

Beate Ochsner

Selbstverpflichtung ohne Überregulierung

2016

<https://doi.org/10.25969/mediarep/1934>

Veröffentlichungsversion / published version

Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Ochsner, Beate: Selbstverpflichtung ohne Überregulierung. In: *Zeitschrift für Medienwissenschaft*. Heft 15: Technik | Intimität, Jg. 8 (2016), Nr. 2, S. 144–147. DOI: <https://doi.org/10.25969/mediarep/1934>.

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under a Deposit License (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual, and limited right for using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute, or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the conditions of use stated above.

SELBSTVERPFLICHTUNG OHNE ÜBERREGULIERUNG

Die in den letzten Jahren steigende Deregulierung der Arbeit bei gleichzeitig wachsender Wettbewerbsorientierung und sogenannter Bestenauswahl,¹ ihre Dezentralisierung und Flexibilisierung sowie ihre Entstandardisierung und Projektförmigkeit haben zu einer zunehmenden Prekarisierung von Arbeits- und Lebensverhältnissen geführt. Diese hat, so Peter Ullrich Berlin, dem wissenschaftlichen Nachwuchs Teilzeitbeschäftigung ohne langfristige Perspektiven, Kettenverträge und Stipendien anstelle von sicheren, familienfreundlichen und sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen beschert.² Neben mehrheitlich befristeten Arbeitsverträgen gehört häufig auch eine mangelnde Interessenvertretung zu den strukturellen Ursachen dieser Schieflage. Zumindest Letzterem setzt der wissenschaftliche Nachwuchs in der Medienwissenschaft die Gründung einer Kommission «Für gute Arbeit in der Wissenschaft» (Maja Figge, Guido Kirsten, Chris Tedjasukmana und Julia Zutavern) entgegen.³

Im Nachgang zu der auf der Mitgliederversammlung der GfM in Bayreuth 2015 beschlossenen Resolution sind nun alle Arbeitsgemeinschaften der GfM dazu aufgefordert, sich an der aktuellen Diskussion über mögliche Re-Regulierungen der Arbeitsbedingungen im Fach Medienwissenschaft zu beteiligen. Der zunehmend schwierige Karriereabschnitt des wissenschaftlichen Nachwuchses beginnt dabei vorzugsweise nach Abschluss der Promotion, was nicht zuletzt einer grundsätzlich zu begrüßenden massiven Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und der so erzeugten Illusion möglicher individualisierter Wissenschaftskarrieren geschuldet ist, dessen weitere Chancen – Stichwort «Postdoc Bubble» – sich jedoch im Rahmen der nur unwesentlich anwachsenden Anzahl ordentlicher Professuren drastisch verschlechtert. Darüber hinaus erlauben die derzeit geltenden Regelungen zur Befristung von Mittelbaustellen, Folgestellen wie auch Juniorprofessuren kaum eine Berufs-, Lebens- oder Familienplanung. Dies führt – u.a. auch in Einheit mit bestehenden Abhängigkeitsverhältnissen zwischen Arbeitnehmer_innen, Betreuer_innen und Gutachter_innen – zu den zu Recht angeklagten schlechten Bedingungen von Arbeit und Leben.

¹ Vgl. hierzu Eva Hohenberger, die die Berufung der «Besten» als Frage der Rhetorik, von Machtverhältnissen in Berufungskommissionen, persönlichen Beziehungen und Vorlieben, kurz, als Frage von Strategie und Kräfteverhältnissen begriff: Lang lebe die Hierarchie!, siehe hier 154.

² Vgl. Peter Ullrich Berlin: Prekäre Wissensarbeit im akademischen Kapitalismus. Strukturen, Subjektivitäten und Organisationsansätze in Mittelbau und Fachgesellschaften, Teile 1-3, www.soziologie.de/blog/2016/05/prekaere-wissensarbeit-1, gesehen am 14.7.2016. Wie aus den Zahlen des Statistischen Bundesamts sichtbar wird, wird der wissenschaftliche Aufwuchs durch Projektstellen mit kurzen Laufzeiten getragen. (ebd.)

