

Matthias Neis

Faire Perspektiven statt unberechenbarem Glücksspiel – ver.di will den Arbeitsplatz Wissenschaft verändern

Als „wilden Hazard“, also als ein Würfelspiel, bezeichnete Max Weber die „Wissenschaft als Beruf“ in seinem gleichnamigen Vortrag. Das war 1918. Viel geändert hat sich an der Richtigkeit der Diagnose bis heute nicht. Noch immer entscheidet die persönliche Risikobereitschaft beziehungsweise der finanzielle Hintergrund und zu einem guten Teil auch das Glück, ob eine dauerhafte wissenschaftliche Karriere gelingt. Und gelingen kann sie eigentlich nur dann, wenn irgendwann der Ruf auf eine Professur erfolgt. Dies gilt nicht deshalb, weil man die Unterstellung des deutschen Wissenschaftssystems teilen müsste, dass

nur Professoren/-innen als eigenständige wissenschaftliche Persönlichkeiten anzusehen sind. Allerdings stellen die etwa 40.000 Professuren (fast) die einzigen dauerhaften Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft dar. Einen Senior Staff, wie ihn Frankreich, Großbritannien oder auch die USA kennen (eigentlich die meisten Staaten mit einem vergleichbar entwickelten Wissenschaftssystem), mit dauerhaften, eigenständig lehrenden und forschenden Lecturers, Fellows oder Maîtres kennt man hierzulande nicht. Mit anderen Worten: In der Theorie gibt es in diesem Land nur Professoren/-innen und solche, die es noch

werden wollen. Dementsprechend ist der absolut größte Teil des sogenannten „Mittelbaus“ der Hochschulen befristet beschäftigt. Auf eine Dauerstelle bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen kommen sieben andere, die nur einen Fristvertrag haben. Diese Mehrheit wächst weiterhin ebenso wie die Zahl derer, die (meist unfreiwillig) in Teilzeit arbeiten. Das sind inzwischen mehr als 40 % aller wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen. Dass in diesem Glücksspiel zudem Frauen besonders häufig auf der „Verliererstraße“ landen – die Würfel in gewisser Weise also auch noch gezinkt sind –, ist eine ebenso altbekannte wie unbestreitbare Tatsache.

Die Liste von Problemen am Arbeitsplatz Wissenschaft ließe sich noch lange fortsetzen und käme für uns als Gewerkschaft doch immer nur zu dem gleichen Ergebnis: So geht es nicht weiter. Wenn der größte Teil der Beschäftigten einer Branche – zudem ausnahmslos Hochqualifizierte – planmäßig und über Jahre hinweg in durchaus prekäre Verhältnisse gedrängt wird, besteht politischer Handlungsbedarf. Dass dies auch ein Auftrag an ver.di ist, war uns schon lange klar. Schließlich sind wir die größte Gewerkschaft, die an den Hochschulen aktiv ist. Allerdings muss man feststellen: Im Gegensatz zu anderen Bereichen bedeutet die Kombination von gut qualifizierten Beschäftigten und schlechten Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft keineswegs, dass es einen hohen Veränderungsdruck aus dem System heraus gibt. Im Gegenteil: An den Hochschulen und in den Forschungseinrichtungen blieb es trotz der Verschärfung von Prekarisierungstendenzen in den letzten Jahren von Seiten der Wissenschaftler/-innen relativ ruhig. Rezepte, die wir in anderen Bereichen zur Organisation und Artikulation von Beschäftigteninteressen erfolgreich anwenden, verfangen nicht. An dieser Stelle stand ver.di vor der Alternative, zu akzeptieren, dass wir nur auf der politischen Ebene Einfluss auf die Bedingungen in der Wissenschaft nehmen können oder aber uns selbst in Bewegung zu setzen und zu fragen, was wir anders machen können, um Wissenschaftler/-innen das Engagement für die eigene Sache zu erleichtern. Gerade angesichts der unleugbaren Probleme fiel uns die Entscheidung für die zweite Option leicht.

