

Can the Postdoc Speak?

Ein Erfahrungsbericht aus den Grauzonen universitärer
Drittmittelwelten

Werner Krauß

Ramona Lenz

Constance von Rüden

Sarah Weber

Hamburg/Frankfurt a.M./

Bochum/Karlsruhe

Vieles ist schon gesagt und geschrieben worden über die (Selbst-)Prekarisierung des wissenschaftlichen Nachwuchses hierzulande. Promovierende und Postdocs begeben sich mehr oder weniger freiwillig in unsichere, wenig planbare Lebenssituationen, nehmen schlecht bezahlte Jobs auf der Basis von befristeten

Verträgen hin und verzichten auf geregelte Arbeitszeiten. Dies betrifft allerdings nicht nur „Nachwuchswissenschaftler_innen“, sondern in Teilen auch den sogenannten Mittelbau, der in erheblichem Umfang Lehre und Forschung an den Universitäten bestreitet.

Das Templiner Manifest¹ der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft bricht mit dem Tabu, das die Verfügbarkeit über die Arbeitskraft von wissenschaftlichen Hochschulmitarbeiter_innen und den Eingriff in die Gestaltbarkeit von akademischen Lebenswegen umgibt, und fordert verlässliche Karrierewege und sozial verträgliche Arbeitsbedingungen vor allem im Mittelbau. Wenn überhaupt, so ändern sich Personalstruktur und Berufswege in Hochschule und Forschung jedoch nur sehr langsam in diese Richtung. Was sind die Ursachen dafür, dass die (selbst-)ausbeuterischen Strukturen so beharrlich sind?

In diesem Artikel argumentieren wir, dass deren systemische und kulturelle Voraussetzungen thematisiert werden müssen, um eine grundlegende Veränderung zu erzielen. Es geht um die Kultur an deutschen Hochschulen und den Graubereich der zwischenmenschlichen Beziehungen, deren Muster tief in der deutschen Wissenschaftskultur verankert sind. Die unsicheren beruflichen Aussichten werden noch immer mit bildungsromantischen Vorstellungen von „Berufung“ legitimiert. So konstatiert zum Beispiel die Vizerektorin der Universität Wien, Susanne Weigel-Schwiedrzik, in einem Interview:

¹ http://www.gew.de/Templiner_Manifest.html (accessed 8.5.2015)

„Unsicherheit ist [...] auch so etwas wie der Motor des Erfolgs der Wissenschaften, sowohl auf ganz allgemeiner Ebene wie auch auf Ebene der Karriere einzelner Wissenschaftler [sic]. Denn die Unsicherheit stachelt zu Höchstleistungen an, und mit jeder Höchstleistung gewinnt man wiederum an Sicherheit dazu. Wer Wissenschaft als Beruf wählt, sollte jedenfalls die Bereitschaft haben, das über einen längeren Zeitraum zu ertragen.“ (Taschwer 2014)

Unsicherheit wird hier zum Antrieb wissenschaftlicher Neugier verklärt und die Unwägbarkeiten der wissenschaftlichen Karriere- und Lebensplanung zum schicksalshaften Einweihungsritus – nur die Auserwählten und Leidensfähigen werden Bildung als Beruf dauerhaft ausüben dürfen. Damit einher geht ein System persönlicher Abhängigkeiten, das Macht und Status der Professor_innen sichert und nach wie vor streng tabuisiert ist.

In diesem Artikel begeben wir uns in diesen Graubereich, in jene Zone der Unsicherheit, wo Karriere mit Bestimmung oder Schicksal gleichgesetzt wird. In diesem Kontext erscheint Unsicherheit als das Fundament einer hierarchischen Ordnung, die auf informellen Praktiken beruht, welche jenseits von arbeitsrechtlichen Bestimmungen wirksam sind. Sie berühren eine kulturelle Praxis, die Unsicherheit angesichts des eigenen Stands als „Bildungsbürger_in“ durch neurotisches Verhalten und Willkür kompensiert.

Es gehört zu den Eigenarten vieler akademischer Lebensläufe in Deutschland, dass nur wenige es auf eigene Verdienste zurückführen, wenn sie auf dem Weg zu einer Professur sind. Eigene Erfolge oder Misserfolge werden vielmehr mit dem Vorhandensein oder Fehlen entsprechender Beziehungen und ausreichender Flexibilität oder mit purem Zufall erklärt² – beste Voraussetzungen für zwangsneurotisches Verhalten. Es ist ein permanenter Kampf um die eigene Integrität. Dies veranlasst Klinkhammer und Saul-Soprún (2009: 173) sogar zu der These, dass man „[o]hne (zeitweise und situativ) hochzustapeln, [...] in der Wissenschaft keine Karriere machen [kann]“. Sie führen dies u.a. auch auf prekäre Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft zurück, die die Subjekte zwingen, permanent an der eigenen Performance als souverän, smart, leistungs- und durchsetzungsfähig zu arbeiten. Doch dies ist nicht allein strukturell begründet:

„Die Hochschulkultur tradiert auch eine Kultur der Entwertung: ‚Bewertung‘ geschieht im Hochschulbereich oft nicht nur sach- und leistungsorientiert, sondern Person bezogen und wird hier weniger auf konkretes Verhalten, sondern auf die gesamte Person und Persönlichkeit gerichtet. Manche wissenschaftlichen hoch konkurrenz geführten Diskurse gleichen eher einem verba-