Neben einer kritischen Begleitung der nach Ansicht der Kommission nicht ausreichenden und meiner Meinung nach zum Teil eher kontraproduktiven Modifikationen des novellierten deutschen Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, muss es zukünftig verstärkt darum gehen, nach wie vor bestehende strukturelle Defizite in der Personalstruktur sowie gangbare Karrierewege in der Wissenschaft zu eruieren, um gemeinsam und im Rahmen der Verantwortung der Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu konkreten Verbesserungsmaßnahmen zu gelangen. Wissenschaftlich kreatives Arbeiten aus dem Geltungsbereich des Teilzeit- und Befristungsgesetzes auszugliedern, ist nicht nur unzureichend, sondern führt u.U. eben dazu, diesen Arbeitsbereich zum ‹Privatvergnügen› zu erklären. Ziele der Initiative, die auch in dem von der Kommission verfassten Artikel ‹Exzellenz und Elend. Zu den institutionellen Bedingungen wissenschaftlicher Arbeit› aufgezeigt werden,⁴ sind gesetzlich verankerte und verlässliche Regelungen zur Befristung, die Festlegung der Qualifizierung im Arbeitsvertrag, die Reservierung von fünfzig Prozent der Arbeitszeit für die Qualifizierung sowie eine Mindestlaufzeit der Qualifizierung von drei Jahren. Ebenfalls gefordert sind Dauerstellen für Daueraufgaben sowie die Förderung des Tenure Track mit stufenweiser Entfristung. Diese Punkte wurden auf der oben erwähnten Mitgliederversammlung diskutiert und grundsätzlich akzeptiert; in Bezug auf die geforderte personelle Trennung von Betreuer_innen, Gutachter_innen und Vorgesetzte ist hingegen noch keine Einigung in Sicht. Während die Kommission im bereits erwähnten Artikel den Verdacht hegt, dass der Eingriff die Privilegien der Ordinariatenuniversität berühre, die erhalten werden sollen, warnt Lorenz Engell bei der vorgeschlagenen Trennung von Dienstaufsicht und -angelegenheiten und wissenschaftlicher Arbeit vor der Förderung einer ‹neoliberalen[n] Dienstleistungsmentalität abseits aller Sicherheits- und Freiheitsräume›,⁵ da die eigene Qualifikation aus dem vertraglich gesicherten Dienstverhältnis herausgerechnet und zur Privatsache erklärt werde. Dies gelte, so Engell, im Übrigen auch für die gängigen 65%-Verträge der DFG. In Engells Argumentation wird nun interessanterweise nicht die weiter oben erwähnte zunehmende Deregulierung als neoliberal gekennzeichnet; vielmehr erzeuge die von verschiedenen Interessensgemeinschaften geforderte Re-Regulierung zunehmend Aufgabenbereiche und Tätigkeiten, die aus den vertraglich gesicherten Verhältnissen herausgerechnet werden (können).

So sorgt die Re-Regulierung einerseits für die Sicherung von Arbeitsverhältnissen in der Wissenschaft, in ihrer doppelten Bewegung aber werden andererseits die von der gesetzlichen Regelung ausgeschlossenen Bereiche ungleich prekärer. Jede Regulierung erzeugt zugleich deregulierte Zonen, die ihrerseits reguliert werden wollen. Gleichzeitig bringt jede weitere Form der Regulierung neue (Selbst-)Regierungstechniken hervor, die Wissenschaftler_innen und wissenschaftliche Erkenntnisse institutionalisieren, sie abruf-, vergleich- und verwertbar machen. Eine solche Überregulierung wie auch eine zu strikte Formalstruktur und Informatisierung des Arbeitsalltags sind im Endeffekt

³ Vergleichbare Initiativen, mit denen sich die Kommission kurzschließen sollte (so sie das noch nicht getan hat), wurden von der Deutschen Vereinigung für politische Wissenschaft (DVPW), einer Initiative von Erziehungswissenschaftler_innen, dem Undercurrentsforum für linke Literaturwissenschaft, der Bundeskonferenz der Sprachlehrbeauftragten (BKSL) oder der Initiative ‹Für Gute Arbeit in der Wissenschaft› in der Soziologie gestartet. Ob die neu eingeführten Doktorandenkonvente hierzu einen Beitrag leisten bzw. in gemeinsame Anstrengungen eingebunden werden, ein Vorbild für institutionelle Repräsentation darstellen oder eher als ein verordnetes Beschwichtigungsinstrument zu betrachten sind, wird sich erst in Zukunft zeigen.

⁴ Vgl. hierzu auch Maja Figge, Guido Kirsten, Chris Tedjasukmana, Julia Zutavern: Exzellenz und Elend. Zu den institutionellen Bedingungen wissenschaftlicher Arbeit, in: *ZfM*, Nr. 14, 2016, 137–141.

⁵ Lorenz Engell: Für gute Arbeit in der Wissenschaft!, in: ebd., 144.

natürlich unbefriedigend, und insofern muss auch das neue Wissenschaftszeitvertragsgesetz äußerst kritisch betrachtet werden.

