

Prekäre Wissensarbeit im akademischen Kapitalismus*

Strukturen, Subjektivitäten und Organisationsansätze
in Mittelbau und Fachgesellschaften

Peter Ullrich

1. Vom Leiden des »Nachwuchses«

Kaum ein Tag vergeht, an dem nicht eine der großen Zeitungen oder andere Medien das Leid der akademischen Beschäftigten thematisieren. Herzzerreißende Geschichten erzählen von höchstqualifizierten Spezialist_innen im Alter zwischen 35 und 50, die sich mit Kettenverträgen und Teilzeitstellen kürzester Laufzeit herumschlagen oder in der Blüte ihres Berufslebens gezwungen sind, aus der Wissenschaft auszusteigen und – eigentlich viel zu spät – beruflich noch einmal von vorn zu beginnen. Sie erzählen vom ewig aufgeschobenen Kinderwunsch, der sich mit der völlig unsicheren Einkommenssituation und der geforderten Mobilität schlecht verträgt, von unbezahlter Arbeit, von Stress, kurz: von hochgradig prekären Beschäftigungsverhältnissen. Und doch erzählen sie zugleich von nicht enden wollendem Engagement und grenzenloser Begeisterung der »Betroffenen«, die mit Leib und Seele Wissenschaft betreiben (wollen).

Die paradoxe Situation dieser oft als »Nachwuchs« infantilisierten, aber ansonsten durchaus sehr erwachsenen prekär-mobilen Wissens- und Bildungsarbeiter_innen¹ spitzt sich im Prozess der Ökonomisierung der

* *Anm. der Redaktion:* Leicht überarbeitete und erweiterte Version des Beitrags zum DGS-Blog vom Mai und Juni 2016 (<http://soziologie.de/blog/2016/>).

1 Der Begriff der Wissensarbeit wird gewählt, um den in diesem Zusammenhang entscheidenden Lohnarbeitscharakter wissenschaftlicher Tätigkeiten zu betonen (unabhängig

Hochschulen zum »akademischen Kapitalismus« (Münch 2011) zu. Diese Situation soll eingangs umrissen und hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf die Beschäftigten und die Wissenschaft generell befragt werden (2), um auf dieser Basis zu erörtern, welche Möglichkeiten der Erringung kollektiver Handlungsmacht für nichtprofessorale Forscher_innen bestehen (3). Die dabei auftretenden Herausforderungen, insbesondere die gering ausgeprägte Konfliktfähigkeit und die niedrigen Anspruchsniveaus, sowie die genau darauf abgestimmten Organisationsansätze sollen vor allem am Beispiel der Initiative »Für Gute Arbeit in der Wissenschaft« in der DGS und weiteren Organisationsansätzen im akademischen Mittelbau dargestellt und problematisiert werden.² Es geht also um die Frage, wie sich das akademische Prekariat unter widrigen Umständen organisiert.

2. Die feudale Hochschule im akademischen Kapitalismus³

2.1 Politisch geschaffene Reservearmee

Dass wir in einer Wissensgesellschaft leben, in der Wissen und Bildung zu den herausragenden normativen Bezugsgrößen und wichtigsten Produktivkräften gehören, ändert nichts daran, dass zu den faktischen Produktionsbedingungen dieses Wissens eine institutionalisierte Prekarität der Beschäftigung gehört. Akademische Tätigkeit ist geprägt von personalisierten Abhängigkeiten, Beschäftigungsunsicherheit, mangelnder Planbarkeit und feh-

vom thematischen Inhalt der Tätigkeit) und die Wissenschaft zu entmystifizieren. Er macht zugleich deutlich, dass wissenschaftliche Tätigkeit viel mit dem Handwerk gemein hat. Dies betonte Peter Streckeisen auf der Tagung »Soziologie als Beruf« am 26. Februar 2016 im Berliner WZB. Nur der geringste Teil besteht in der Findung genialer neuer Einsichten, während in Forschung wie Lehre andauernd bodenständige, solide, aber eben nicht Aufsehen erregende Tätigkeiten vollzogen werden.

2 Dieser Aufsatz ist also keine umfassende Würdigung aller relevanten Handlungsoptionen (insbesondere die im engeren Sinne gewerkschaftlichen Initiativen müssen an dieser Stelle außen vor bleiben). Er konzentriert sich auf eine (bewegungs-)soziologisch informierte Reflexion aktueller praktischer Ansätze im Engagement für Gute Arbeit, die aus der Wissenschaft selbst kommen.

3 In Bezug auf die Darstellung der Karriereperspektiven des Mittelbaus, insbesondere der Wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen, folge ich in diesem Abschnitt in weiten Teilen der sehr guten und kompakten Darstellung von Rogge (2015b). Für einen umfassenderen Blick auf die Hintergründe und Entwicklungstendenzen der Transformation des Wissenschaftssystems zum »akademischen Kapitalismus« vgl. Münch (2011) und Demirović (2015).

lenden Perspektiven. Etwa 80% der akademischen Stellen gehören zum sogenannten Mittelbau. Dauerstellen gibt es unterhalb der Professur – im Gegensatz zu Daueraufgaben – an den Hochschulen aber fast nicht mehr, ihr Anteil ist in den vergangenen Jahren immer mehr gesunken. Im Jahr 2011 hatten nur noch etwa 13% der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen eine unbefristete Vollzeitstelle (Brugger, Threin, Wolters 2013: 29 ff.). Die Hälfte der Beschäftigten hat Verträge mit einer Laufzeit bis zu einem Jahr. Verträge die länger als zwei Jahre laufen (11% an Hochschulen, 18% an außeruniversitären Forschungseinrichtungen), stellen mittlerweile schon Ausnahmen dar (Jongmanns 2011: 73). Viele dieser Verträge sind nicht nur befristet, sondern zugleich – oft unfreiwillig – auch noch geteilt. Bei manchen Gruppen, wie Doktorand_innen wird als Standard eine halbe oder eine 2/3-Stelle als angemessen empfunden. Doch auch Postdoc-Stellen und mittlerweile sogar Professuren werden befristet und als Teilzeitstellen ausgeschrieben. Reguläre Stellen sind aber immerhin noch sozialversicherungspflichtig oder führen zu Rentenansparungen; das gilt jedoch nicht für die sich mehr und mehr durchsetzenden Stipendien. Daneben etablieren sich Hochdeputatsstellen wie die »Lehrbeauftragten für besondere Aufgaben«, die von einer exzessiven Lehr- und Prüfungsbelastung erdrückt werden und daneben keinerlei Zeit für andere Tätigkeiten wie Forschung haben. Noch schlechter geht es vielen Lehrbeauftragten, die häufig gänzlich unbezahlt tätig sind, weil sie Lehrerfahrungen sammeln wollen oder sich diese Ausbeutung als Eintrittsbillet oder »Fuß in der Tür« schönreden.⁴ Ähnlich verhält es sich mit der in Deutschland wohl einmaligen Titellehre, die jährlich abzuleisten Privatdozent_innen in der Regel verpflichtet sind, wenn sie ihre Lehrerlaubnis und ihren Titel behalten wollen. Sie geht nicht mit einer Anstellung einher, erfolgt ohne Bezahlung und infrastrukturelle Unterstützung. Nur manche Hochschulen gewähren eher symbolische Aufwandsentschädigungen (ca. 150 €); an anderen muss alles selbst getragen werden.

Die Hauptursache für diese Misere ist die strukturelle Unterfinanzierung der Hochschulen, deren Budgets und Stellenkontingente mit den ste-

⁴ Es gibt durchaus auch bezahlte Lehraufträge. Ein attraktives Einkommensmodell bieten sie jedoch nicht (außer für diejenigen, die Lehraufträge quasi nebenbei abhandeln können). Zwischen 25 und 45 € Stundenlohn werden meist nämlich nur für die reine Unterrichtszeit gezahlt. Bezieht man Vorbereitung, Aufgabenkorrekturen, Besprechungen/Beratung und Prüfungen mit ein und bedenkt, dass noch Steuern und Sozialabgaben fällig werden, bleibt wenig übrig. Zu den Honorarpraxen in der Wissensarbeit vgl. die Honorartabelle des Netzwerks »Prekäres Wissen« (2016).

tig wachsenden Studierendenzahlen⁵ nicht annähernd mithalten. Die Auswirkungen sind völlig unzureichende Betreuungsrelationen und eine entsprechende Belastung von Studierenden und Lehrenden.⁶ Lehre und Forschung fallen auseinander, weil finanzielle Aufwüchse vor allem im Bereich der außeruniversitären Forschung zu verzeichnen sind (Münch 2011: 50). Auch die Abhängigkeit der Hochschulen von externen Fördergeldern (»Drittmittel«) steigt.