ver.di-Studie zum wissenschaftlichen „Mittelbau“

Erste Konsequenz dessen war eine Befragung von wissenschaftlich Beschäftigten an mehreren Universitäten 2008–09 (s. u.). Neben der Schärfung unserer Problemwahrnehmung stand dort im Mittelpunkt, die Haltung von Wissenschaftlern/-innen zu Gewerkschaften zu klären. Die Ergebnisse be-

stärkten uns, die richtige Entscheidung getroffen zu haben. Zum einen bestätigten die Befunde unsere Einschätzung: Die hohe intrinsische Motivation, die viele Wissenschaftler/-innen mitbringen, lässt sie vieles aushalten. Umso mehr empfinden sie die permanente Unsicherheit und die mangelnden Perspektiven als Missachtung ihres umfassenden Engagements. Die Belastungen, die dies mit sich bringt, reichen bis weit in den privaten Bereich. So sagten 42 % der befragten Wissenschaftlerinnen, dass sie einen Kinderwunsch schon einmal aus beruflichen Gründen zurückgestellt haben. (Von den Männern waren es nur 29 %, was sicherlich vor allem dafür spricht, dass eine klassische Rollenverteilung auch in der Wissenschaft noch weit verbreitet ist.)

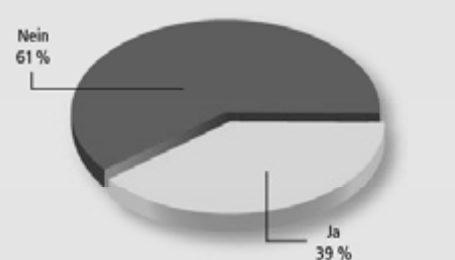
Tabelle 23:
Gewerkschaftliche Mitgliedschaft

	N	%	% (zus. gef.)
Ja	39	4,9	42,7
Nein, aber ich könnte mir vorstellen, Mitglied zu...	291	36,6	
Nein, bin nicht daran interessiert	443	55,8	57,3
Nein, war aber früher Mitglied	21	2,6	–
Gesamt	794	100	100

Frage F2: Sind Sie Mitglied einer Gewerkschaft?



Grafik 9:
Informationsbedürfnis über gewerkschaftliche Hochschularbeit



Frage F4: Möchten Sie gerne mehr über die Arbeit der Gewerkschaften im Hochschulbereich erfahren?

(Quelle: Hecht et al. (2009): Der wissenschaftliche „Mittelbau“ an deutschen Hochschulen, Berlin, 57f.)

Ebenso wichtig für uns war jedoch der Befund, dass ein großer Teil der Befragten Gewerkschaften positiv gegenübersteht. Immerhin jeweils ca. 40 % von ihnen wollen mehr Informationen über Gewerkschaften oder können sich eine Mitgliedschaft vorstellen. Zugleich gibt es nicht wenig Kritik an unserer Arbeit; teils sicher treffend, teils auch Ausweis eines schiefen Bildes, das Wissenschaftler/-innen nicht selten von Gewerkschaften und Personalvertretungen haben (und das es umgekehrt mindestens ebenso häufig gibt). Gerade das war aber kein Anlass zur Beruhigung für uns, sondern ein Ansporn, der wissenschaftlichen Analyse eine praktische Initiative folgen zu lassen.