Darüber hinaus stellt sich für manche Beschäftigte die Frage, mit welchem administrativen, womöglich aber auch finanziellen Aufwand eine Trennung von Betreuung und Anstellung praktisch vollzogen werden kann. Dies gilt vor allem für kleinere Fächer oder Fachgebiete, in denen dann auf Betreuer_innen aus anderen Wissenschaftsstandorten zurückgegriffen werden müsste. Nicht zuletzt kann eine solche ortsverteilte Tätigkeit auch die Bereitschaft bzw. die Möglichkeit, sich in Gremien und Initiativen des Mittelbaus zu engagieren, erheblich erschweren. Insofern erscheint eine vollständige Trennung von Betreuung, Anstellung und Begutachtung für eine große Zahl von Nachwuchswissenschaftler_innen wohl eher nachteilig und die Idee von Gremienmodellen, Mentoringsystemen und Ombudsstellen prinzipiell empfehlenswert.

Doch reicht dies allein nicht aus, um einer <unternehmerischen> Praxis der Wissens- und Bildungsarbeit Einhalt zu gebieten, in der zunehmend wettbewerbsorientierte Marktprinzipien mit alten, durch personalisierte Abhängigkeit geprägten Karrieremodellen durchmischt werden. Auch die vielfach und verständlicherweise geforderte (stufenweise) Entfristung im Rahmen eines Tenure Track oder die Schaffung von Dauerstellen für Daueraufgaben erzeugt ihrerseits neue Vergleichsverfahren und Evaluationen, die einer voranschreitenden Ökonomisierung und gleichzeitig zunehmenden Verdattung und Berechenbarkeit der Subjekte Vorschub leisten. Um solchen Prozessen entgegenzuwirken, in denen bestehende Machtverhältnisse in (vermeintlich) unabhängigen und quantifizierbaren, vorwiegend nicht-inhaltlichen Kennziffern und einer für alle gleich-gültigen <Bestenauswahl> aufgehen, müssen jene Initiativen gestärkt werden, die durch Ausbau der Netzwerke eine sichtbare kollektive Identität und mithin einen konfliktbereiten Mittelbau etablieren, der als Interessengemeinschaft jenseits individueller Optimierungspraktiken, sozialer Anpassungsfähigkeit und ökonomischer Vereinnahmungen wahrgenommen wird. Auch die Einführung und Einhaltung von Selbst- bzw. von wechselseitigen Verpflichtungen⁶ nicht nur der Universitäten im Allgemeinen, sondern auch der betreuenden und begutachtenden Instanzen, des Nachwuchses und der Akteure untereinander – und, damit verbunden, auch Beschneidungen bestehender Rechte! – spielt in diesem Kontext eine wesentliche Rolle. Sie schaffen die notwendigen Voraussetzungen für Diskussionen sowie für die Erarbeitung von Handlungsoptionen (so z.B. Möglichkeit von Vorgesetzten, Arbeitsverträge entsprechend auszugestalten und nicht zu stückeln, Transparenz in Auswahlverfahren herzustellen etc.) und sie ermöglichen – zumindest potenziell – auch eine Vernetzung der Aktivitäten über die einzelnen Hochschulen hinaus.

Langfristig – und hier scheint Einigkeit zu bestehen – muss in Zusammenarbeit mit dem Mittelbau und den erwähnten, äußerst begrüßenswerten Initiativen das grundlegende Problem der notorischen Unterfinanzierung deutscher Universitäten angegangen werden, das die beschriebene Zunahme prekärer

⁶ Der von der GEW erarbeitete *Herrschinger Kodex: Gute Arbeit in der Wissenschaft* bietet ein mögliches Beispiel für die Umsetzung des *Templiner Manifests* für eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen in der Wissenschaft und eröffnet auf dieser Basis weitere Optionen zur Erarbeitung von Selbstverpflichtungen und Kodizes.

Arbeitsverhältnisse im Bereich des Nachwuchses bei nahezu konstanten Zahlen im professoralen Segment mitverantwortet. Zu der beschriebenen Schieflage beigetragen hat – so auch im Bericht der internationalen Expertenkommission zur Evaluation der Exzellenzinitiative 2016 nachzulesen – die Exzellenzinitiative, die die Stipendienzahlen in umgekehrt proportionalem Verhältnis dazu explodieren lässt, wie die Abschlussoptionen abnehmen. Abhilfe schaffen auch hier keine individuellen Lösungen, vielmehr muss fach- und universitätsübergreifend gedacht und agiert werden, müssen kollektive Initiativen und Organisationen die politische Sichtbarkeit und Effizienz der Forderungen erhöhen. Die entsprechenden Handlungsspielräume sind – wie gesehen – durchaus vorhanden, nun müssen sie sinnvoll genutzt und im Rahmen von Selbstverpflichtungen ohne Überregulierung ausgebaut werden.