Auf der Ebene der Beschäftigung sorgt eine fest institutionalisierte Struktur extremster Konkurrenz für hohe Kosten für die Beschäftigten und damit zugleich für ihre maximale Ausbeutung. Ein Kernproblem dieser Beschäftigungsstruktur ist neben der Unterfinanzierung das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG). Dieses gliedert einen großen Teil wissenschaftlicher Tätigkeiten aus dem Geltungsbereich des Teilzeit- und Befristungsgesetzes aus, welches in der Regel Befristungen über den Zeitraum von zwei Jahren hinaus nicht gestattet. Stattdessen erlaubt es längere Befristung (zweimal sechs Jahre) und beschränkt dadurch paradoxerweise reguläre wissenschaftliche Tätigkeit,⁷ abgesehen von wenigen Ausnahmen, auf diese zwei Phasen nach dem Studienabschluss und der Promotion. Wer länger bleibt, müsste entfristet werden – doch das vermeiden die Einrichtungen.⁸

5 Die Studierendenzahlen steigen kontinuierlich. Allein im Zeitraum zwischen Wintersemester 2000/2001 und dem Wintersemester 2012/2013 ist Zahl der Studierenden um 38,9% gestiegen. Mittlerweile beginnt etwa die Hälfte eines Jahrgangs ein Studium (www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/LangeReihen/Bildung/lrbil01.html; www.bpb.de/nachschlagen/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61669/studierende, letzter Aufruf 19. Juli 2016). Grundsätzlich verschränken sich im deutschen Bildungssystem die beiden gegensätzlichen Tendenzen einer sozialen Öffnung bei gleichzeitiger vertikaler Differenzierung (Krüger et al. 2012).

6 Auch auf den Aspekt der Lehre kann hier nicht vertieft eingegangen werden, obwohl die vor allem mit dem Bologna-Prozess verbundenen Transformationsprozesse des Hochschulstudiums zu tiefgreifenden Einschnitten führen. Sehr eindrücklich beschreibt Alex Demirović (2015: 20 f.) das gegenwärtige Verhältnis zwischen Lehrenden und Studierenden als »eine Art pädagogischen Krieg«, in dem die Studierenden dem wachsenden Druck vor allem mit Findigkeit in der Aufwandsminimierung zu entfliehen versuchen und die Lehrenden dies als narzisstische Kränkung erfahren und darum die Neigung zum polizeilichen Denken entwickeln.

7 Drittmittel-finanzierte Stellen unterliegen in der Regel nicht dieser 12-Jahres-Regelung. Dies eröffnet die Beschäftigungsoption einer auf Drittmittelleinwerbung zur Selbstfinanzierung orientierten Quasi-Solo-Selbständigkeit. Auch diese Variante ist hochgradig prekär und insbesondere geprägt von immensem Konkurrenzdruck, da die Bewilligungsquoten der großen Förderer seit Jahren sinken.

8 Auch die aktuelle Reform des WissZeitVG hat an diesem Grundproblem wenig geändert. Besser geworden ist zwar, dass nun kurze Befristungen begründet werden müssen.

Das einzige dadurch verbleibende Karriereziel mit Perspektive ist die Professur. Doch die ist realistischer Weise für die meisten Aspirant_innen schlichtweg nicht erreichbar. Der Wissenschaftsforscher Jan-Christoph Rogge dazu:

»Von 2003 bis 2013 ist der akademische Mittelbau an deutschen Universitäten [...] 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 1054 (8%), von 21.129 auf 22.183, gestiegen. Zum Vergleich: 1995 gab es 104.721 Beschäftigte im Mittelbau und 20.429 Professuren. Während immer mehr Personen eine wissenschaftliche Karriere beginnen können, die Basis der Pyramide sich also beständig verbreitert, wird die Zahl der Stellen an ihrer Spitze nahezu konstant gehalten.« (Rogge 2015b: 693)

Zur Verstärkung der Problematik dieses äußerst engen Flaschenhalses beim immer späteren Übergang zur Dauerbeschäftigung hat neben dem Wiss-ZeitVG als Grundstruktur auch die Exzellenzinitiative gehörig beigetragen, wie kürzlich die Imboden-Kommission feststellte (Internationale Expertenkommission zur Evaluation der Exzellenzinitiative 2016). Die Anzahl der Stellen und Stipendien für Graduierte und Postgraduierte explodiert förmlich, während Anschlussoptionen für die meisten nicht vorgesehen sind. Dieses Missverhältnis von befristeten und Dauerstellen, welches in keinem vergleichbaren Land so stark ausgeprägt ist wie in der Bundesrepublik (Konsortium Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs 2013: 82), schafft eine Situation extremster Konkurrenz, in der Rogge den Arbeitsmarkt für Wissenschaftler_innen auf dem Weg zum »Winner-take-all-Markt« sieht. Nur wenige können sich am Ende durchsetzen und erhalten den Gewinn: die Lebenszeitprofessur.⁹ Den anderen, die im Wettbewerb »aussortiert« werden, verbleibt nur der Exit, allerdings in einer Lebensphase, in der man als hochgradig spezialisierte_r Experte_in oft schon zu alt für einen beruflichen Neubeginn ist.

Allerdings sind viele Hochschulen auch schon rege dabei, neue Qualifikationsziele zu (er)finden (beispielsweise »Lehrerfahrung«, die man auch in einem Semester gewinnen kann). Andererseits sind durch die Neuregelung nun kurzfristige Anstellungen zur Überbrückung, die gerade in Drittmittelforschungseinrichtungen eine große Rolle spielen, deutlich erschwert.

⁹ Wobei zu fragen wäre, wie viel Freude bei einem solchen »Gewinn« angezeigt ist, da die substanzielle Attraktivität vieler Professuren angesichts sinkender Besoldung, hoher Lehr- und Verwaltungsbelastung sowie damit faktisch sehr geringer Zeit für Forschung, massiv abgenommen hat.

Diese Situation der radikalen Ökonomisierung der Wissenschaft durch Inszenierung eines verschärften Wettbewerbs, mithin der »akademische Kapitalismus« (Münch 2011), verdankt sich nicht dem Wirken einer unglückseligen unsichtbaren Hand, sondern wissenschaftspolitischer Steuerung, die alles auf die Etablierung von konkurrenzvermittelten Marktmechanismen als Motor der Wissenschaft setzte. Folgenreich, auch und gerade für die Beschäftigten ist, dass ein solcher Markt nur ein »Quasi-Markt« ist. Es gibt im Grunde nur einen Abnehmer (den Staat) und zugleich ein von eben diesem künstlich geschaffenes Überangebot an Verkäufer_innen in diesem Marktsegment (Münch 2011: 17; Rogge 2015b). Die Überlagerung dieses problematischen Stellenmarktes mit der hierzulande unklar geregelten Qualifikationsbetreuung führt zu einer gewissen Gleichzeitigkeit des Ungleichzeitigen. Denn die Probleme des akademischen Kapitalismus, also des verschärften Wettbewerbsmodells, überlagern sich hinsichtlich der Qualifikationsverläufe mit dem alten, durch personalisierte Abhängigkeit geprägten Patronagemodell der wissenschaftlichen Karriere (Münch, Beyer, Massih-Tehrani 2016), welches man wohl eher einem akademischen Feudalismus zurechnen müsste (Bérubé, Ruth 2015: 116). Das äußert sich beispielsweise in der Befürchtung, »Doktoreltern« oder wichtigen Fachvertreter_innen durch eigenständige Positionen oder berufspolitisches Engagement zu missfallen. Die Folgen dieser Doppelbelastung, insbesondere die Belastungen für den Mittelbau, sind immens.

2.2 Folgen für die Wissenschaft(ler_innen)

An den Hochschulen zeigt sich die Transformation im Wandel des Selbstverständnisses und im Umbau der Organisationsstrukturen zur »unternehmerischen Universität« (Münch 2009; Münch 2011: 68 ff.). In dieser wird die wissenschaftsimmanente Steuerung (Kritik) durch Ansätze verdrängt, die sich am *New Public Management* orientieren. Die unternehmerische Universität ist vor allem am Erreichen und Überbieten nicht-inhaltlicher Kennziffern interessiert (im Blick auf Studierende, Drittmittel, Patente, Preise, Publikationen usw.), die eine »Herrschaft der Zahlen« (Münch 2011: 13) etablieren. Wichtiger als Erkenntnis ist – im globalen Wettbewerb der Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen wie auch auf Ebene des global konkurrierenden Personals – der objektivierbare numerische Erfolg im Audit, der permanenten statistischen Qualitätssicherung (»Audit-Universität«; Münch 2011: 94 ff.). Diese Situation etabliert Tempo-

ralstrukturen, die mit wissenschaftsinhärenter Argumentation nicht begründbar sind, stattdessen auf schnelle, planbare und überschaubare Resultate hin orientieren. Die paradoxen Auswüchse dieser Entwicklungen kommen deutlich in der dadurch notwendig gewordenen und weiter wachsenden Simulation wissenschaftlicher Tätigkeit durch bloße Geschäftigkeit (die aber quantitativ objektivierbare Resultate zeitigt) zum Ausdruck.¹⁰ Zugespitzt verdeutlicht sich dieses Paradox in der bei Wissenschaftsförderern in den vergangenen Jahren aufgekommenen und bei Wissenschaftler_innen beliebten (weil in der Regel gut dotierten und mit großen Freiheitsgraden versehenen) Förderkategorie »risikoreiche Forschung«. Während einigen wenigen das Privileg zuteilwird, in den gut dotierten und begehrten Förderlinien eine große forschersische Freiheit zu genießen und Risiken einzugehen, muss die »Normalwissenschaft« genau das ausschließen. Sie muss, da streng projektförmig organisiert, berechenbar und vorhersagbar sein und läuft damit Gefahr, geistig eng und streng instrumentell ausgerichtet an den Bedarfen der Geldgeber, nur in ausgetretenen Pfaden zu wandeln.

