

Undercurrents

Schwerpunkt: Die Arbeit der Literaturwissenschaft. Ein Gespräch über Arbeitsverhältnisse in Literatur und Universität

Gespräch unter Mitgliedern der Redaktion

Die armen Geisteswissenschaften

a: Es geht nicht um Naturwissenschaften versus Geisteswissenschaften, sondern um die Kritik von Arbeitsverhältnissen. Da sehe ich eher Gemeinsamkeiten.

b: Aber in Naturwissenschaft wird anders investiert, deren Ergebnisse fließen in die Industrie ein (Pharma oder Ingenieurswesen) anders als in den Geisteswissenschaften. Dadurch ergeben sich auch andere Arbeitsverhältnisse. So ist die Promotion hier häufig an eine konkrete Problemstellung gebunden, dessen Behandlung dann meist auch direkt zu einer Stelle nach Beendigung der Promotion führt.

c: Aber auch in den Naturwissenschaften gibt es Forschungen, die nur teilweise anwendungsorientiert sind bzw. in der Literaturwissenschaft gibt es eben auch sofort ‚nutzbare‘ Forschungsergebnisse, beispielsweise in der Fachdidaktik.

a: Es ist nicht sinnvoll, wenn Geistes- oder Kulturwissenschaftler_innen Naturwissenschaftler_innen um ihre gute Finanzierung beneiden. Dieses Geld wird meist in Maschinen und Anwendungen investiert, die andere Wissenschaften gar nicht brauchen. Darum müssen sich Geistes- oder Kulturwissenschaften auch nicht daran messen.

c und d: Die Ergebnisse der Naturwissenschaften ermöglichen jedoch einen größeren Gewinn.

b: Und demgegenüber werden, wenn es ums Sparen geht meist Gelder für Kultur- und Kunsteinrichtungen gekürzt: Kunst und Kultur muss man sich leisten können. Andererseits wurde immer Kunst und Kultur produziert, egal ob mit oder ohne Geld.

d: Im Gegensatz zu Naturwissenschaftler_innen haben Literatur- und Geisteswissenschaftler_innen weniger Möglichkeiten hinterher in andere Berufsfelder einzusteigen, es gibt keine großen Unternehmen, die auf uns warten.

b: Das verführt mich auch immer zu der provokanten Aussage, man könne ja auch prima bei der Bundeswehr mit Gender-Mainstreaming Karriere machen. Das wäre natürlich krass, dass ein Gender Studies Abschluss irgendwann dort einsetzbar wird, wo es eigentlich seine härtesten Gegner_innen hatte, da sich dieser Studiengang ja immer mit der Kritik an Nationalismus und Identitätsbildung beschäftigt hat. Vielleicht könnte man zu den Unterschieden zwischen Natur- und Geisteswissenschaften anfügen, dass Naturwissenschaften ein klareres Berufsbild beinhalten.

d: In manchen Disziplinen ist die Promotion auch eine Einstellungsvoraussetzung für Jobs außerhalb der Uni. Zum Beispiel hat einer Freundin die Promotion in Statistik einen Arbeitsplatz in einem grossen pharmazeutischen Unternehmen ermöglicht. Wenn man genau drüber nachdenkt, trifft das aber wohl auch auf die Literaturwissenschaft zu: etwa im Bereich von Journalismus und Verlagen, nur gibt es da sicherlich weniger Stellen.

a: In der Schweiz gehen viele Naturwissenschaftler_innen in Bereiche ausserhalb der Universität. Innerhalb der Universität scheint es mir mehr Gemeinsamkeiten zu geben. Naturwissenschaftler_innen haben vielleicht mehr Anwesenheitspflichten, z.B. in Labors. Dafür lassen sich gewerkschaftliche Auseinandersetzungen etwa um Arbeitszeiten so vielleicht besser führen.

e: Ich finde, dass da schon ein Unterschied, auch strukturell in den Arbeitsverhältnissen besteht: die Naturwissenschaften sind anders subventioniert und das Wissen stärker einer Verwertungslogik unterworfen, so dass ich auch denken würde, dass in den Naturwissenschaften die Arbeitsverhältnisse vermutlich weniger prekär sind als in den