Die Initiative „Fairspektive mit ver.di“ – Hilfe zur Selbsthilfe

Vor etwa einem Jahr wurde deshalb „Fairspektive“ auf den Weg gebracht. Ein Programm, mit dem ver.di zunächst in acht Hochschulen (TU Braunschweig, TU Dortmund, MLU Halle-Wittenberg, FSU Jena, KIT, LMU und TU München, RKU Tübingen) bundesweit Wissenschaftler/-innen dabei unterstützen will, ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern. Im Kern steht – wie der Name schon sagt – das Ziel, einen Beitrag zu fairen beruflichen Karrierechancen zu leisten, damit die Risiken der notwendigen Flexibilität in der Wissenschaft nicht mehr ausschließlich bei den Beschäftigten abgeladen werden. Wir haben bewusst keinen Ansatz gewählt, bei dem die Gewerkschaft als Stellvertreterin der Beschäftigten verspricht, ihre Probleme zu lösen. Vielmehr wollen wir gemeinsam mit ihnen vor Ort aktiv werden, um konkrete Erfolge zu erreichen. Denn auch wenn einzelne Hochschulen und auch Hochschullehrer/-innen stets darauf verweisen, ihnen seien gesetzlich und finanziell die Hände gebunden: Wo der Wille vorhanden ist, kann auch auf lokaler Ebene viel getan werden, um die Situation der wissenschaftlich Beschäftigten zu verbessern, sei es durch die Vereinbarung von Mindestlaufzeiten bei Verträgen, eine strukturierte Einarbeitung von Jobstartern, die Unterstützung bei der Ebnung von Karrierepfaden außerhalb der Wissenschaft oder ernstgemeinte Unterstützung von Familien. Das sind einige denkbare Antwort-

ten auf drängende Probleme, die die Befragten in der ver.di-Studie formuliert haben. Oftmals fehlt den Verantwortlichen bei der Frage nach beruflicher Sicherheit für Wissenschaftler/-innen aber jene Phantasie, die sie beispielsweise bei der Positionierung ihrer Einrichtung auf dem Drittmarkt spielend aufbringen. Auch wenn wir der Ansicht sind, dass eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen ebenso den Hochschulen und Forschungseinrichtungen wie den Wissenschaftlern/-innen zu Gute käme, sehen die Erstgenannten das ohne Druck offensichtlich selten ein. Dieser Druck ist nur mit den und durch die Beschäftigten aufzubauen. Als große Gewerkschaft können wir aber eine Menge in solche Prozesse der Selbstorganisation einbringen: die Erfahrung aus zahlreichen Arbeitskämpfen, organisatorisches, politisches und auch juristisches Know-how, Schulungsangebote und nicht zuletzt Ressourcen. Die ersten Erfahrungen zeigen, dass unsere Initiative bei vielen Wissenschaftler/-innen auf großes Interesse stößt, aber natürlich lösen sich Engagement-Hindernisse wie persönliche Abhängigkeit, kurze Verweildauer an der Einrichtung oder Zeit- und Konkurrenzdruck nicht so einfach auf. Spürbare Verbesserungen in der Wissenschaft zu erreichen ist eher ein Langstreckenlauf als ein Sprint. ver.di hat sich unterdessen auf den Weg gemacht. Wie schnell wir Hindernisse auf der Strecke dabei beiseite räumen können, liegt letztendlich daran, wie viele dabei mit anfassern. Weitere Informationen und Kontaktdaten zum Projekt Fairspektive finden sich in unserem Blog www.fairspektive.de.

Literatur und weitere Informationen

- Hecht et al. (2009): Der wissenschaftliche „Mittelbau“ an deutschen Hochschulen. Zwischen Karriereaussichten und Abbruchtendenzen, Berlin (http://fairspektive.de/wp-content/uploads/2011/03/01_neu_Endbericht_Verdi_Studie_091.pdf)
- Neis, Matthias; Rubelt, Jürgen (2010): Wissenschaftliches Prekariat an Hochschulen. Nachwuchswissenschaftler/innen zwischen Karriere und Ausstieg, Berlin (http://fairspektive.de/wp-content/uploads/2011/03/Tagungsdok.best_Aufsung.Anstoesse0310_Rubelt.pdf)

Kontakt und Information
Matthias Neis
matthias.neis@verdi.de

DuEPublico

Duisburg-Essen Publications online

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

ub | universitäts
bibliothek

Dieser Text wird über DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt. Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

DOI: 10.17185/duepublico/72767

URN: urn:nbn:de:hbz:464-20200911-171957-1



Dieses Werk kann unter einer Creative Commons Namensnennung 4.0 Lizenz (CC BY 4.0) genutzt werden.