Wissenschaft als Beruf wird in dieser Transformation immer mehr zu einer harten Auseinandersetzung auf einem eng umkämpften Terrain, zum »Karrierejob«, in dem Stressresistenz und letztlich der Nachweis quantifizierbarer, äußerlicher Erfolgsindikatoren mehr zählt als die Suche nach Wahrheit (Rogge 2015a). Für den Karriereerfolg (also die Berufung auf eine Professur) ist die Durchsetzung des »Impact-Faktor-Fetischismus« (Fleck 2013) besonders folgenreich. Da die Anzahl der im *Social Sciences Citation Index* gelisteten Publikationen mittlerweile, beispielsweise in der Soziologie, den höchsten Prädiktor für Berufungen darstellt (Jungbauer-Gans, Gross 2013; Lutter, Schröder 2014), richtet sich die »CV-Arbeit« an diesen Erfordernissen aus. Die Wissenschaftler_innen ähneln in vielerlei Hinsicht Soloselbständigen; ihre Subjektivität ist die von Selbstunternehmer_innen (Bröckling 2007). Sie setzen auf »individuelle Optimierungsstrategien« (Fleck 2013: 616), die sich allerdings praktisch als wenig individuell oder originell erweisen, wie die Orientierung an besonders hoch gelisteten Publikationsorganen und das Verfolgen einer kaskadischen Einreichungspraxis (Rogge 2015a: 209 f.). Der immense Publikationsdruck trägt zum weiteren Aufblähen des akademischen Zeitschriftenmarktes bei, dessen Produkte

10 So muss immer mehr Zeit für die Entwicklung von Anträgen, deren Anpassung an Ausschreibungen und wissenschaftsfremde Formalkriterien (beispielsweise Anzahl zu beteiligender Länder) aufgewendet werden. Diese werden dann teilweise noch von Beratungsfirmen optimiert.

mehrheitlich weder gelesen¹¹ noch zitiert werden. Ziel ist für viele der Verbleib in einem System, das sie ausgebildet, weitergebildet, promoviert, habilitiert, zu Wissenschaftler_innen *par excellence* gemacht hat, allerdings nur auf Zeit und um – äußerst spät – die meisten doch wieder auszuschließen.¹² Betroffen davon sind vor allem diejenigen, die nicht auf exzellente Unterstützungsnetzwerke in der Hochschule und im privaten Bereich setzen können. Denn »die Verschärfung des Wettbewerbs und die künstliche Inszenierung von Markteffekten [führt] nicht zu mehr Effizienz, sondern zu einem Bedeutungsgewinn sozialer Faktoren im Ausleseprozess« (Rogge 2015b: 703).

3. Handlungshindernisse und Handlungsansätze im Mittelbau

3.1 Konfliktfähigkeit und Anspruchsniveaus – Herausforderungen in der Organisation des wissenschaftlichen Prekariats

Die beschriebene Situation ist also wissenschaftsfeindlich, da sie die akademische Freiheit und die wissenschaftliche Rationalität durch einen Fassadenwettbewerb um das Erreichen von Kennziffern ersetzt (Münch 2011; Demirović 2015); sie ist beschäftigtenfeindlich, weil sie inakzeptablen Fle-

11 Ein Paradebeispiel für diese Praxis (hier allerdings mit dem Fokus auf die Anbieterseite akademischer Periodika) gibt der jüngste Wissenschaftshoax ab. Eine anonyme Gruppe kritischer Forscher_innen, die insbesondere die Totalitarismusforschung und aus ihrer Sicht ebenso problematische, antihumanistische Tendenzen in den *Human-Animal Studies* skandalisieren wollte, hat eine Doktorandin und deren Promotionsprojekt komplett inszeniert sowie einen zugehörigen Vortrag und eine Publikation frei erfunden (Schulte 2015; Schulte und Freund_innen 2016). Die trotzdem ernstgenommene Satire über den »deutsch-deutschen Schäferhund«, die vorgebliche Abstammung der DDR-Grenzhunde von KZ-Wachhunden und den ersten Mauertoten »Rex« [|] zeigte mit Bezug auf Phantasiaquellen und -archive (»Rasse- und Zuchtarchiv Umpferstedt«), wie leicht politisch passende Tendenzliteratur wissenschaftliche Qualitätskriterien obsolet machen kann. Der Aufsatz wurde in der Zeitschrift »Totalitarismus und Demokratie« des irreführender Weise nach Hannah Arendt benannten Dresdner Instituts, betreut von Herausgeber Uwe Backes, publiziert, was in den sozialen Netzwerken für viel Häme und bei einigen Beteiligten für auffallend lautes Schweigen gesorgt hat. Unabhängig von der Unachtsamkeit (Unredlichkeit?) der durch den Fall Düpierten, macht er auch deutlich, welche Auswirkungen der stumme Zwang des *Publish or Perish* haben kann und wie leicht das Peer-Review-Verfahren in solchen Situationen zum Papiertiger werden kann.

12 Dies analysierte Max Weber in seinem berühmten Vortrag von 1919 schon damals als den »Hazard« in der »Wissenschaft als Beruf« (Weber 2002).

xibilisierungsdruck und hochgradig prekäre Beschäftigungsperspektiven zur Grundlage des Funktionierens der deutschen Wissenschaft macht.¹³ Und sie ist ein Problem für die Handlungsfähigkeit der betroffenen Bildungs- und Wissensarbeiter_innen und damit für den akademischen Mittelbau, das beim Organisieren dieser Interessen Berücksichtigung finden muss. Dieses Problem besteht in der äußerst geringen Konfliktfähigkeit¹⁴ der Beschäftigten, die sowohl in der strukturellen Situation als auch in den Subjektivitäten, die diese produziert, begründet liegt.

Die wohl wichtigste strukturelle Bremse für den Aufbau von Gegenmacht auf Seiten der Beschäftigten ist ihre prekäre Mobilität. Kurzzeitverträge an stetig wechselnden Einrichtungen in Verbindung mit der häufigen Doppelbelastung von Job und eigener Qualifikationsarbeit erschweren effektiv die Mitarbeit in Gremien der akademischen Selbstverwaltung, in Mittelbauinitiativen oder Betriebsräten. Diejenigen, die sich doch engagieren, sind auch durch ihr geringeres symbolisches Kapital in den entsprechenden Einrichtungen benachteiligt: Kurzzaufenthalte implizieren starke Wissensasymmetrien zuungunsten der Prekär-Mobilen und schwächer ausgeprägte Beziehungsnetzwerke. Die Strukturfaktoren stabilisieren zudem Abhängigkeiten, insbesondere von den mächtigen Lehrstuhlinhaber_innen und anderen Vorgesetzten, die nicht nur über Beschäftigungsmöglichkeiten, sondern häufig auch über Qualifikationsarbeiten befinden. Selbst gute und kollegiale Beziehungen an Instituten sind, wo gegeben, zumindest ambivalent, da sie konflikthafte Auseinandersetzungen (Streik usw.) erschweren.

Dies verbindet sich mit »passenden« Subjektivitäten, die teilweise noch stark von der *illusio* innerer akademischer Freiheit und dem merkwürdig »interesselosen Interesse« (Bourdieu 1998: 27), mithin dem Ideal von Wissenschaft als Berufung oder »innerem Beruf« geprägt sind, welcher im »wilden Hazard« des Gelehrtenlebens unendliche Hingabe zur Sache ebenso fordert wie hohe Leidenschaft hinsichtlich ihrer materiellen Bedingungen (Weber 2002: 481, 477). Die hohe intrinsische Motivation, eine erfüllende und sinnvolle Tätigkeit auszuüben, wird durch die Vielzahl von

13 Mit Bezugnahme auf die allgemeine Prekarisierungsliteratur charakterisiert Neis die ungünstige Kombination von Flexibilisierung und verstärkter Ausbeutung auch an den Universitäten als »Flexexploitation« (Neis 2009: 86).