Geisteswissenschaften.

d: Ob nun eine befristete Stelle in der wissenschaftlichen Forschung unbedingt als prekär empfunden wird, hängt wohl auch mit der Perspektive zusammen, z.B. wenn eine Karriere ausserhalb des projektgebundenen Arbeitens innerhalb der Wissenschaft angestrebt wird: dann mag diese Forschungsstelle bloss ein Qualifikationsschritt in ein ‚sicheres‘ Einstellungsverhältnis sein.

„Ausbeutung“ in der Literaturwissenschaft ?

d: In den USA ist es umstritten, ob die Phase der Promotion als Anstellungsverhältnis gilt, selbst wenn man – wie die meisten graduate students – viel unterrichtet, was nicht vertraglich reguliert ist. Es hängt davon ab, wie das Board of Labor Relations dieses Verhältnis fasst. Eine Zeitlang galt es als eine Art Anstellungsverhältnis und die graduate students konnten sich gewerkschaftlich organisieren. Zur Zeit ist dies meines Wissens nach unklar.

a: Ich interpretiere meinen Arbeitsvertrag so, dass ich ca 60 % von 32 Stunden nicht eigene Forschung betreibe, d.h. 2-3 Tage im Büro rumrenne, auch aus pragmatischen Gründen, um mit bestimmten Stellen zu kommunizieren. Mein Chef setzt aber auch sehr auf Selbständigkeit; es gibt andere Leute, die im Grunde den gleichen Job machen, von denen aber erwartet wird, dass sie 5 Tage die Woche im Büro sind. Die Arbeitszeiten und Präsenzerwartungen sind also sehr willkürlich geregelt. Was ich besorgniserregend finde ist, dass einige Leute sogar Befürchtungen um ihre berufliche Zukunft haben, wenn sie über diese Willkür mit Kolleg_innen auch nur sprechen.

b: Ich finde es erschreckend, dass es möglich ist, andauernd halbe Stellen an der Universität auszuschreiben, die als Anforderung eine abgeschlossene Promotion fordern, auf die sich ein Haufen qualifizierter und überqualifizierter Menschen bewirbt. Für solche Stellen ist es nicht selten erforderlich die Stadt zu wechseln bzw. zu pendeln, was unter Umständen dazu führt, dass man mit dieser halben Stelle monatlich Schulden macht. Irgendwie unfassbar, dass universitäre Strukturen auf das kulturelle Kapital bauen können, das es wohl bedeutet, überhaupt einen Job an der Uni zu haben.

a: Meiner Erfahrung nach gibt es bei exakt denselben Tätigkeiten eine Lohndiskrepanz von bis zu 1 zu 6, nicht nur zwischen Ländern, sondern auch innerhalb eines Landes. Das liegt an mangelnder Regulierung verbunden mit der Abhängigkeit vieler Stellen von Drittmitteln, erfolgreichen Anträgen und professoralem Renommee.

Die Richtlinien der DFG oder des SNF gehen bei Forschungsstellen in der Regel von 100 % Tätigkeit für die Forschung aus, weil sie möchten, dass die Leute schnell auf eine Professur kommen. Wer forscht und nicht lehrt oder organisiert wird mit wenigen Ausnahmen privilegiert.

b: Aber das Problem ist ja, dass ein Forschungsprojekt auch Zeit braucht – eigentlich direkt Muße – damit sich neue Gedanken, Forschungsfragen entwickeln können, aus denen dann ein Forschungsprojekt entstehen kann. Aber beantrage mal sozusagen Urlaub zum Denken für ein halbes Jahr... Eingeklemmt zwischen Lehre und administrativen Aufgaben sowie Drittmittelanwerbungen ist es mir zum Beispiel schlecht vorstellbar ein gutes neues Projekt zu entwickeln. Daher fänd ich es auch total sinnvoll den Mittelbau wieder in feste Arbeitsverträge zu nehmen: Vielleicht möchten Akademiker_innen gern einfach lehren und forschen und ab und an mal nen Artikel schreiben und vielleicht mal noch n Buch und gut ist. Vielleicht muss diese Karotte Professur und Lehrstuhl gar nicht immer so aufgehängt werden?

a: Es sagen inzwischen Leute ganz offen, es gehe nur darum, immer möglichst schnell den nächsten Antrag rauszuhauen. Das führt zu schlechter Arbeit und viel Bürokratie.

