine Johannsen stellte unter Verweis auf Max Webers »Wissenschaft als Beruf« fest, dass die Wissenschaftsministerien auf Länderebene sich damit beschäftigen, welchen Beitrag ein Fach für die Lösung gesellschaftlicher Probleme leiste. Sie betonte auch, dass die Politik gerade in Zeiten des Umbruchs beziehungsweise rascher, oft unintendierter und unvorhergesehener Veränderungen die soziologische Expertise schätze und anerkenne – unter anderem, um gesellschaftliche Spaltungen oder die Zunahme sozialer Ungleichheit zu verstehen. Zugleich konzidierte sie, dass wir in einer Zeit

leben, in der die Wissenschaft selbst kritisiert wird, insbesondere, wenn deren Ergebnisse bestimmten politischen Positionen als nicht genehm erscheinen. Um gerade zu solchen Themen, gleichwohl Aufklärung zu leisten, sei sich die Politik der Bedeutung der Soziolog*innen bewusst (im Übrigen auch solcher außerhalb der Wissenschaft). *Soziologie als Beruf* in diesem Sinne sei also von großer gesellschaftlicher Relevanz. Auch wenn die Befristungspraxis in der Wissenschaft kritisch zu sehen sei, so gelte doch auch, dass eine wissenschaftliche Karriere nur eine von mehreren Möglichkeiten für Absolvent*innen sei und bleiben müsse. Aufgabe der Politik sei es nicht, jede*r Soziolog*in zu einer akademischen Karriere zu verhelfen. Ungeachtet dessen müsse auch hier die Planbarkeit einer beruflichen Laufbahn verbessert werden, unter anderem durch rechtliche Rahmenbedingungen und deren Transparenz. Das WissZeitVG biete einen guten Rahmen, auch wenn die Anwendungspraxis in den Hochschulen kritisch zu sehen und eine Reform dringend notwendig sei. Hierzu begrüßte sie Sondierungsgespräche des Ministeriums. Sie befürwortete für die Phase der Promotion weiterhin Befristungen (auf 100-Prozent-Stellen). Für die Post-Doc-Phase unterschied sie zwischen Haushalts- und Drittmittelstellen: Für letztere sei eine Befristung unausweichlich, allerdings steige der Anteil solcher Beschäftigungen zu sehr, was zum inakzeptablen Anstieg von Befristungen insgesamt beigetragen habe. Wichtig sei, dass auch Drittmittelstellen adäquat ausgestattet sind, und eine Teilzeitbeschäftigung (mit Blick auf die faktische Mehrarbeit) daher die Ausnahme sein sollte. Johannsen forderte zudem mehr Chancen zur Entfristung jenseits der Professur, zum Beispiel im Wissenschaftsmanagement.

In Reaktion auf die drei Statements und unter Verweis auf arbeitsmarktsoziologische Forschung verwies Klaus Dörre in der anschließenden Podiumsdiskussion darauf, dass sich der Arbeitsmarkt in Deutschland in einem Strukturbruch vom Nachfrage- zum Anbieter*innenmarkt befinde, viele verfügbaren Stellen seien aktuell nicht zu besetzen. Dies betreffe auch den wissenschaftlichen Arbeitsmarkt, der wegen der erwähnten Probleme für jüngere Wissenschaftler*innen zunehmend unattraktiv werde. Es bedürfe daher einer Umgestaltung der Rahmenbedingungen der Beschäftigung. Während in der Privatwirtschaft zumindest einzelne Unternehmen bereits die Vier-Tage-Woche einführten – um in der Konkurrenz um knappe Fachkräfte Vorteile zu haben – nähmen die Hochschulleitungen das Missverhältnis von Angebot und Nachfrage beziehungsweise der Vorstellung von *guter Arbeit* in der Gesellschaft noch gar nicht wahr. Für die Sozialwissenschaften bedeute dies,

dass verstärkt Forschungsprojekte zu diesem *Transformationsprozess* durchgeführt werden müssten. Darüber hinaus brauche es eine langfristige Forschungspraxis sowie die Stärkung von Anwendungsbezügen auch in der Soziologie. Dörre führte dazu aus:

»Transformationsforschung muss langfristig angelegt sein, sonst ist sie wenig aussagekräftig und bewirkt auch nicht viel. Momentaufnahmen sind in dynamischen Umbruchprozessen wenig hilfreich; kaum liegen Forschungsergebnisse vor, hat sich der Forschungsgegenstand schon wieder verändert. Und wenn Wissenschaftler*innen zur Hälfte der Projektlaufzeit schon wieder neue Forschungsgelder akquirieren müssen, wird der Wissenstransfer schwierig. Außerdem: Wir benötigen eine Öffnung der Universitäten, auch für berufliche Praktiker*innen ohne Abitur. Das erfordert besondere Studiengänge, eine darauf zugeschnittene Didaktik und Abschlüsse wie zum Beispiel den des Transformations-Lotsen. Das alles geht nur mit Langfristperspektive.«

Mit Blick auf Konzepte für mehr Dauerstellen erwähnte Dörre die Jenaer Departmentstruktur. Diese setze jedoch Antworten auf die Frage voraus, wo Einsparungen getätigt werden können, solange die Grundfinanzierung nicht signifikant erhöht wird. Statt einer Verringerung der Zahl an Professor*innen (für die er eher Lehrdeputatsreduktionen fordert) hält Dörre die Schaffung von Dozent*innenstellen für den besten Weg.

Birgit Blättel-Mink berichtete von Bemühungen an ihrer Universität, ein sogenanntes »Dauerstellenkonzept« zu entwickeln. Dabei soll es sowohl einen *Advanced Academic Track* als auch einen *Advanced Teaching Track* geben, die beide – von den Fachbereichen finanziert – unbefristete Stellen jenseits der Professur ermöglichen, gleichzeitig jedoch den Weg in die Professur offen halten sollen. Bemerkenswert ist, dass die Lehrbelastung im *Teaching Track* bei zwölf Lehrveranstaltungsstunden liegen würde, im *Academic Track* bei vier plus Übernahme besonderer Aufgaben in der akademischen Selbstverwaltung. Hier gilt es kritisch anzumerken, dass ein übermäßiges Lehrdeputat die eigene Forschung behindert und damit die Chancen für eine Profilierung in der Disziplin verringert. Zudem sollte das Geschlechterverhältnis zwischen den *Tracks* ausgeglichen sein.

Andrea Hense verwies in ihrem einführenden Statement zur Podiumsdiskussion unter Hinweis auf die Arbeitsforschung auf die Belastungen durch Langzeit-Befristungen, die als prekär und unsicher erfahren werden. Sie erwähnte, dass dies die Gesundheit, das individuelle Wohlergehen sowie die Arbeits- und Paarbeziehungen schädigt. Selbst wenn retrospektiv betrachtet Beschäftigungs- und Einkommensstabilität erreicht wird, hat die subjektive Antizipation einer gefährdeten Erwerbsteilhabe Folgewirkungen.

Auch die Hochschulleitungen trügen diesbezüglich Verantwortung.⁴ Hense berichtete von ihren *best practice*-Erfahrungen als Mitarbeiterin beim SOFI: Dort sind die Post-Docs zumeist entfristet, die Promovierenden aufgrund einer Betriebsvereinbarung mindestens für drei Jahre beschäftigt, Daueraufgaben und Akquisetätigkeiten werden unter den Mitarbeiter*innen verteilt und das Akquiserisiko kollektiv abgedeckt. Der Forschungsalltag im SOFI sei daher anstelle von Konkurrenz durch Kooperation geprägt, ein vorzeitiges Verlassen des Projektes aufgrund von Jobwechseln unüblich und neben Grundlagenforschung auch Transferforschung möglich. Dieses Arbeitsmodell steht jedoch seit einiger Zeit unter Druck, weswegen Hense für den Ausbau unbefristeter Beschäftigung die politische Notwendigkeit einer Änderung des Vergaberechts betonte und weiter kritisierte:

