

Tilman Reitz
Abstract zum Momentum-Kongress 2023: Hegemonie
Track 9: Hegemonie in Bildung und Wissenschaft

Jenseits der Deutungsmacht

Diskursive Diskreditierung und reale Reduktion akademischer Prekarität

Ob es an der objektiv katastrophalen Lage, am zunehmenden Fachkräftemangel, an Twitter-Kampagnen wie #IchBinHanna oder an den vielfältigen Anstrengungen von Organisationen wie dem Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft (NGAWiss, Deutschland), dem Netzwerk Unterbau Wissenschaft (NUWiss, Österreich), den Gewerkschaften und Promovierendennetzwerken liegt: Der Diskurs über befristete Beschäftigung in der Wissenschaft hat sich verschoben. Es gilt nicht mehr als selbstverständlich, dass ‚Fluktuation‘ bei jüngeren akademisch Beschäftigten der ‚Innovation‘ in der Wissenschaft dient (so das dann erfolgreich skandalisierte Hanna-Video des deutschen Bundesministeriums für Bildung und Forschung), und Befristungsquoten von über 70% des gesamten wissenschaftlichen Personals, über 80% der Nicht-Professor*innen und über 90% des ‚Nachwuchses‘ im engeren Sinn (so die Daten für Deutschland) werden nicht länger einfach hingenommen. Stattdessen wird die Forderung nach mehr akademischen Dauerstellen inzwischen von den meisten politischen Parteien und von vielen Professor*innen vertreten – und bei den Betroffenen selbst hat ein verstärktes Unrechtsbewusstsein zur eigenen Lage Einzug gehalten. Selbst im harten Kern des Establishments, bei den Hochschulleitungen und in den Führungen der außeruniversitären Forschungsorganisationen, werden inzwischen zumindest rhetorisch neue Akzente gesetzt: Das gesamte System befristeter Beschäftigung, unsicherer Berufsaussichten, künstlich verschärfter Konkurrenz, größtenteils projektförmig finanzierter Forschung und professoraler Machtfülle wird zunehmend in Frage gestellt. Offen bleibt, ob sich damit in der neofeudal-neoliberalen Organisation akademischen Forschens und Lehrens in absehbarer Zeit real etwas ändert.

In meinem Beitrag will ich (mit stetigem Rückbezug auf Positionen von NGAWiss und mit vergleichenden Ausblicken auf die Situation von NUWiss) diskutieren, was diskursiv schon erreicht ist und was für wirkliche Verbesserungen folgen müsste. Zugrunde lege ich eine Matrix von Themenfeldern und Machtgruppen, die ich für die Debatten beim Momentum-Kongress zu einem Policy-Paper ausbauen will. Anschauungsmaterial entnehme ich neueren deutschen Entwicklungen, besonders den Diskussionen zum „Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken“ und der begleitenden, am Ende erfolglosen Kampagne „Frist ist Frust“ von 2019 und den zurzeit laufenden Auseinandersetzungen zur erneuten Nivellierung des

Wissenschaftszeitvertragsgesetzes in Deutschland. In beiden Fällen spielt die deutsche Besonderheit des Verhältnisses von Bund und Ländern eine wichtige Rolle, von der ich jedoch im Sinn der Vergleichbarkeit mit Österreich und der Schweiz stellenweise auch abstrahieren will.

Als bestimmende Themenfelder der verfehlten, beschäftigtenfeindlichen Hochschulpolitik der letzten Jahrzehnte lassen sich anschließend an die obige lockere Auflistung folgende Bereiche identifizieren:

- Befristete Beschäftigungsverhältnisse ‚unterhalb‘ der Professur
- Professorale Privilegien und persönliche Abhängigkeiten in Weisungs- und Entscheidungshierarchien
- Das Verhältnis von (unzureichender) Grundfinanzierung und (übermäßiger) befristeter Projektförderung
- Der Wettbewerb um Drittmittel, Publikations-Kennzahlen und berufliche Existenz
- Die Fassadenidentitäten und Strebsamkeitsmuster, die in diesen Systemen zunehmend seriöse Wissenschaft ersetzen

Als Machtgruppen, die auf eine Veränderung hinwirken könnten oder ihr im Weg stehen, lassen sich folgende Beteiligte benennen:

- Die Professor*innen
- Das nichtprofessorale wissenschaftliche Personal
- Die Leitungen von Hochschulen und Forschungsorganisationen (incl. Organisationen zur Vergabe und Verwaltung von Fördergeldern)
- Parteien, Regierungen und Ministerien (auf nationaler und Länderebene)

Bereits eine einfache Kreuzung dieser Listen macht deutlich, dass sinnvolle Schritte nicht immer von den gleichen Akteuren zu erwarten sind. Hochschulleitungen sind z.B. in ihren Beschäftigungsstrategien eher reaktionär bzw. neoliberal, jedoch stark an einer ausgebauten Grundfinanzierung interessiert; Professor*innen erklären sich vermehrt solidarisch mit ihren Mitarbeitenden, verstehen dabei jedoch (bewusst?) Vieles falsch, weil sie auch ihre Macht- und Standesprivilegien zu wahren bestrebt sind. In meinem Beitrag will ich ein strategisches Tableau für die Durchsetzung fairer Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft erarbeiten.