Wissenschaft im deutschsprachigen Raum ist heute im Grunde Planwirtschaft in der späten

Sowjetunion: Die Führung geht von völlig überzogenen Normen aus, und alle anderen tun so, als würden sie diese erfüllen.

e: Vertrackterweise fliegen dann aber auch wieder Leute zwangsläufig raus, wenn sie es nicht schaffen, Forschung und Lehre miteinander zu vereinbaren. Die Leute, die viel Lehre machen, sind oft die, denen keine Zeit mehr für die Forschung bleibt und die qua gesetzlicher Regelung dann auf der Strecke bleiben.

c: Durch die Einführung des Wissenschaftszeitvertrags werden insbesondere Postdocs unter Druck gesetzt. Nach 6 Jahren Anstellung in der Postdoc-Phase an einer Uni müsste man laut Gesetz entfristet werden. Das führt dazu, dass die meisten Unis niemanden länger anstellen, weil sie keine unbefristeten Stellen vor der Professur vorsehen. Wer dann seine Habilitation nicht abgeschlossen hat, hat ein Problem.

b: Dabei haben diese Menschen sich ja auch Know-how im Unibetrieb, meist insbesondere in der Lehre, angeeignet und das wird dann nicht gebührend belohnt, sondern dafür werden diese Menschen aussortiert. Was mich zu der Frage bringt, wer denn dann noch übrig bleibt? Die Leute, die ihre Arbeit anderen aufhalsen oder die, die schlechte Arbeiten schreiben? Kann ja auch nicht sein.

c: Die Kürze der Zeit, in der man sich qualifiziert, und nach der man unbedingt eine Professur haben muss, um nicht raus zu sein, spiegelt die Abschaffung des Mittelbaus wieder.

b: Das bedeutet ja auch, dass man in der Zeit zwischen Promotion und Erhalt eines Lehrstuhls quasi nichts „Ordentliches“ ist. Eine arbeitspolitische Forderung müsste sein, dass es Stellen für Doktorand_innen und Postdoktorand_innen gibt, dass wieder ein Raum geschaffen wird, in der der oder das Postdoc wieder leben kann... das selbstgenügsame Tier...

c: Na, aber auf Projektstellen ist es ja schon auch ein bißchen anders, nach Abschluss der Habilitation kann man hier ja meines Wissens nach unbegrenzt tätig bleiben.

a: Darum ja die Rhetorik der Beschleunigung, es wird davon ausgegangen, dass viele Leute eh nichts mehr werden, da kann man sie gleich auf die Straße setzen.

Politische Organisation und Arbeitskämpfe

a: Die Professionalisierung an Universitäten ist historisch relativ jung; so gab es in der deutschen Geschichtsschreibung bis Ende des 19. Jh. keine Berufshistoriker_innen. Mit der Studienreform und der Steigerung der Studierendenzahl in Deutschland gab es um 1968 einen politisch sehr aktiven Mittelbau, der für seine Interessen gekämpft hat.

e: Ein Großteil der Lehre wird von prekär Beschäftigten geleistet, da gäbe es doch eigentlich auch heute die Möglichkeit, Arbeitskämpfe zu organisieren. Ich frage mich deshalb, warum es so wenig Organisation und so wenig Austausch gibt. Ein Grund ist wahrscheinlich, dass eine Stelle an der Uni trotz diverser Zumutungen als Privileg verstanden wird und deshalb redet niemand auf dem Flur über Arbeitsbedingungen.

c: Das ganze hätte ja durchaus das Potential zum Skandal: Allein, dass Habilitierte dazu verpflichtet sind, so gut wie umsonst zu unterrichten, um den Status als Privatdozent_in zu halten.