»Für mich ist es unverständlich, warum andere Wirtschaftszweige trotz schwankender Auftragslage entfristet einstellen können und innerhalb der Wissenschaft mit dem Verweis auf Innovation und einen noch zu entwickelnden »Nachwuchs« an Organisationskonzepten festgehalten wird, die für die Beschäftigten, die Arbeitsorganisation und die Arbeitserfüllung mit gravierenden Nachteilen verbunden sind. Hier ist meines Erachtens eine größere Diversität von Organisationskonzepten notwendig.«

Hense zufolge braucht es eine gesellschaftspolitische Debatte über die Frage der Entfristung von Wissenschaftler*innen jenseits der Professur sowie verbesserte Möglichkeiten des Mittelbaus, Projektanträge nicht nur selbst zu schreiben, sondern auch eigenständig einzureichen.

Die anschließende Diskussionsrunde warf weitere Fragen auf, wie etwa: Wer für die Entfristung wissenschaftlichen Personals eigentlich zuständig sei? Welche Konsequenzen von Entfristung den Gesetzgeber und die Hochschulen abhielten, entsprechende Beschäftigungsmodelle wieder einzuführen? Und: Ob befristete Beschäftigung immer zu einer prekären Beschäftigungssituation führen muss?

Bloch verwies mit Hense auf die Hochschulen als befristende Instanzen; auch argumentierte er, dass die Entfristung prinzipiell keine Mehrkosten verlange, während Johannsen die negativen Konsequenzen von Entfristungen wie mangelnde Flexibilität der Hochschulen, Probleme im Blick auf deren Qualifizierungsauftrag betonte. Sie bekräftigte die Notwendigkeit der Hochschulen, Spielräume in den Vertragsverhältnissen zu erhalten. Zur Lösungsfindung sei hier zudem die Landes- und Bundesfinanzpolitik gefragt. Dörre

4 Unter anderem, indem diese aus Angst vor Entfristungsklagen ihren Spielraum für Folgebeschäftigungen nicht nutzen.

argumentierte im Anschluss daran, dass die Befristung in der Qualifizierungsphase nicht zwangsläufig mit Prekarität einhergehe; er forderte Gestaltungsspielräume, die es etwa ermöglichen, wissenschaftliche Leistungen auch aus Forschungsprojekten anzuerkennen, sowie eine Möglichkeit der Entfristung nach Projektbeschäftigung. Er wies zudem auf die begrenzten Entscheidungsmöglichkeiten der direkten Vorgesetzten (Professor*innen) hin. Eichhorn forderte die Verringerung des Wettbewerbsdrucks an den Hochschulen sowie eine Debatte um die Personalstruktur;⁵ zugleich stimmte sie Dörres Ausführungen zum Wandel des Arbeitsmarkts zu. Hense warnte vor einem zu hohen Erfolgs- und Qualifizierungsdruck im Wissenschaftssystem, was zu mangelnder Qualität von Forschungsergebnissen zu führen drohe.

In der weiteren Diskussion wurde das Spannungsfeld der gesellschaftlichen Relevanz einer qualitativ hochwertigen Forschungs- und Lehrpraxis in den Fächern Soziologie und Sozialwissenschaft vor dem Hintergrund einer Kulisse zunehmender Wissenschaftsfeindlichkeit einerseits und prekärer Beschäftigungspraktiken andererseits näher ausgeleuchtet. So wurde argumentiert, dass die aktuell notwendige Fokussierung von Beschäftigten im Mittelbau auf die eigenen Karriereziele aufgrund des eng gesteckten Zeitrahmens für die Realisierung von eigenen Forschungs- und Qualifikationsarbeiten oftmals zu Lasten der Qualität von Lehre in den Fächern gehe. Angesprochen wurde dabei auch die Verantwortung des Faches, über die Lehre in anderen Fächern und insbesondere die Ausbildung von Lehramtsstudierenden, in die Gesellschaft hineinzuwirken. Derzeit stellt sich gerade dieser Weg des Transfers von soziologischem Wissen als besonders unattraktives, weil der Profilierung nicht dienliches Arbeitsfeld dar. Gefragt wurde in diesem Zusammenhang, ob nicht eine Entkopplung von Qualifikation und Befristung – eine Lösung vom Mythos Befristung – notwendig wäre, um diesen Entwicklungen entgegenzuwirken. Der hohe Druck, der aktuell in der Qualifizierungsphase herrscht, wurde somit in mehrerlei Hinsicht als kontraproduktiv herausgearbeitet. Er mindere nicht nur die Qualität der Lehre und des Wissenstransfers über Lehrtätigkeiten im Fach, sondern schränke zudem die Umsetzung einer guten soziologischen Forschungspraxis ein (vgl. hierzu auch Baecker 2023). Das WissZVG hat somit die Freiräume für die Entwicklung und Realisierung eigener Forschungsideen gerade für Mittelbaubeschäftigte in der Qualifikationsphase, aber auch für betreuende Professor*in-

