

Momentum-Kongress 2021

Abstract für Track #6: Lernen für die Arbeit

(alternativer Track: #8: Prekär, diskriminiert, entgrenzt – Wo bleibt die gute Arbeit?)

Einreichende:

Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft (NGAWiss)

Kristin Eichhorn, Tilman Reitz

Policy Paper:

Beschäftigungssicherheit, Gleichberechtigung und Wissenschaftsermöglichung an Hochschulen

Während neoliberale Instrumente wie Quasimärkte und inszenierter Wettbewerb fast überall in Verruf gekommen sind, werden sie an den Hochschulen weiterhin ausgebaut. In der Folge leidet die gegenwärtige akademische Arbeit in Ländern wie Österreich und Deutschland (und in vieler Hinsicht global) unter drei Problemen: Prekäre Beschäftigung hält Forschende in ihrer potenziell produktivsten Phase davon ab, sich ernsthaft auf Forschung und Lehre zu konzentrieren, die Konkurrenz um quantitativ messbare Reputation (Publikationsorte bzw. Zitationen und Projektgeld) ersetzt tendenziell den Wettstreit um neue Einsichten, und alte Hierarchien werden in der resultierende Prestige-Hackordnung fortgeschrieben. Die Suche nach Auswegen wird u.a. dadurch erschwert, dass Alternativen fast mechanisch mit einem erinnerten oder imaginierten schlechten Zustand vor dem Wettbewerbsregime assoziiert werden: erstarrte Strukturen, arbeitsunwillige Langzeitstelleninhaber*innen, vernachlässigte Studierende, Vergeudung öffentlicher Ressourcen. Daher gilt es nach wie vor genauer zu zeigen, dass Alternativen möglich sind und dem Status quo überlegen wären – mit Blick auf das Wohlergehen der Beteiligten ebenso wie im Sinn wissenschaftlichen Fortschritts. Der Beitrag zum Track soll eine solche Argumentation in drei Feldern entwickeln; sehr sinnvoll wäre dabei ein Austausch mit dem Beitrag und mit schon vorliegenden Papieren der IG LektorInnen (die ebenfalls ein Abstrakt eingereicht haben):

A. Beschäftigungssicherheit

Eine nachhaltige Beschäftigungsstruktur ist machbar und müsste nicht teurer sein als das gegenwärtige Hire-and-Fire mit seinen äußerst hohen individuellen Scheiternsgefahren. NGAWiss hat hierfür ein Rechenmodell vorgelegt, das bis in die Nachbesetzungsfrequenzen zeigt, wie wissenschaftliche Arbeit entprekariert werden könnte – und damit einfach zu den Standards in anderen Berufsfeldern aufschließen würde. Dieses Modell soll mit Blick auf die bleibenden Diskussionspunkte (wie lange sollen Probephasen dauern, braucht es Tenure Track, soll es systeminterne Aufstiegsmöglichkeiten geben?) vorgestellt werden.

B. Demokratische Selbstverwaltung

Die krasse Ungleichheit zwischen Professor*innen und Nichtprofessor*innen ist eine zwingende Folge der momentanen Beschäftigungsstrukturen und wird durch weitere gesetzliche Absicherungen (in Deutschland etwa einer für Profs reservierten Freiheit der Forschung und Lehre) und institutionelle Strukturen (garantierte Entscheidungsmacht der Profs und der Unbefristeten) zementiert. Alternativ ist zu sehen, an welchen Stellen eine Bündelung von Verantwortlichkeit und Entscheidungen notwendig ist, um gute Lehre und

konzentrierte Forschung zu ermöglichen – und wo gerade eine breitere Verteilung der Rechte und Befugnisse diesen Zwecken dient. In diesem Sinn sollen konkrete Vorschläge für neue Strukturen der Selbstverwaltung präsentiert werden.

C. Anreize für wissenschaftliche Leistungen und für weniger entgrenzte Arbeit

Eine zentrale Grundlage der schlechten Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft ist der gegenwärtige Projektbetrieb und Publikationswettbewerb, der die Bereitschaft zur Selbstausbeutung und zu unbezahlten Überstunden fördert und die Aufmerksamkeit der Einzelnen vorrangig auf ihr Überleben in der Wissenschaft richtet (Stellenbewerbungen, Drittmittelwerbungen, Publikationserfolg usw.). Dies produziert sichtbar und messbar viel Aktivität, aber auch gewaltige Fehlallokationen: Ganze Bibliotheken von Antragstexten werden nur für die Mülltonne geschrieben, die Sorge um Bewilligung produziert vorausseilenden Konformismus, selbst in bewilligten Forschungsprojekten wird zu einem großen Teil Fassadenpflege betrieben, in den zu Prestigeselektion zweckentfremdeten Review-Verfahren begehrter Zeitschriften werden ähnlich viel Energien verschlissen und in den erfolgreichsten Organen werden erwiesenermaßen auch die fragwürdigsten Ergebnisse publiziert. Dies geht sowohl auf Kosten der Wissenschaft als auch der Beschäftigten, die große Teile ihrer Arbeits- und Freizeit aufwenden müssen bzw. sogar private Gelder investieren (Druckkosten, Lizenzen), um das System am Laufen zu halten.

Nötig sind daher Vorschläge dazu, wie die wissenschaftliche Produktivität wieder eher bei denen angeregt werden kann, die wirklich etwas zu sagen haben, wie freiwillige und aus dem Erkenntnisinteresse begründete statt erzwungener bzw. rein erfolgsaussichtsgetriebener Kooperation gestärkt werden kann – und wie Förderungen aussehen könnten, die sowohl riskante Ideen als auch die nötige Sorgfalt unterstützen. Zwei wesentliche Elemente wären hier eine breite Verteilung von Forschungsmitteln, die dann von den Forschenden eigenverantwortlich gebündelt werden können, und eine Publikationslandschaft, in der das Vorrücken von Open-Access- und Open-Science-Lösungen im Gegensatz zur aktuellen Entwicklung mit einer (nicht zuletzt finanziellen) Entmachtung der marktbeherrschenden, indirekt öffentlich finanzierten Großverlage einhergeht.

Literatur

Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft (2020): Personalmodelle für Universitäten in Deutschland. Alternativen zur prekären Beschäftigung. Berlin.

<https://mittelbau.net/diskussionspapier-personalmodelle-2/diskussionspapier-personalmodelle/>

Reitz, Tilman (2020): Freier Zugang ohne Prestigerenten. Ziele und Durchführungsprobleme von Open Access angesichts Plan S. In: Soziopolis. Gesellschaft beobachten.

<https://www.sozio.polis.de/freier-zugang-ohne-prestigerenten.html>.

Vaesen, Krist, und Joel Katzav (2017): How much would each researcher receive if competitive government research funding were distributed equally among researchers? In: PLoS ONE 12(9): e0183967.