b: Erst am Ende meines Hauptstudiums habe ich einen Dozenten gehabt, der über seine prekäre finanzielle Lage gesprochen hat: Er hat seinem Seminar gesagt, dass er leider im nächsten Semester kein Seminar anbieten wird, denn er müsste es umsonst geben.

a: Wer Grund hat, zu protestieren, ist oft nicht in der Position sich politisch zu organisieren, etwa kurzfristig angestellte Lehrbeauftragte ohne Rechte. Sozialversicherte Mittelbaustellen sind in Deutschland die Minderheit. Zudem sind Mittelbauangehörige hier noch immer häufig Professuren zugeordnet, die zugleich als Betreuer_innen von Dissertation oder Habilitation fungieren, was ein Abhängigkeitsverhältnis mit sich bringt. Wer bleibt dann? Und wen will man wirkungsvoll bestreiken?

Die erste Frage ist: Wer hat überhaupt einen Arbeitsvertrag? Aus der Schweiz und Italien kenne ich Stellen ohne Verträge mit sog. ‚Verfügungen‘, die keine Rechte etwa auf Urlaub oder Kündigungsschutz begründet. In Deutschland ist das etwa bei Lehrbeauftragten der Fall, hier gibt es teils nicht einmal einen Anspruch auf Lohn! Ein Grund ist meiner Ansicht nach, dass Professor_innen meist daran interessiert sind, viel Geld in die Forschung zu investieren; bei den Menschen wird dann eben gekürzt.

Welchen Wert hat die Arbeit?

b: ALG II zu beziehen, bedeutet nicht – und das nimmt heute auch fast niemand mehr an – dass man nicht arbeitet: Es gibt dafür nur keine ausreichende Entlohnung. Die wenigsten, die ALG II beziehen und so z.B. freie Projekte machen oder erarbeiten können – auch Literatur – sprechen offen darüber. Das ist eine Belastung: Denn es muss in unterschiedlichen Kontexten verschwiegen werden, weil es eben mit der Annahme und dem Vorurteil verbunden ist, man sei entweder ‚faul‘ oder so ne Art ‚Sozialschmarotzer‘. Diese Art von Arbeit auf Hartz IV ist das beste Argument für das bedingungslose Grundeinkommen.

Auf der anderen Seite gängelt das Amt sogar jedes Bewerbungsgespräch, insofern bei Fahrten zu Vorstellungsgesprächen im Nachhinein ein Nachweis über die dortige Anwesenheit gegeben werden muss. Das kann dann wiederum dazu führen, dass die potentiellen Arbeitgeber_innen denken, der/die Kandidat_in wollte den Job gar nicht wirklich, sondern musste das Gespräch aus einer Zwangsmaßnahme des Amtes heraus absolvieren. Das liegt natürlich auch daran, dass es eben doch zumeist privilegierte Personen sind, die die Jobs zu vergeben haben und sich überhaupt nicht mit Hartz IV auskennen bzw. ALG II wirklich als totalen sozialen Abstieg begreifen, den es um jeden Fall zu verhindern gilt.

e: Um die Dissertation abschließen zu können, ist es für viele nötig, Hartz IV zu beziehen.

c: Oder auch für die Erstellung eines Exposé.

d: Das ist in den USA auch anders organisiert. Man braucht kein Expose, eher nur ein sehr kurzes statement of purpose.

a: Wir wissen selber meist nicht, wie viele Arbeitsstunden wir leisten. Die Anwesenheit im Büro ist ja nicht mit der Arbeitszeit gleichzusetzen. Zudem sind Arbeit und Weiterqualifikation bei Nachwuchsleuten nicht klar getrennt, so dass manche das letztere morgens vor oder abends nach Büroschluss machen.

b: Man darf auch nicht vergessen: Je höher Du kommst, je mehr Leute hast Du auch, die für dich arbeiten, die Recherche und Ähnliches machen können, die wenigsten können ihre Bücher überhaupt noch allein schreiben.

