

## **Stellungnahme der AG Perspektiven zum Templiner Manifest und Herrschinger Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“, 13.05.2016**

Es fühlt sich schon fast normal an und klingt beinahe selbstverständlich, wenn von kurzen Arbeitsverträgen, ständigen Befristungen und unsicheren Perspektiven in Bezug auf wissenschaftliche Tätigkeiten und Uni-Jobs die Rede ist. Oftmals können wir uns damit trösten, dass es *ja allen hier so geht* und *wir ja immer hin was machen, was uns Spaß macht*. Vergessen und kaschiert wird dabei, dass in einem Bereich, der zwar von Gestaltungsräumen und Freiheiten geprägt ist, dieser sich aber durch sehr hohen Arbeits- und Zeitaufwand, Selbstaussbeutung und Unsicherheiten auszeichnet. Besonders bedenklich sind die zunehmenden unbeständigen Arbeitsverhältnisse und Verträge, mit denen die meisten Angehörigen der Hochschulen *über Wasser und am Laufen gehalten* werden. Es ist ein System, das sich dabei permanent selbst reproduziert und sich erfolgreich so aufrecht erhalten kann.

So müssen Wissenschaftler\_innen aller Staturebenen sowohl auf die steigenden Studierendenzahlen, auf Studiengangsreformen, veränderte Anforderungen an die Lehre durch geforderte Arbeitsmarkttauglichkeit, als auch auf die hochschulspezifischen Bedingungen neuer Governance (vermehrte Drittmittelförderung etc.) reagieren. Die Arbeitsbedingungen, unter denen diese vielfältigen Aufgaben bewältigt werden sollen sind denkbar schlecht. So ist es nicht verwunderlich, dass trotz einer steigenden Zahl von weiblichen\* Studierenden, die wenigsten eine wissenschaftliche Karriere anstreben und vermehrt nach der Promotion aus dem wissenschaftlichen Bereich aussteigen.<sup>1</sup>

Doch trotz der kurzen Befristungen und unsicheren Ausblicke sind die Stellen hoch begehrt. Keine Sorge besteht also, jemanden zu finden, der\_die auch für kurze Zeit hochbelastete Jobs übernimmt, denn gebraucht werden sie bei den immer größer werdenden Universitäten und zunehmenden Studierendenzahlen alle Male. Es zeichnet sich ein besorgniserregendes Bild ab, wenn entfristete Stellen immer weniger und die Arbeitsbelastung immer höher werden.

In diesen brisanten Punkten unterscheiden sich die einzelnen Fächer kaum noch, so ist auch die Situation der Gender Studies zunächst einmal keine andere. Als AG Perspektiven der Fachgesellschaft Gender e.V. möchten wir jedoch auf die Besonderheit hinweisen, die jene *inter\_trans\_multi\_disziplinäre* Ausrichtung zusätzlich belastet. Der Hintergrund unserer Situation beruflicher Ver(un)ortung und unsere (un)spezifischen Karriereoptionen als Genderexpert\_innen und Genderforscher\_innen werfen Fragen auf, die zu Herausforderungen wie Abhängigkeiten und Prekarität des wissenschaftlichen Nachwuchses aller Disziplinen hinzukommen. Neben einer individuellen Stärkung treten wir auch dafür ein, die strukturellen Rahmenbedingungen zu verbessern, welche den Übergang vom Studium zum (wissenschaftlichen) Arbeitsplatz schwierig gestalten. Einen zentralen Aspekt der Genderforschung sehen wir darin, dass die Fähigkeit zu Ambivalenz und das ‚Bewegen dazwischen‘ kausal mit inter- und transdisziplinären Perspektiven verbunden sind und dass sie Kompetenz und Vermögen bedeuten, die als solche betont und beworben werden müssen. Wir wünschen uns daher inhaltlich ohne Zwang zu permanenter disziplinärer Verortung agieren zu können und dies auf Basis gesicherter Rahmenbedingungen und beständiger Ressourcen. Wir fordern mehr Perspektiven für Wissenschaftler\_innen mit befristeten Arbeitsverhältnissen oder Stipendien, die inzwischen die überwiegende Mehrzahl an den

---

<sup>1</sup> Destatis (2014) [https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressekonferenzen/2014/Gleichstellung/begleitheft\\_Gleichstellung\\_2014.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressekonferenzen/2014/Gleichstellung/begleitheft_Gleichstellung_2014.pdf?__blob=publicationFile)

Hochschulen und Forschungseinrichtungen ausmachen (wobei auch die befristeten Arbeitsverhältnisse geschlechtsspezifisch ungleich verteilt sind; Frauen\* sind im Vergleich häufiger und kürzer befristet)<sup>2</sup> und somit auch einen Großteil an Lehrveranstaltungen, Studierendenbetreuung und Organisationsaufwand übernehmen. Es sind größere Änderungen notwendig als jene, die aus den aktuellen Neuerungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes hervorgehen und wohl eher ein Tropfen auf dem heißen Stein sind. Der historische Kontext der Gender Studies als eine macht- und herrschaftskritische Wissenschaft, ist an ein System gebunden, welches strukturell Frauen\* benachteiligt und relevante Wissensproduktionen verhindert. Wir schließen uns daher den Forderungen der GEW und dem Templiner Manifest an und fordern:

- Sichere und planbare Karrierewege, vor, während und nach der Promotion
- Verstetigte Stellen für dauerhafte Arbeitsaufgaben
- Reguläre Beschäftigungen in der Lehre
- Gleichberechtigung für alle Geschlechter
- Mobilität fördern und absichern
- Flächendeckende Tarife auf allen Beschäftigungsebenen.

Daher unterstützen wir als AG Perspektiven der Fachgesellschaft Gender e.V. ebenfalls den Herrschinger Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ als Leitfaden zur Selbstverpflichtung von Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu einer nachhaltigeren Arbeits- und Beschäftigungskultur, Personalentwicklung und -management sowie zur Beteiligung und Mitbestimmung von Wissenschaftler\_innen.

---

<sup>2</sup> Selent, Petra; Schürmann, Ramona ; Metz-Göckel, Sigrid (2011): Arbeitsplatz Hochschule. Beschäftigungsbedingungen und Kinderlosigkeit des wissenschaftlichen Personals an Universitäten in Deutschland. In: Ute Klammer, Markus Motz: Arbeitsplatz Hochschule. Beschäftigungsbedingungen und Kinderlosigkeit des wissenschaftlichen Personals an Universitäten in Deutschland. Springer VS, Wiesbaden.