14 Unter Konfliktfähigkeit wird hier keine psychische Konstitution oder Charaktereigenschaft im Sinne von Konfliktlösungs- und Verarbeitungskompetenz verstanden, sondern die tatsächliche Chance, in Auseinandersetzungen eigene Forderungen mit Nachdruck zu vertreten, insbesondere durch die Möglichkeit, Interessen anderer wirksam zu tangieren (beispielsweise durch Unterbrechung von Abläufen, Streik u.ä.).

Ausschreibungen von Stipendien, Kollegs, Förderprogrammen und Preisen immer wieder in die Illusion transformiert, dass sie gleichzeitig einen Karriereweg darstellt. Diese vage Aussicht sowie der Arbeit und Leben völlig entgrenzende Lebensstil, der zu ihrer Realisierung vonnöten ist, zugleich aber durchaus hohe Freiheitsgewinne beinhaltet, lassen die Wissenschaftler_innen einiges ertragen. Sie laufen, so Neis (2009), wie der Esel vor dem Wagen »immer der Karotte nach«. Auch das große Ziel der Akkumulation *relativer* Reputation fördert eher Individualisierungstendenzen. Der organisierte Einspruch, gemessen am gewerkschaftlichen Organisationsgrad, ist entsprechend gering.¹⁵ Und vor allem: Die Freude über jede Verlängerung, jeden Anschluss und jede Übergangsfinanzierung erscheint angesichts der allgemeinen Lage als jeweils so rosige Option, dass sie begeistert auf- bzw. hingenommen wird. Auch unbezahlte Lehraufträge sind keine Seltenheit. Egal ob Wissenschaftler_innen auf fatalistische Hinnahme, auf Exit oder auf Ellenbogenkarrierismus setzen (Rogge 2015b: 696 ff.) – nichts davon stärkt die kollektive Handlungs- und Konfliktfähigkeit, ebenso wenig wie die personalisierten Abhängigkeiten angesichts der Persistenz feudaler Patronagestrukturen.

Die Position des Mittelbaus im »akademischen neofeudalen Kapitalismus«¹⁶ und seine (begrenzte) Handlungsmacht bedingen einander also gegenseitig. Eine zentrale Aufgabe im *Organizing* und der Interessenvertretung für prekäre Bildungsarbeiter_innen besteht dementsprechend in der Stärkung der Handlungsfähigkeit, auch hier wiederum auf struktureller¹⁷ und subjektiver Ebene. Insbesondere die weit verbreitete Bereitschaft, diese Situation trotz starker Unzufriedenheit auszuhalten, mithin das geringe An-

15 Obwohl genaue Zahlen fehlen, liegt er nach mündlicher Auskunft der GEW jedenfalls deutlich unterhalb anderer Bildungsberufe und auch unterhalb der sogenannten »sonstigen Beschäftigten« an den Hochschulen.

16 Münch nennt es neuerdings das »feudal-wettbewerbliche Regime« (Münch, Beyer, Massih-Tehrani 2015).

17 Strukturen der Hochschulpolitik versuchen beispielsweise die Bildungsgewerkschaften GEW und ver.di zu beeinflussen. Sie entwickeln konkrete Gesetzesvorlagen oder Handlungsanweisungen, wie Selbstverpflichtungen der Wissenschaft aussehen können. Sie versuchen durch lokales *Organizing* und konkrete Arbeitskämpfe örtliche Erfolge zu erzielen und Mitglieder zu gewinnen. Die größte Öffentlichkeit dieser Initiativen hat das von der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft initiierte Templiner Manifest erreicht, aus welchem der Herrschinger Kodex als Leitfaden für Gute Arbeit an Hochschulen und Forschungseinrichtungen hervorgegangen ist (GEW 2010; 2012). Beide Dokumente sind zentrale Referenzpunkte der hier skizzierten aktuellen Auseinandersetzungen.

spruchsniveau der wissenschaftlichen Beschäftigten hinsichtlich basaler Beschäftigungsstandards, erweist sich als Mobilisierungshemmnis.¹⁸ Zugleich steht man vor der eingangs erwähnten Situation, dass es ja nicht an grundlegender öffentlicher Zustimmung zur Problemdiagnose »Prekäre Wissenschaftskarrieren« mangelt (was zunächst eine förderliche Gelegenheitsstruktur für Mobilisierung darstellt), sondern vor allem an verfügbaren Machthebeln, die entsprechende Änderungen umsetzbar erscheinen lassen.

Eine entscheidende Entwicklung der jüngeren Vergangenheit ist, dass sich trotz dieser ungünstigen Voraussetzungen an verschiedenen Hochschulen neue Mittelbauinitiativen gegründet haben. Diese arbeiten vor allem standortbezogen auf Mindeststandards für Beschäftigung hin, was an mehreren Forschungseinrichtungen die Einführung von Selbstverpflichtungen zur Folge hatte.¹⁹ Zugleich ermöglichen sie über Erfahrungsaustausch, Solidarisierung, Diskussion und Aktion die Herausbildung einer gemeinsamen Mittelbau-Identität, eine wichtige symbolische Voraussetzung für die Gewinnung von Konfliktmacht. Die verschiedenen Initiativen sind bisher aber – auch dies strukturbedingt – über die jeweiligen Hochschulen hinaus kaum vernetzt. Ein anderer Ansatz, wenn man so will ein anderer *kleiner* Machthebel, wird derzeit von Initiativen innerhalb der wissenschaftlichen Fachgesellschaften vorangetrieben. Die Fachgesellschaften unterscheiden sich sehr stark in der Frage, ob und wie sie Fragen von Beschäftigung thematisieren und den Mittelbau repräsentieren. Manche Fachgesellschaften folgen noch sehr stark einem elitären Honoratiorenideal. Sie nehmen Mitglieder nur mit Nachweis einschlägiger fachlicher Aktivitäten und ausschließlich auf Empfehlung der bisherigen Mitglieder auf.²⁰ Andere haben sich für jüngere Kolleg_innen und sogar Studierende geöffnet, die Mitglieder werden und Ämter übernehmen können.²¹ Eine Initiative von Sozio-

18 Diese niedrigen Anspruchsniveaus finden sich in alternativen, selbstorganisierten Wissenschaftsstrukturen außerhalb der Universitäten institutionalisiert. Zugleich zeigen die Erfahrungen im *Organizing*, dass durchaus auch die Bereitschaft verbreitet ist, die prekären Bedingungen entweder als relativ privilegiert wahrzunehmen oder noch mehr zu prekarisieren, um so mehr Beschäftigte wenigstens etwas partizipieren zu lassen.

19 Selbstverständlich bleibt eine Selbstverpflichtung unterhalb dessen, was an Verbindlichkeit möglich ist. Aber als transformatorischer Schritt sind Selbstverpflichtungen von Relevanz, wenn sie nicht als bloße »Beruhigungspillen« fungieren, also Wandlungsprozesse nicht zum Erliegen bringen.

20 So die Deutsche Gesellschaft für Publizistik und Kommunikationswissenschaft DGPK, www.dgpuk.de/uber-die-dgpuk/satzung/, letzter Aufruf 28. Februar 2016.

21 So gibt es im erweiterten Vorstand (Beirat) der Deutschen Vereinigung für politische Wissenschaft immer »Nachwuchsvertreter_innen«. Die Österreichische Gesellschaft für

log_innen innerhalb der DGS hat einige Aufmerksamkeit und Wirkungen in ihrem Fach und darüber hinaus entfaltet.²² Auf deren Ansatz, Erfolge und Probleme, welche die eingangs beschriebene Situation widerspiegeln, soll nun im Einzelnen eingegangen werden.

3.2 Die Initiative »Für Gute Arbeit in der Wissenschaft« in der Soziologie

Der Ansatz der Initiative, die Soziolog_innen in unterschiedlichen Positionen umfasst (Promovierende, Postdocs, Juniorprofessor_innen, freiberuflich Forschende, außerakademisch Tätige), lässt sich als Versuch der Politisierung und »Indienstnahme« der Fachgesellschaft beschreiben (Amelung, Edinger, Rogge et al. 2015; Amelung, Edinger, Keil et al. 2015). Sie ist eines der möglichen Foren für eine Politisierung der Auseinandersetzungen über Beschäftigung in der Wissenschaft, das bisher in dieser Sache nicht in Erscheinung getreten ist. Somit handelt es sich um einen Versuch, eine Arena zu finden, in der angesichts der Abschottung der struktursetzenden Bundes- und Landespolitik Zwischenschritte zur Verbesserung der Lage des Mittelbaus erreicht werden könnten.