c: Also, ich hab nicht den Eindruck, dass ich zu viel arbeite.

b: Ha, erwischt... Nein, ich mein: Wie schön, dass man das auch mal sagen kann, so sollte es ja auch eigentlich sein.

e: In meiner Wahrnehmung sind die Arbeitszeiten in der Regel entgrenzt und wer um 6 Uhr Feierabend macht, hat oft schon ein schlechtes Gewissen. Gerade durch die Aneignung eines – mitunter ja auch durchaus genossenen – Ethos des Zuvielarbeitens zeigt sich natürlich, wie wirkmächtig hier die Subjektivierung läuft.

d: Da sitzen viele dann sicherlich auch der Idee auf, dass mehr Arbeiten unbedingt bessere Ergebnisse produziert, wovon ich nicht überzeugt bin.

a: Aber was ist Arbeit? Nur das, was keinen Spaß macht? Das ist aber sehr subjektiv: Mir macht es z.B. keinen Spass, ständig mit Kolleg_innen socializen zu müssen, ständig freundlich zu sein.

c: Was bezahlt wird, gilt als Arbeit. Wer zu viel administrative Arbeit machen muss, verlegt dann die Forschungsarbeit oft in die Freizeit.

a: Arbeit ist aber nicht nur Lohnarbeit.

b: Es ist sicher auch ein Ausdruck klassen- und genderspezifischer Sozialisation, wenn man denkt, man sei eines gut bezahlten Jobs nicht wert. Bzw. man macht es ja auch ohne Geld – Stichwort Berufung – und wie kann es sein, dass nun für die gleiche Arbeit ausreichend Lohn gezahlt wird: Dann stellen sich womöglich Fragen wie: Tue ich dafür genug? Muss ich jetzt nicht noch mehr schaffen?.

Arbeit – Class, ‚Race‘ und Gender

b: Für mich war es ungemein wichtig, schon während meines Studiums weibliche Vorbilder – Professorinnen – zu haben. Auch im Hinblick darauf, dass die von ihnen vermittelten feministischen Inhalte z.T. ihre Entsprechung in deren Auftreten hatten.

c: Da kann ich nur anmerken, dass es nicht unbedingt schlau ist, als Frau bei männlichen Profs zu promovieren. Es ist gut, als Frau auch weibliche *role models* in der Wissenschaft zu haben.

a: Da es immer noch hauptsächlich männliche Professuren gibt, kommen viele Frauen nicht mit deren Rumgemackere klar und brechen ab.

c: Frauen haben evtl. mehr Angst, nicht gut genug zu sein.

d: Hier scheint es mir auch wichtig zu sein, zu bedenken, welche Rolle es spielt, wenn man nicht aus einem Akademiker_innenhaushalt kommt. Die Uni kann dann durchaus oft als Ort erfahren werden, an dem man sich nicht zu Hause fühlt. Dies ist sicherlich eine Frage von kulturellem Kapital und Habitus, was nochmal zusätzlich zu oder in Verbindung mit Marginalisierungen durch race oder gender eine Rolle spielt.

a: Ich bekomme als Mann meistens Positives gespiegelt. Weiblichen Mitarbeiterinnen wird dagegen toughes Auftreten manchmal als butchig vorgehalten: Männer und Frauen bekommen, so wie ich das erlebe, oft unterschiedliche Resonanz für selbstbewusstes Auftreten.

b: Aus meiner Erfahrung kann ich sagen, dass ich die Lehre in Genderseminaren, die ich selbst durchgeführt habe, dahingehend als angenehm empfunden habe, dass es einen wirklichen Austausch ermöglichte und eine Sensibilität im geschlechtsspezifischen Umgang miteinander hergestellt werden konnte. Dabei war es auch faszinierend zu beobachten, wie selbstverständlich die Annahme war, dass man bzw. ich jetzt natürlich bald Professorin werde – ein Bewusstsein für universitäre Strukturen gab es da eher nicht. Es war dann auch interessant bei mir selbst festzustellen, dass natürlich auch die Art der Anstellung und die Höhe des Honorars etwas mit meinem Selbstbewußtsein macht, denn – wie wir alle wissen – ist angemessene Honorierung gleichzusetzen mit Anerkennung der geleisteten Arbeit als wertvoll.