5 Unter anderem hat die GEW dazu Konzepte vorgelegt.

nen wesentlich verringert. Erschwerend kommt die unterschiedliche Handhabung der Vorgaben des Gesetzes durch die verschiedenen Hochschulen und Universitäten im Bundesgebiet hinzu: Es brauche, so argumentierte Birgit Blättel-Mink, mehr Einheitlichkeit und klare Regeln – gerade auch, um individuelle Wechsel im Hochschulsystem realisieren zu können. Bloch betonte auf Basis seiner Forschungsbefunde, dass die Einheitlichkeit an den Hochschulen schwer herzustellen sei, in Zukunft sollte es allerdings zumindest ein gemeinsames Einsetzen für bessere Arbeitsbedingungen geben. Dass die beschriebenen Dynamiken sich letztlich auch auf die Studienzugszahlen sowie die Gewinnung von Nachwuchskräften aus den Reihen der eigenen Studierenden auswirken, zeigten die Rückmeldungen der Studierenden: Sie warnten davor, Prekarität anzutrainieren, und verwiesen darauf, dass die Arbeit in der Wissenschaft unter den aktuellen Rahmenbedingungen immer mehr an Attraktivität verliere. Auch die Perspektive der Studierenden des Faches ist somit durch eine Ambivalenz gekennzeichnet. Die wachsende inhaltliche Attraktivität des Studienfaches steht einer Realität der Minderwertschätzung von Lehr- und Ausbildungstätigkeit im Fach gegenüber und bietet einer selbstbewussten und reflektierten Studierendenschaft nur wenig Anreize, selbst den Weg einer wissenschaftlichen Laufbahn einzuschlagen.

Aufruf zu Debatten

Die Diskussion um die Wissenschaftspolitik wird fortgesetzt werden (müssen) – in den Gremien der DGS und vor allem in der Mitgliedschaft. Das gilt gerade auch angesichts des noch ausstehenden Referentenentwurfs der Novelle des WissZeitVG. Es gilt nicht zuletzt mit Blick auf die eingangs skizzierte gesellschaftliche Relevanz oder Dringlichkeit unseres Faches. Der Ausschuss »Soziologie als Beruf« und die Beauftragten für Beschäftigungsverhältnisse im Vorstand der DGS Heike Delitz und Uta Karstein würden es begrüßen, wenn sich möglichst viele Mitglieder der DGS an dieser Debatte um das WissZeitVG und die Beschäftigungen von Wissenschaftler*innen beteiligten – in Forschungen und Publikationen, im SozBlog, in den Veranstaltungen der Sektionen, in den Gremien der Universitäten, und in der außeruniversitären Öffentlichkeit, auf Tagungen und so weiter. Dasselbe

gilt im Übrigen auch für die oben erwähnten Debatten: die Spannung zwischen gesellschaftlicher und universitärer Bedeutung von Soziologie einerseits und der zunehmenden Demotivierung der befristet beschäftigten Soziolog*innen andererseits; und die Angriffe auf die Soziologie beziehungsweise auf einzelne Felder der Soziologie.