Im Rollenverständnis der DGS, das stark vom Verständnis inhaltlicher »Treuhänderschaft« (Münch 2011: 44 ff.) der Fachgesellschaften für das jeweilige Fachwissen geprägt ist und sich insofern von Berufsverbänden mit deutlicher professionspraktischen Zielstellungen unterscheidet, gab es bisher wenig Aufmerksamkeit für die Beschäftigungsseite der Soziologie. Aus zwei Gründen liegt es jedoch nahe, dass die DGS sich mit dieser Thematik befasst. Zunächst einmal sind alle ihre Mitglieder in allen Statusgruppen von den skizzierten Entwicklungen betroffen, besonders jedoch der die Mehrheit der Mitgliedschaft stellende Mittelbau (was allerdings für verschiedene Fachgesellschaften gilt). Zugleich fallen die beschriebene Situation, ihre strukturellen Hintergründe in der neoliberalen Transformation des Kapitalismus und die Auswirkungen auf die Wissensproduktion auch in den genuinen Bereich ihrer Expertise.

Soziologie hat sogar zwei studentische Vorstandmitglieder. Die Deutsche Gesellschaft für Soziologie hat zwar studentische Mitglieder und außer dem Mitgliedsbeitrag keine formellen Zugangsbarrieren, allerdings bisher ausschließlich professoral besetzte Gremien (Vorstand und Konzil).

²² <https://prekaereswissen.wordpress.com/soziologie-ini-fur-gute-arbeit-in-der-wissenschaft/>, letzter Aufruf 28. Februar 2016.

Die Initiative, gegründet von Soziolog_innen aus Berlin, aber später um Mitstreitende in andere Städten des deutschsprachigen Raumes erweitert, wandte sich zunächst in einem offenen Brief an die eigene Fachgesellschaft. Darin wird das Grundanliegen wie folgt formuliert:

»Die massiven gesellschaftlichen Umwälzungsprozesse der letzten Jahrzehnte haben weder vor der Wissenschaft im Allgemeinen noch vor der Soziologie im Besonderen Halt gemacht. Deregulierung, Aktivierung und Wettbewerbsorientierung haben hoch problematische Entwicklungen nach sich gezogen, nicht zuletzt eine zunehmende Prekarisierung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen.

Wir, eine status- und generationenübergreifende Gruppe wissenschaftlicher Mitarbeiter/innen, fordern mit diesem offenen Brief die Deutsche Gesellschaft für Soziologie und ihre Mitglieder auf, sich aktiv und kritisch mit diesen Entwicklungen auseinanderzusetzen und sich zukünftig für gute Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse ebenso einzusetzen wie für die bereits bestehenden wissenschaftlichen und forschungsethischen Standards. Wir fordern dazu auf, einerseits bestehende Handlungsspielräume zu nutzen, und sich andererseits langfristig für die Verbesserung von Beschäftigungsverhältnissen hochschulpolitisch konsequent einzusetzen.

[...] Wir sind der Auffassung, dass Kooperation die grundlegende Bedingung für wissenschaftliches Arbeiten darstellt, nicht aber verschärfte Konkurrenzverhältnisse und berufliche Existenzangst. Ein ausreichendes Maß an Planbarkeit muss im Wissenschaftssystem gegeben sein, um den Zugang und Verbleib für alle engagierten Wissenschaftler/innen sicherzustellen und besonders verletzbaren Personengruppen gute Bedingungen einzuräumen und Benachteiligungen auszuräumen.«²³

Der Ansatz hatte neben seiner generellen Kritik an der Ökonomisierung der Bildung und dem verschärften Wettbewerbsdruck zwei strategische Stoßrichtungen. Es galt erstens, die strukturellen Entwicklungen zu reflektieren und zu kritisieren sowie dazu im Fach einen Diskussionsprozess in Gang zu setzen, der im besten Fall in alle Richtungen wirken soll (in die Politik, in das Fach, in die sozialwissenschaftlichen Institute, die Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen). Zum zweiten wurde auf bestehende Handlungsspielräume *innerhalb* existenter Strukturen verwiesen. Die Verfasser_innen benennen beispielsweise die konkreten Gestaltungsmöglichkeiten von Arbeitsverträgen durch Soziolog_innen als Vorgesetzte und deren Möglichkeit, diese unterschiedlich lang zu befristen und (nicht) zu stückeln. Um auf dieser Ebene wenigsten kleine Erfolge hinsichtlich einer besseren Praxis zu erreichen, schlug die Initiative vor, Mini-

23 www.openpetition.de/petition/online/fuer-gute-arbeit-in-der-wissenschaft, letzter Aufruf 28. Februar 2016.

malstandards Guter Arbeit²⁴ in den Ethikkodex der Fachgesellschaft aufzunehmen (der zugleich für den »Berufsverband Deutscher Soziologinnen und Soziologen« gilt). Als weitere Forderung, die auch als Weg zum Erreichen der anderen zu verstehen ist, fordert die Initiative eine bessere Repräsentation des akademischen Mittelbaus und der studentischen Mitglieder in den DGS-Gremien, um deren Problemsichten organisationsstrukturell besser zu verankern.

Nach fast zwei Jahren lässt sich aus Sicht der Initiative vorsichtig ein positives Zwischenfazit der Arbeit ziehen. Den offenen Brief haben 2.751 Personen unterzeichnet. Er wurde zugleich beispielgebend für Initiativen anderer Fachgesellschaften.²⁵ Mitglieder der Initiative haben das Anliegen unter anderem auf der Mitgliederversammlung der DGS, auf einer Sonderveranstaltung beim DGS-Kongress in Trier 2014 und bei einer von ihr in Zusammenarbeit mit der DGS und verschiedenen DGS-Sektionen organisierten Tagung zum Thema »Soziologie als Beruf« 2016 vorgestellt. Überall haben sie plebiszitäre Unterstützung erfahren: Beifall, unterstützende Worte und kaum grundlegenden Widerspruch. Die Initiative hat ihre Forderungen und den Fortgang des Diskussionsprozesses in Fachzeitschriften vorgestellt, sie wurde vom Fachportal *Soziopolis* interviewt und zum »Projekt des Monats« gekürt. Darüber hinaus gab es massenmediale Berichterstattung. Die DGS hat als Reaktion den Ausschuss »Mittelbau in der DGS/Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft« eingerichtet (zusammengesetzt aus Vorstandsmitgliedern und Mittelbauvertreter_innen), der über die Forderungen und Umsetzungsmöglichkeiten diskutiert und konkrete Vorschläge erarbeitet hat. Es gibt mittlerweile einen Entwurf für einen erweiterten Ethikkodex, in den unter anderem Qualifizierungsvereinbarungen und ausreichende Zeit für Qualifikation aufgenommen wurden. Vor allem aber hat die DGS als Fachgesellschaft nach Vorbereitung im Ausschuss eine Erklärung veröffentlicht, die im Grundtenor der Analyse des offenen Briefes folgt (DGS 2016). Auch der im offenen Brief schon deutlich

24 Zu den leicht direkt umsetzbaren Anliegen zählt beispielsweise die Bindung von Arbeitsverträgen an die Projektlaufzeit bei Drittmittelstellen oder an die tatsächlich benötigte Zeit für die Promotion/Habilitation bei Qualifikationsstellen, die Bevorzugung voller Stellen, der Verzicht auf Lehraufträge, insbesondere unbezahlte, zur Sicherstellung regulärer Lehre. Im Bereich der Qualifikation, die eng mit der Stellensituation zusammenhängt, gehört dazu die Sicherstellung von Betreuung und die Gewährung von ausreichend Zeit für die Qualifikation (zum Beispiel durch eine verbindliche und realistische Betreuungsvereinbarung).

25 Siehe Kapitel 3.3.

gewordene Konnex zwischen der Beschäftigungsprekarität und der soziologischen Wissensproduktion wird in der Stellungnahme aufgegriffen.

Zugleich widmete sich diesem Thema eine vom Ausschuss initiierte Tagung mit dem Titel »Soziologie als Beruf«.²⁶ Hierbei zeigte sich allerdings, dass es zwar viele Einschätzungen (und Reformvorschläge) zur Hochschulpolitik und zur Beschäftigungsentwicklung gibt, aber Forschung zu deren epistemologischen Folgen, also zu den Auswirkungen der analysierten Transformationen auf das soziologische Wissen, fast nicht vorhanden sind.

Auch das Wahlprozedere der Fachgesellschaft soll überarbeitet werden. Bei den letzten Wahlen zum Konzil wurden ad hoc auch drei Mittelbauvertreter_innen nominiert. Diese konnten sich allerdings nicht durchsetzen, was wenig überrascht, da sie kaum bekannt waren und nicht explizit als Mittelbauvertreter_innen ausgewiesen wurden. Doch genau das ist Ziel der Initiative: Eine feste Quote für den Mittelbau in den Gremien und eine Kenntlichmachung der Statusgruppe, aus der man kommt und für deren Interessen oder Problemsichten man antritt, in den Wahlunterlagen.