a: Lohnunterschiede spiegeln Wert und Anerkennung. Das hat nichts mit dem Aufwand der Arbeit zu tun. Die Bezahlung sagt nicht aus, wie hart die Arbeit ist.

b: Ja, alter Hut, aber dennoch gemein!

c: Ich habe den Eindruck, dass Anerkennung, die konkret an einen Job bzw. eine darin ausgeübte Tätigkeit gebunden ist zum Selbstläufer wird. Was ist dann die Motivation? Sich durch prestigeträchtige Tätigkeit ausgezeichnet fühlen oder die Tätigkeit gerne machen wollen?

b: Wissenschaft ermöglicht auch ein gewisses Maß an Freiheit. Forschungsschwerpunkte können selbst gewählt werden. Insofern sind Wissenschaftler_innen und Künstler_innen auch in ähnlichen Arbeitsfeldern unterwegs und teilen ähnliche Ideen und Vorstellungen von Arbeit.

d: Ich denke, dass die Akzeptanz für bestimmte Arbeitsverhältnisse durch das Versprechen geschürt wird, sich persönlich entfalten zu können und auf ein sicheres Arbeitsverhältnis mit

Professur hoffen zu dürfen. Paradoxerweise funktioniert dies, obwohl klar ist, dass die meisten da nicht ankommen werden.

e: Das macht es allerdings auch so schwierig, diese Verhältnisse überhaupt als Arbeitsverhältnisse zu sehen und zu problematisieren. Denn gerade die Kopplung aus Arbeitsvertrag und *Honoring*, aus Lohnverhältnis und ‚Selbstverwirklichung‘ erschweren diese Thematisierung.

b: Wenn alles als Qualifikationsstufe wahrgenommen wird, kommt man ja auch nie zur Ruhe: Die studentische Hilfskraft, der/die Praktikant_in, der/die Promovierende etc., das ändert sich bis zu Professur nicht. Ehrlich gesagt, danach wahrscheinlich auch nicht. Ich würde mir wünschen, dass man zwischendurch ‚stehenbleiben‘ kann und von dort aus seine akademischen Interessen weiter betreiben könnte: forschend, lehrend, auch gern organisierend und koordinierend. Mal ehrlich: Wieviele Profs braucht es denn überhaupt? Was sollen die denn alles machen?

a: Es ist ja noch viel schlimmer, auch Professuren werden zunehmend befristet.

d: Das Versprechen gibt es trotzdem noch und es ist wirkmächtig.

a: Wer es auf eine Professur schafft, kann sich auch mehr entfalten – so das Versprechen. Das Versprechen stimmt aber nicht. Profs sind immer mehr Manager_innen, die Geld einwerben. Die zentrale Forschungsarbeit leisten die befristeten und unterbezahlten Mitarbeiter_innen.

Was tun?

c: Jobs mit gesicherter Perspektive, regelmäßiger und stetiger Bezahlung, in denen es möglich ist, in Ruhe forschen zu können, müssten geschaffen werden.

a: In Schweden können Angehörige des Mittelbaus sogar Dekan_in werden; das ist in Deutschland undenkbar. Selbst gegen gewerkschaftliche Positionen gibt es hier Widerstände. Man braucht zunächst entfristete Funktionsstellen. Da Profs selbst bestimmen wollen, wer nächstes Jahr für sie arbeitet, ist mit deren Widerstand zu rechnen. Fast alle Profs sind sich derzeit einig, dass Entfristung jenseits jeder Diskussion ist.

c: Aber schließlich und endlich wäre es ja auch eine Entlastung für die Profs, denn wenn die gesamte Lehre bezahlt werden soll, müssten auch mehr Stellen geschaffen werden, es gäbe dann nicht nur 1-2 Assistent_innen, da wären die Profs wohl auch glücklicher.