Literatur

- Adloff, Frank/ Neckel, Sighard (Hg.) 2022: Gesellschaftstheorie im Anthropozän. Frankfurt am Main: Campus.
- Aulenbacher, Brigitte/ Burawoy, Michel/ Dörre, Klaus/ Sittel, Johanna 2017: Öffentliche Soziologie. Wissenschaft im Dialog mit der Gesellschaft. Frankfurt am Main: Campus.
- Baecker, Dirk 2023: Unter falschen Namen. Ein Kommentar zum Protest gegen die Reform des WissZeitVG. Soziopolis. 23. April 2023. www.sozioplis.de/unter-falschem-namen.html, letzter Aufruf 4. Mai 2023.
- Bahr, Amrei / Eichhorn, Kristin / Kubon, Sebastian 2022: #IchBinHanna. Prekäre Wissenschaft in Deutschland. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bloch, Roland / Krüger, Anne K. / Hartl, Jakob / Würmann, Carsten 2021: Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen in Deutschland. Politische Steuerungsversuche und ihre Effekte seit 2006. Bielefeld: Bertelsmann.
- Bogusz, Tanja 2018. Experimentalismus und Soziologie. Von der Krisen- zur Erfahrungswissenschaft. Frankfurt am Main: Campus.
- Bude, Heinz 2022: Aus dem Maschinenraum der Beratung in Zeiten der Pandemie. SOZIOLOGIE, 51. Jg., Heft 3, 245–255.
- Dörre, Klaus / Lessenich, Stephan / Rosa, Hartmut 2009: Soziologie – Kapitalismus – Kritik. Eine Debatte. Unter Mitarbeit von Thomas Barth. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Gassmann, Freya / Groß, Jascha / Benkel, Cathrin 2020: Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Eine Evaluation der Novellierung von 2016. Frankfurt am Main: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft. www.gew.de/evaluaionwisszeitvg, letzter Aufruf am 21. April 2023.
- Hark, Sabine / Villa, Paula-Irene (Hg.) 2015: Anti-Genderismus. Sexualität und Geschlecht als Schauplätze aktueller politischer Auseinandersetzungen. 2. Aufl., Bielefeld: transcript.
- Hoppe, Katharina 2023: Öffentliche, parteiliche, positionierte Soziologie, SOZIOLOGIE, 52. Jg., Heft 2, 162–177.
- Jongmanns, Georg 2011: Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG). Gesetzesevaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. HIS: Forum Hochschule 4/2011.

- Kraemer, Klaus 2023: Was kann die Soziologie im Schockzustand einer Krise leisten. Eine Entgegnung auf Heinz Bude, *SOZIOLOGIE*, 52. Jg., Heft 1, 7–25.
- Kuhnt, Mathias / Reitz, Tilman / Wöhrlé, Patrick 2022: Arbeiten unter dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz: Eine Evaluation von Befristungsrecht und -realität an deutschen Universitäten. Dresden: TU Dresden. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:bsz:14-qucosa2-791926>, letzter Aufruf am 21. April 2023.
- Mau, Steffen / Villa, Paula-Irene 2018: Von angeblich alternativlosen und alternativen Fakten: Angriffe auf die Wissenschaft und wie die Soziologie damit umgehen könnte. *SOZIOLOGIE*, 47. Jg., Heft 3, 273–283.
- Mayer, Ruth / Raphael, Lutz / Villa Braslavsky, Paula-Irene 2022: Wissenschaftszeitvertragsgesetz abschaffen – Grundfinanzierung der Universitäten stärken. Erklärung zahlreicher Wissenschaftsverbände zur Prekarität wissenschaftlicher Laufbahnen und #ichbinhanna. *SOZIOLOGIE*, 51. Jg., Heft 2, 196–198.
- Sommer, Jörn / Jongmanns, Georg / Book, Astrid / Rennert, Christian 2022: Evaluation des novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung. www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2022/abschlussbericht-evaluation-wisszeitvg.html, letzter Aufruf am 21. April 2023.