Man sollte sich jedoch von dieser (fragilen) Erfolgsbilanz nicht täuschen lassen. Die öffentliche Unterstützung konnte nicht ganz überdecken, dass es durchaus auch Widerstände gab und gibt, die sich eher informell artikulierten. Teile der Professor_innenschaft würden wohl lieber am Honorationenmodell einer Fachgesellschaft festhalten. Auch waren die Zusammenarbeit und vor allem das Zusammenkommen auf Augenhöhe nicht immer ganz unkompliziert. Und während, wie als Grundproblem eingangs beschrieben, in der generellen Problemdiagnose hinsichtlich der Beschäftigungssituation des Mittelbaus durchaus eine gewisse Einmütigkeit besteht, ist insbesondere der Aspekt individueller Verantwortung hoch umstritten. Sich mit konkreten Optionsbescheidungen persönlich in die Pflicht nehmen zu lassen, behagt einigen Professor_innen nicht. Dies ist jedoch einer der wichtigen Hebel im Ansatz der Initiative. Denn die konkrete Erfahrung gesteigerter Verlässlichkeit ist die Basis für Forderungen nach mehr und vor allem für die Ausbreitung des Glaubens an die Realisierbarkeit von mehr in einem insgesamt eher antiutopisch eingestellten Feld. Das Ziel, Anspruchsniveaus zu erhöhen, wird über erlebte Einlösung von Ansprüchen erreicht.

26 Vgl. den Tagungsbericht von Eva-Christina Edinger, veröffentlicht am 28. April 2016 auf *Soziopolis*, www.sozipolis.de/vernetzen/veranstaltungsberichte, letzter Aufruf 19. Juli 2016.

In Zukunft muss sich auch noch beweisen, welche programmatischen Effekte oder sogar konkreten Steuerungswirkungen die umgesetzten Schritte zeitigen. Weder Wahlreform noch Ethikkodex-Erweiterung (die man sich durchaus auch noch weitgehender hätte vorstellen können) sind bisher umgesetzt. Sollte die Umsetzung erfolgen, ergeben sich Folgeprobleme. Dies betrifft zum einen die bewusste und umstrittene Fokussierung der Initiative auf die Ethikkodex-Reform. Es ist unklar, welche Verbindlichkeit von einem solchen nur mittelbar verpflichtenden Leitbild ausgehen kann und wie sich die Arbeit der Ethikkommission ändern wird, welche Sanktionen verfügbar sind und ob Verstöße überhaupt angezeigt werden oder doch die informellen Abhängigkeiten in der Wissenschaft über diesen formalen Weg siegen. Der zweite Problemkomplex betrifft die angestrebte, aber bisher nicht erprobte Gremienmitarbeit durch den Mittelbau in der Fachgesellschaft. Die Prekarität der Beschäftigung ist eingangs schon als gremienfeindlich analysiert worden; dies gilt selbstverständlich auch für die Gremien der Fachgesellschaften. Die Möglichkeiten, über längere Zeiträume verlässlich zu planen, sind so begrenzt.²⁷ Für diese Problematiken gibt es Lösungen, die im weiteren Reformprozess institutionalisiert werden müssen.

Denkbar sind für nicht-professorale Gremienmitglieder beispielsweise Rotations- oder Nachrückenmodelle, um so Arbeit und Engagement breiter zu verteilen. Für Vorstandstätigkeiten könnte man über Vorstandsmitglieder ohne gesonderten Zuständigkeitsbereich nachdenken, wenn durch demokratische Entscheidungsstrukturen sichergestellt wird, dass diese nicht zu Vorständen zweiter Klasse werden. Denkbar ist auch, dass für Sitzungen oder Ähnliches Aufwandsentschädigungen geleistet werden. Dies muss keine Regelleistung sein, sondern kann bedarfsorientiert entschieden werden. Es wäre auch keine Entwertung des Ehrenamts, sondern die Reflexion der sehr unterschiedlichen materiellen Voraussetzungen, Ehrenämter wahrnehmen zu können (wobei diese Art »Ehrenamt« ohnehin sehr starken beruflichen Charakter hat und nicht nur Aufwand, sondern auch Quelle symbolischer Gratifikationen ist).

27 Die Entwicklung des Aktivenstamms innerhalb der Initiative versinnbildlicht die aus der mobilen Prekarität resultierenden Fährnisse. Einige Mitglieder sind in der Zeit des Bestehens der Initiative arbeitslos geworden, haben die universitäre Forschung an den Nagel gehängt, sind in eine andere Stadt oder ins Ausland gezogen, sind berufen worden oder haben Phasen extremer Prekarität bzw. unvorhersehbarer Arbeitsbelastung durchgemacht, die kontinuierliches Engagement erschwerten.

3.3 Impulse und Initiativen über die Soziologie hinaus

Einer der größten Erfolge der Initiative neben oder wegen der medialen und fachinternen Resonanz ist sicherlich, dass ihr Beispiel in anderen Fachgesellschaften aufgegriffen wurde. Mittlerweile gibt es mehrere vergleichbare Initiativen, die sich teilweise explizit am Beispiel der Soziolog_innen orientieren.

Aus der Deutschen Vereinigung für politische Wissenschaft (DVPW), die schon länger in Sachen Mittelbau aktiv ist,²⁸ gab es einen ähnlichen offenen Brief unter explizitem Bezug auf die DGS-Initiative.²⁹ In der Petition, die für ein Wissenschaftsthema beeindruckende 14.000 Unterstützer_innen fand, wird für bessere Beschäftigungsbedingungen und planbare Perspektiven der Beschäftigten geworben. Adressat des Briefes ist vor allem die Politik, doch die Politikwissenschaftler_innen nehmen auch die Hochschulen und die Professor_innenschaft in die Pflicht und betonen deren Gestaltungsmöglichkeiten.

Diese beiden Adressatenebenen, Öffentlichkeit/Politik und wissenschaftsinterne Akteure, werden auch in einer Initiative von Erziehungswissenschaftler_innen fokussiert,³⁰ die zunächst weniger Resonanz erfuhr (etwa 600 Unterzeichnende der Petition), aber in der Erziehungswissenschaft mit zur Etablierung der Debatte beitrug. Auf dem Kongress der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE) gab es in der Folge ein Vernetzungstreffen von und für »WissenschaftlerInnen in Qualifikationsphasen«. Parallel zu der Petition entstanden Pläne für einen Workshop auf dem DGfE-Kongress – nachträglich zu einem prominent platzierten Symposium aufgewertet – zum Thema »Kein Raum, keine Zeit? Aktuelle Politiken des akademischen Mittelbaus als Bezugspunkt erziehungswissenschaftlicher Reflexionen«. Netzwerktreffen wie Symposium waren überlaufen. Doch mit ihren Erwartungen an die Fachgesellschaft waren die DGfE-Qualifikand_innen nicht so erfolgreich. Ihre nur assoziierte Mitgliedschaft (bis zum Erringen des Dokortitels) beispielsweise bleibt weiter erhalten. Allerdings wurde auf ihre Initiative hin eine Kommission zur Befassung mit den Beschäftigungsbedingungen und zur Erarbeitung eines Leitbilds für Gute Arbeit ins Leben gerufen.

28 www.dvpw.de/fileadmin/docs/Stellungnahme%20zur%20Nachwuchsf%F6rderung%20Oktober2010.pdf, letzter Aufruf 28. Februar 2016.

29 www.openpetition.de/petition/online/wissenschaft-als-beruf-fuer-bessere-beschaeftigungsbedingungen-und-planbare-perspektiven, letzter Aufruf 28. Februar 2016.

30 www.openpetition.de/petition/online/fuer-gute-arbeits-und-beschaeftigungsbedingungen-in-der-erziehungswissenschaft, letzter Aufruf 28. Februar 2016.

In der Gesellschaft für Medienwissenschaft (GfM) hat sich eine zur DGS gleichnamige Initiative (»Für Gute Arbeit in der Wissenschaft«) gebildet, »deren Ziel es ist, innerhalb der GfM [...] eine Diskussion über die herrschenden Arbeitsbedingungen befristet angestellter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler anzustoßen«³¹ und sich politisch bei Bundes- und Landesregierungen für Verbesserungen für die Beschäftigten einzusetzen. Die Mitgliederversammlung der GfM hat eine von der Initiative entworfene Resolution verabschiedet, die unter anderem einen massiven Ausbau von Laufbahnstellen und Dauerstellen für Daueraufgaben fordert.³² Die aus der Initiative hervorgegangene Kommission beim Vorstand führt 2016 in allen GfM-Gliederungen einen Diskussionsprozess, dessen Ziel die Verankerung eines Kodex für Gute Arbeit an medienwissenschaftlichen Instituten ist.

In der Germanistik fungiert die Zeitschrift *undercurrents*³³ einerseits als Forum für die textförmige Auseinandersetzung mit den Beschäftigungsverhältnissen als Teil der Produktionsbedingungen von Wissenschaft. Mit einem regelmäßigen »Jour Fixe zu prekären Arbeitsverhältnissen in der Literaturwissenschaft« schafft man andererseits einen Raum für Diskussion und Aktion.³⁴ Auch diese Initiative bereitet Interventionen in die Fachgesellschaft vor, die mit einer Podiumsdiskussion auf dem sogenannten *Germanistentag* im Herbst 2016 (»Wie wollen wir arbeiten? Germanistik zwischen Prekariat und Exzellenz«) in Bayreuth ein größeres Forum finden sollen.