b: Aus meiner Erfahrung kann ich sagen, dass insbesondere in den Gender Studies ein Bewusstsein dafür besteht, unbefristete ganze Stellen für Funktionsstellen zu schaffen. Verstetigtes, auch interuniversitäres und internationales Arbeiten ist sonst nur auf Kosten von Überstunden möglich. Aber heraus kommen dann leider auch hier meist nur bewilligte halbe Stellen – befristet. Dabei wäre es ja sicher auch für gemeinsame Interventionen in diese Arbeitsbedingungen von Vorteil, sich untereinander gut zu vernetzen. Die Gleichstellungsrichtlinien der DFG haben wenigstens ein Bewusstsein für geschlechtsspezifische Diskriminierungen an Universitäten geschaffen und der Begriff Diversity hält auch Einzug. Vielleicht wäre hier eine Möglichkeit einen Fuß in die Tür zu kriegen: Auch für bessere Arbeitsbedingungen.

e: Wenn es um Streiken geht, stellt sich die Frage, wen man überhaupt bestreiken soll, schließlich ist das Verhältnis zwischen Arbeitnehmer_in und -geber_in komplizierter, wenn diese zugleich Betreuer_innen, Dokoreltern, ‚Förderer‘ etc. sind. Ich habe auch den Eindruck, dass den Profs oft auch klar ist, dass strukturell an der Uni einiges falsch läuft, wobei natürlich dennoch bestimmte Leute Entscheidungen treffen und getroffen haben, die verantwortlich sind für die derzeitige Situation

b: Es ist ja auch absurd, dass z.T. Werkverträge an Universitäten besser angesehen sind als unbefristete Stellen außerhalb der Universität. Das erscheint dann als eine Art Adel.

a: Wenns hart auf hart kommt, merkt man, wo die Leute stehen. Ich glaube auch den meisten

„Linken“ nicht, wenn sie beim Wein erzählen, was sie angeblich auch falsch finden. Im Zweifelsfall ist mit ihnen nicht zu rechnen. Wie können die harten ideologischen Positionierungen gerade der Professor_innenschaft durchbrochen werden?

c: Profs sehen es als Aufgabe, die Uni am Laufen zu halten, manches ist mit vorhandenen Mitteln schwer machbar, trotz Verständnis für Zumutungen scheint es schwer zu sein, sich als Prof zu positionieren. Vielleicht liegt das auch an den männerbündisch organisierten Unizusammenhängen. Die Gewerkschaft scheint aber etwas zu sein, das für viele Profs scheinbar gar keine Option ist. Die Gewerkschaft wird als Hindernis wahrgenommen, wenn sie bestimmte Stellenstandards durchsetzt. Nicht die Finanzierung erscheint dann als Problem, sondern die Gewerkschaft.

a: Profs haben ganz einfach Privilegien.

e: Ich glaube allerdings, dass es sich grundsätzlich um ein strukturelles Problem handelt und der Blick auf die einzelnen Akteur_innen vielleicht gar nicht so weit führt.

c: Immerhin kommen durch die neuen Richtlinien der DFG Vorgaben zu Gender rein.

a: Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz muss geändert werden. Mit wem soll man da zusammenarbeiten?

c: Ich denke auf der einen Seite sind die Gewerkschaften wichtig, auf der anderen muss man mehr mit den betroffenen Personen sprechen.

b: Dabei darf man auch nicht vergessen, dass Menschen, die in prekären Verhältnissen leben, oft Scham darüber empfinden, absurderweise gerade dann wenn sie Jahrzehnte Engagement in ihre Arbeit gesteckt haben und dann noch mit 50 auch aus diesen prekären Verhältnissen rausfliegen. Es wäre daher gut, unangemessene Arbeitsverhältnisse nicht zu verschweigen, sondern offen zu legen, so dass die Menschen nicht mehr allein und isoliert versuchen, sich da einen Weg durchzuschlagen.

c: Menschen und Institutionen zu vernetzen, die sich für bessere Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft einsetzen, wäre sicher eine gute Idee, vor allem wenn dabei eine Sensibilisierung und wechselseitige Wahrnehmung angestrebt wird.

a: Wir müssen Berichte über Streiks, auch international, verbreiten. Und nicht nur wissenschaftspolitisch, die Frage ist, wie können wir unterschiedliche Arbeitskämpfe zusammen bringen und nicht nur einfordern, dass es etwa deutschen Beschäftigten besser geht?

b: Das macht mich selbst auch diesen DFG Richtlinien gegenüber ein wenig mißtrauisch: Es hat ein wenig den Anschein als diene Gender als eine Art Putz- und Entseuchungsmittel (so hat Thürmer-Rohr Weiblichkeit in den 1980er Jahren einmal bezeichnet), um so mehr, als der Begriff Gender mehr und mehr durch Diversity abgelöst wird. Zumindest aus meiner Studienzeit kenne ich Gender Studies insbesondere als Wissenschaftskritik, die strukturelle, individuelle und symbolische Ebenen berücksichtigt. Kann so eine Art Wissenschaftskritik überhaupt in ein System wie die Universität implementiert werden?

Andererseits sind ja gerade in der Universität bzw. in deren Umfeld kritische bis revolutionäre Schriften entstanden: Doch um Literatur zu schaffen, die auch wieder wirkmächtig sein kann, bedarf es der Schaffung von Denk- und Freiräumen. Vielleicht kann man sich mit diesem Anliegen nicht an bereits existierende Institutionen wenden, aber man sollte nach Möglichkeiten der Interventionen fahnden.

e: Eigentlich geht es natürlich ums Ganze, das ist ja klar!

b: Guter Punkt ist sicher: Entschleunigung! Bei ständiger Antragsjagd ist kritische Wissenschaft ja kaum noch möglich: Anhalten, mit Menschen sprechen und diskutieren, gucken, was um einen rum passiert, was Relevanz hat und das der ständigen Weiterqualifikation entgegensetzen – wobei das natürlich nicht die Frage des Lebensunterhalts klärt...

a: Es gibt da diese internationale Gruppe zur wissenschaftlichen Entschleunigung, deren

Symbolik des 5o'clock tea ist allerdings etwas sehr dandyhaft.

e: ‚Entschleunigung‘ ist aber ideologisch auch schon sehr aufgeladen. Da ist man schnell bei so Ideen wie z.B. der quality time, die erst wieder richtig fit macht für die Zumutungen des Alltags.

c: Also ich finde Entschleunigung ganz gut, *quality time* ist natürlich auch wieder ne Form von Rationalisierung.

b: Ich hab keine Ahnung, woher ich den Begriff habe. In einem Gespräch zur Implementierung von Gender- und Diversitymaßnahmen in einem Exzellenzcluster habe ich damit meinen Vorschlag verdeutlichen wollen, wie man Professor_innen dazu bekommt, die androzentrischen und hierarchischen Machtstrukturen der Universität zu hinterfragen und dem Karrierehickhack etwas entgegenzuhalten: Man muss nicht ständig produzieren (veröffentlichen, Tagungen, Konferenzen, etc.), sondern braucht auch die Zeit sich ausschließlich mal konzentriert mit einem Thema zu beschäftigen – und dazu halt mal nur ein Seminar oder nur einen Artikel oder nur einen Vortrag zu machen.

a: Mit der Forderung nach Entschleunigung verhält es sich so ähnlich wie mit der sog. ‚Wachstumskritik‘, das unterschreiben auch rechte Ökos. Für Kapitalismuskritik müsste man sich schon spezifischer positionieren, Langsamkeit ist ja nicht per se ein Wert. Die Frage ist doch, wer oder was eine_n antreibt.

b: Langsamkeit kann aber wieder aufgewertet werden. Und sollte meines Erachtens vor allem dann aufgewertet werden, wenn der Produktionsmaschine Lehrstuhl nur noch Dünnpfiff abgeht und das dann noch auf Kosten von merkwürdigerweise als Privileg empfundenen Stellen, deren Aushalten damit gerechtfertigt wird, dass am Ende des Weges die Professurkarrotte lockt.