Um einen Eindruck von dem weiteren Feld zu vermitteln, in dem sich derzeit Bewegung gegen die Prekarität in der Wissens- und Bildungsarbeit entfaltet, sollen weitere exemplarische Akteure und ihr Aktivitätsspektrum abschließend zumindest noch kurz Erwähnung finden. Schon seit 2012 organisieren sich Honorarlehrkräfte in der Bundeskonferenz der Sprachlehrbeauftragten (BKSL), die unter anderem darauf aufmerksam macht, dass Lehrbeauftragte, obwohl sie einen großen Teil des universitären Fremdsprachenunterrichts sicherstellen, deutlich schlechter gestellt sind als ihre hauptamtlichen Kolleg_innen, die inhaltlich die gleiche Arbeit leisten. Mit gewerkschaftlicher Unterstützung organisierte die BKSL 2014 einen bun-

31 www.gfmedienwissenschaft.de/gfm/start/index.php?TID=1762, letzter Aufruf 28. Februar 2016.

32 www.gfmedienwissenschaft.de/webcontent/files/GfM_-_Resolution_Gute_Arbeit.pdf, letzter Aufruf 28. Februar 2016.

33 <http://undercurrentsforum.com/>, letzter Aufruf 28. Februar 2016.

34 <http://undercurrentsforum.com/category/action/>, letzter Aufruf 28. Februar 2016.

desweiten Aktionstag und 2015 eine Aktionswoche der Lehrbeauftragten. An vielen Hochschulen bilden sich derzeit auch wieder neue Mittelbauinitiativen, die auf Ebene ihrer Einrichtung streiten. Auf Facebook gibt es erfolgreiche Gruppen wie »25% akademische Juniorpositionen«,³⁵ die sich für die Erweiterung des Karriere-Flaschenhalses engagieren. Es gibt auch Initiativen von Privatdozent_innen, die mit Lobbying bei Bildungspolitik_r_innen auf ihre Lage aufmerksam machen.³⁶ Eine Gruppe von Wissenschaftler_innen fordert im »Marbacher Manifest«,³⁷ bei den aktuellen wissenschaftspolitischen Weichenstellungen, Quotierungen gegen die Geschlechterungleichheiten. Gleich mehrere Initiativen (eine in Hamburg und eine bundesweit) fordern ein Ende der Exzellenzinitiative und ihrer bildungspolitischen Umverteilung von unten nach oben.³⁸ Konferenzen und Workshops mit Titeln wie »ReClaim University«, »Akademischer Frühling« oder – eine besonders prägnante Zuspitzung – »Die Verschrottung des Nachwuchses und die Zukunft der Wissenschaft«³⁹ bringen immer wieder Interessierte und Wütende zusammen und konstituieren aktivistische Netzwerke. Vor allem aber gab es weitere fachungebundene Petitionen, besonders erwähnenswert die breite Aufmerksamkeit erzielende Petition an die Bildungsministerin »Perspektive statt Befristung«.⁴⁰

Von besonderem Interesse ist das Netzwerk »Prekäres Wissen« (ein Kooperationspartner der DGS-Initiative), weil es als einzige der kleineren Initiativen seine Anstrengungen auf einen *sektorübergreifenden* Austausch unter Wissens- und Bildungsarbeiter_innen lenkt, der sich nicht um Statusgruppen oder organisationale Zugehörigkeiten schert, sondern nach handhabbaren Wegen sucht, die schwer Organisierbaren trotz ihrer teils widersprüchlichen Lagen übergreifend zusammen zu bringen. Die Aktiven des Netzwerkes arbeiten an Hochschulen ebenso wie an Volkshochschulen oder bei freien Trägern schulischer und außerschulischer Bildung. Die Verbindung zwischen diesen Gruppen und die Herstellung von Solidarisie-

35 www.facebook.com/akademischeJuniorposition/, letzter Aufruf 20. April 2016.

36 <https://privdoz.wordpress.com/>, letzter Aufruf 28. Februar 2016.

37 <https://marbachermanifest.wordpress.com/eine-seite/>, letzter Aufruf 20. April 2016.

38 Eine Gruppe von etwa 100 Wissenschaftler_innen formulierte »Argumente gegen die Exzellenzinitiative« und konnte weit über 2000 weitere Unterzeichner_innen gewinnen (<https://exzellenzkritik.wordpress.com/>, letzter Aufruf 19. Juli 2016).

39 Die Organisator_innen dieser Dresdner Tagung haben auch einen überaus lesenswerten Tagungsbericht verfasst (Heim, Weber, Wöhrle 2015).

40 www.openpetition.de/petition/online/perspektive-statt-befristung-fuer-mehr-feste-arbeitsplaetze-im-wissenschaftsbereich, letzter Aufruf 28. Februar 2016.

rungseffekten gelingt durch die Betonung – bei aller konkreten Differenz – von Gemeinsamkeiten *des Erlebens von Prekarisierung als Prozess*. Damit ist ein Deutungsmuster verfügbar, das auch die konkreten Einkommens- und Statusunterschiede transzendiert. Praktisch gelingt es unter anderem durch ein kollektiv betriebenes Weblog (das Austausch ohne räumliche Kopräsenz ermöglicht) und durch eher informelle Treffen in größeren Abständen, die mehrere Funktionen erfüllen: Neuigkeiten- und Erfahrungsaustausch, öffentliche Skandalisierung belastender Beschäftigungspraxen, gegenseitige Unterstützung und Bestärkung, kommunikative Reflexion der eigenen Rolle im System, inhaltliche wie strategische Diskussionen und die Möglichkeit »uns mal so richtig auszukotzen«.⁴¹ Niedrige Zugangsschwellen und begrenzte Verbindlichkeit werden hier als situationsadäquate Strategie begriffen, Funktionen von Bewegungsorganisationen (Herstellung von Solidarität, »Bewegungsgedächtnis«) sicherzustellen, ohne die Organisierungsfähigkeiten der Zielgruppe zu überfordern.

4. Wer und was genau ist hier eigentlich prekär?

Manchen der bis hierher getätigten und bewusst zugespitzten Darstellungen insbesondere in der Problemdiagnose könnte man Gleichmacherei vorwerfen. Denn trotz allgemeiner Tendenzen *der Prekarisierung* als Prozess kann die je konkret erfahrene *Prekarität* sehr unterschiedlich ausfallen. So sind Frauen ohnehin in leitenden akademischen Funktionen stark unterrepräsentiert. Beim gegenwärtigen Stand der Geschlechterbeziehungen ist anzunehmen, dass sie, aber auch andere weniger dominante Gruppen, unter Bedingungen der Beschäftigungsmisere gesondert benachteiligt werden. In der extremen Konkurrenz kann jeder kleine »Nachteil in der Ausstattung mit symbolischem, sozialem oder kulturellem Kapital für Ein- oder

41 <https://prekaereswissen.wordpress.com/uber-uns/>, letzter Aufruf 28. Februar 2016. Ein aufschlussreiches Projekt des Netzwerks aus der Kategorie *Naming and Shaming* ist eine vergleichende Sammlung von Bildungsarbeiter_innenhonoraren. Auf Basis konkreter Honorarverträge, die die Netzwerkmitglieder und ihr Umfeld gesammelt haben, wurden Honorarpraxen offengelegt. Die Tabelle zeigt die hohe Varianz der Vergütungspraxen und verdeutlicht vor allem, welche realen Stundenlöhne den vereinbarten gegenüberstehen, wenn man die oft unbezahlte Vorbereitungs-, Nachbereitungs-, Beratungs- und Prüfungszeiten mit einberechnet. Oft genug liegen sie weit unter dem Mindestlohn (Netzwerk »Prekäres Wissen 2016).

Ausschluss entscheidend sein: Geschlecht, Familie, Beziehungsnetzwerke, sozialer oder »ethnischer« Hintergrund. Hinsichtlich der Fächer sieht Rogge vor allem Geistes- und Sozialwissenschaftler_innen in der Spezialisierungsfalle (Rogge 2015b: 695), während manche Natur- und Ingenieurwissenschaftler_innen wegen des für sie günstigeren Arbeitsmarktes auch schon während der Promotion volle Stellen bekommen und dann als Postdocs noch größere außeruniversitäre Beschäftigungsoptionen haben. Diese Diversität und der Mangel an Kommunikationsräumen können sich zusätzlich zu den Statusgruppendifferenzen⁴² als Solidarisierungshemmnis erweisen.

Mit der besonderen Situation der Geistes- und Sozialwissenschaften hängt eine weitere Problemdimension zusammen: Ganz sicherlich bedroht ist im »akademischen Kapitalismus« die Kritik (Demirović 2015), die ihren Ort eher in diesen Fächern hat. Wenn alles sich der messbaren Zweckorientierung unterwirft, ist Muße nicht vorgesehen, ist zwangloser Austausch nur Ablenkung. Wenn Ausbildung die Bildung komplett verdrängt, wird Verwertbarkeit zum Mantra. Das bedeutet nicht, dass im Hochschulsystem kritische (im emphatischen Sinne) Forschung keinen Platz mehr hätte. Der flexibilisierte Kapitalismus war bislang in der Lage, noch jede Subkultur zu kommodifizieren (Fisahn 2009); auch radikale Kritik verkauft Bücher und muss entsprechend eher mit Vereinnahmung als mit Verfolgung rechnen. Es reicht ihre Verbannung in Nischen und ihr Verpuffen in Irrelevanz.

Es geht also tatsächlich noch um mehr als nur das Leiden an Beschäftigungsbedingungen. Doch die Frage nach der Möglichkeit von Kritik und der Art und Weise des Umgangs der Hochschule als Institution mit ihren Mitgliedern sind eng miteinander verwoben. Damit sich hier etwas grundlegend ändern kann, sind Anstrengungen nötig, die weit über die Möglichkeiten der dargestellten Initiativen hinausgehen. Diese zeigen aber Ansätze auf. Sie liegen in der Organisation gruppenübergreifender Solidarität, in der Politisierung neuer Arenen für diese Auseinandersetzung, in der Erhöhung des Organisationsgrades und damit der Konfliktfähigkeit der Beschäftigten und in der Wiederanhebung ihrer Anspruchsniveaus. Ihnen stehen Strukturmerkmale entgegen, die von personaler Abhängigkeit, verschärftem Wettbewerb, Subjektivierung, Vereinzelung und Wissenschafts-

⁴² Diese bestehen nicht nur zwischen Mittelbau und Lehrstuhlinhaber_innen. Dazu kommen Differenzen innerhalb der Mittelbaupersonalkategorien (LFBA, Qualifikationsstellen, Drittmittelstellen, akademische Räte) und auch institutionell besonders randständige Beschäftigtengruppen (Lehrbeauftragte, wissenschaftliche Hilfskräfte).

feindlichkeit geprägt sind. Allerdings zeigen die bisherigen Kämpfe und Debatten, dass zumindest kleine Handlungsspielräume und konkrete Konzepte für das Hier und Jetzt auch unter diesen Rahmenbedingungen bestehen. Dazu gehören neben den analysierten Fachgesellschaftsprozessen Selbstverpflichtungen von Universitäten für Beschäftigungsstandards oder lokale Enthierarchisierungs-Initiativen, Institute vom Lehrstuhlprinzip weg hin zu einer weniger feudalen Departmentstruktur zu entwickeln. Sie alle sind eine Voraussetzung, um letztlich deutlich mehr zu erreichen und dieses vor allem zunächst wieder *denkbar* erscheinen zu lassen.

Literatur

- Amelung, N., Edinger, E.-C., Keil, M., Rogge, J.-C., Sommer, M., Ullrich, P., Weber, T. 2015: Die Fachgesellschaften politisieren und mobilisieren! Ein Beispiel aus der Soziologie. *Forschungsjournal Soziale Bewegungen*, 28. Jg., Heft 3, 101–105.
- Amelung, N., Edinger, E.-C., Rogge, J.-C., Sommer, M., Ullrich, P., Weber, T. 2015: Für gute Arbeit in der Wissenschaft. *Soziologie*, 44. Jg., Heft 2, 226–230.
- Bérubé, M., Ruth, J. 2015: *The Humanities, Higher Education, and Academic Freedom. Three Necessary Arguments*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Bourdieu, P. 1998: *Vom Gebrauch der Wissenschaft. Für eine klinische Soziologie des wissenschaftlichen Feldes*. Édition discours 12. Konstanz: UVK.
- Bröckling, U. 2007: *Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Brugger, P., Threin, M., Wolters, M. 2013: *Hochschulen auf einen Blick*. Ausgabe 2013. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Demirović, A. 2015: *Wissenschaft oder Dummheit? Über die Zerstörung der Rationalität in den Bildungsinstitutionen*. Hamburg: VSA.
- DGS 2016: *Stellungnahme der DGS zu Beschäftigungsverhältnissen in der Wissenschaft*. *Soziologie*, 45. Jg., Heft 2, 188–191.
- Fisahn, A. 2009: *Überwachung und Repression. Logiken der Herrschaftssicherung*. In *Leipziger Kamera* (Hg.), *Kontrollverluste. Interventionen gegen Überwachung*. Münster: Unrast-Verlag, 40–54.
- Fleck, C. 2013: *Der Impact Faktor-Fetischismus*. *Leviathan*, 41. Jg., Heft 4, 611–646.
- GEW 2010: *Templiner Manifest. Traumjob Wissenschaft. Für eine Reform der Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung*. www.gew.de/wissenschaft/templiner-manifest/templiner-manifest-text/, letzter Aufruf 19. Juli 2016.
- GEW 2012: *Herrschinger Kodex. Gute Arbeit in der Wissenschaft. Ein Leitfaden für Hochschulen und Forschungseinrichtungen*. Frankfurt am Main: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft.

- Heim, T., Weber, A., Wöhrle, P. 2015: Nachwuchs bis zum Tod im Traumjob Wissenschaft. Tagungsbericht. Dresden: Mittelbauinitiative Dresden. <http://mittelbau-dresden.de>, letzter Aufruf 19. Juli 2016.
- Internationale Expertenkommission zur Evaluation der Exzellenzinitiative 2016: Endbericht. www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/Imboden-Bericht-2016.pdf, letzter Aufruf 19. Juli 2016.
- Jongmanns, G. 2011: Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG). Gesetzesevaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Forum Hochschule 4. Hannover: HIS.
- Jungbauer-Gans, M., Gross, C. 2013: Determinants of Success in University Careers. Findings from the German Academic Labor Market. Zeitschrift für Soziologie, 42. Jg., Heft 1, 74–92.
- Konsortium Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs (Hg.) 2013: Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld: Bertelsmann.
- Krüger, H.-H., Helsper, W., Sackmann, R., Breidenstein, G., Bröckling, U., Kreckel, R., Mierendorff, J., Stock, M. 2012: Mechanismen der Elitebildung im deutschen Bildungssystem. Ausgangslage, Theoriediskurse, Forschungsstand. Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, 15. Jg., Heft 2, 327–343.
- Lutter, M., Schröder, M. 2014: Who Becomes a Tenured Professor, and Why? Panel Data Evidence from German Sociology, 1980–2013. MPIfG Discussion Paper, 14/19. Köln: Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung.
- Münch, R. 2009: Unternehmen Universität. Aus Politik und Zeitgeschichte, Nr. 45, 10–16.
- Münch, R. 2011: Akademischer Kapitalismus. Zur politischen Ökonomie der Hochschulreform. Berlin: Suhrkamp.
- Münch, R., Beyer, S., Massih-Tehrani, N. 2016: Soziologie als Beruf. Akademische Karrieren zwischen globalem Wettbewerb und nationalen Traditionen. Keynote auf der Tagung »Soziologie als Beruf. Wissenschaftliche Praxis in der soziologischen Reflexion«, Berlin, 26. Februar 2016.
- Neis, M. 2009: Immer der Karotte nach. Ist die Wissenschaft eine prekäre Profession? Zeitschrift für Nachwuchswissenschaftler, Heft 1, 84–89.
- Netzwerk »Prekäres Wissen« 2016: Honorare in der Bildungsarbeit und tatsächliche Stundenlöhne. Daten und Erläuterungen zur Honorartabelle des Netzwerks »Prekäres Wissen«. <https://prekaereswissen.files.wordpress.com>, letzter Aufruf 19. Juli 2016.
- Rogge, J.-C. 2015a: Soziale Bedingungen und Effekte der quantitativen Leistungsmessung. Soziale Welt, 66. Jg., Heft 2, 205–214.
- Rogge, J.-C. 2015b: The winner takes it all? Die Zukunftsperspektiven des wissenschaftlichen Mittelbaus auf dem akademischen Quasi-Markt. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 67. Jg., Heft 4, 685–707.

-
- Schulte, C., 2015: Der deutsch-deutsche Schäferhund – Ein Beitrag zur Gewaltgeschichte des Jahrhunderts der Extreme. *Totalitarismus und Demokratie*, 12. Jg., Heft 2, 319–334.
- Schulte, C. und Freund_innen. 2016: Kommissar Rex an der Mauer erschossen? Telepolis. www.heise.de/tp/druck/mb/artikel/47/47395/1.html, letzter Aufruf 19. Juli 2016.
- Weber, M. 2002: Wissenschaft als Beruf. In M. Weber, *Schriften 1894–1922*, herausgegeben von Dirk Kaesler. Stuttgart: Kröner, 474–511.