² Selbst der Erfolg beim Einwerben von Drittmitteln ist an diese „Illusio“ gebunden, wie Leemann und da Rin (2010) anhand zweier Beispiele aufzeigen.

len Schlachtfeld als einer die Person und die Sache differenzierenden Kommunikation mit einem menschlich wohlwollenden und kommunikationspsychologisch betrachteten adäquaten Feedback.“ (ebd.: 171)

Der Wissenschaftsrat (2015: 37f.) beleuchtet jüngst in einer Stellungnahme noch einen weiteren Aspekt, nämlich die Qualität wissenschaftlicher Leistung, die durch diese kulturellen und strukturellen Aspekte leiden kann:

„Für die nachhaltige Stärkung einer Kultur wissenschaftlicher Integrität an den Einrichtungen sind weitere systemische Besonderheiten zu berücksichtigen. Risikobehaftete und wenig planbare oder intransparente Karrierewege sowie z. T. sehr problematische Arbeitsbedingungen und Abhängigkeitsverhältnisse von befristet beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sind Rahmenbedingungen, die durch den damit verbundenen Konkurrenzdruck auch wissenschaftliches Fehlverhalten begünstigen können.“

Wobei wissenschaftliches – und, wie wir zeigen werden – auch menschliches Fehlverhalten keineswegs auf Wissenschaftler_innen des Mittelbaus beschränkt bleibt. Allerdings sind es letztere, die Gefahr laufen, trotz langer und erfolgreicher Forschungen und familiärer Verpflichtungen außerhalb der Universität eine neue Karriere beginnen zu müssen. Sie werden mal implizit, mal explizit gedrängt, die Schuld bei sich zu suchen und in Konflikten klein beizugeben, um ihr Weiterkommen nicht zu gefährden. „Can the Postdoc speak?“ fragen wir daher in diesem Artikel provokant, in Anlehnung an Spivaks postkolonialen Klassiker *Can the Subaltern Speak* (1988).

Wir wollen uns und andere Postdocs, wenn wir uns an Spivak orientieren, keinesfalls als unterdrückte und machtlose Subalterne des akademischen Systems stilisieren, dazu sind wir alle selbst viel zu sehr darin verstrickt. Doch wir durchbrechen in diesem Artikel das Tabu und sprechen für uns selbst, anstatt andere über uns berichten zu lassen. Wir thematisieren am Beispiel von Erfahrungsberichten an mit Drittmitteln finanzierten Forschungseinrichtungen, was den Graubereich informeller Machtbeziehungen an deutschen Hochschulen ausmacht und was es heißt, wenn die wissenschaftliche und menschliche Integrität auf dem Spiel steht. Wir illustrieren an Beispielen von Postdocs bzw. Promovierenden, wie diese Willkür ausgeübt wird und wie dabei auch die zahlreichen Gremien und Verantwortlichen im Hochschulbetrieb, die eigentlich vor Machtmissbrauch schützen sollen, versagen. Um dem entgegenzuwirken, gibt es nur eine Lösung: den Bruch des Tabus. Sprechen, wovon sonst allenfalls hinter vorgehaltener Hand getuschelt wird.

Kontext

Die Autor_innen dieses Textes haben alle selbst in der Drittmittelforschung gearbeitet. In diesen Artikel fließen eigene und fremde Erfahrungen ein, wobei wir aus naheliegenden Gründen – das Thema „Tabu“ lässt hier keine andere Möglichkeit – die Orte und Akteur_innen unserer empirischen Fallbeispiele anonymisiert und die Geschichten in allgemeine Begebenheiten verwandelt haben. So können wir aussprechen, was sonst verschwiegen oder allenfalls im Privaten gesagt wird.

Postdocs sind in der Regel hoch motiviert und bereit, sich mit einer weiteren befristeten Stelle auf das Wagnis Universität einzulassen. Drittmittelzentren oder -projekte suchen oftmals Mitarbeiter_innen, die an deren Aufbau mitwirken und bereit sind, interdisziplinär zu forschen und so den jeweils nächsten Karriereschritt einzuleiten. Meist haben Postdocs bereits durch eigenständige Forschungen, Publikationen, Lehrtätigkeiten und erworbene akademische Grade überdurchschnittliches Fachwissen unter Beweis gestellt. Die Expertise der so genannten „Nachwuchswissenschaftler_innen“, insbesondere der Postdocs, stellt eine wesentliche Grundlage universitärer Forschungseinrichtungen dar. Sie werden also als Fachleute eingestellt und nicht als Bittsteller und Kofferträger wie an der alten Ordinarienuniversität – nicht Subordination, sondern eigenständige Forschung soll nun im Mittelpunkt stehen.

Doch wie wir in unserem empirischen Teil zeigen werden, laufen in der Praxis so manche Postdocs Gefahr, ihre Koffer deutlich schneller wieder in der Hand zu halten als geplant. Zwischen Ideal und Umsetzung, zwischen Außendarstellung und Alltag steht die Wirklichkeit drittmittelfinanzierter Forschungseinrichtungen als neuester Errungenschaft der deutschen Hochschullandschaft. Wie sich zeigt, ist die neoliberal optimierte Hochschule, die auf Leistung setzt anstatt auf Status, keineswegs davor gefeit, dem autoritären Habitus der ständischen Universität zu huldigen. Im Gegenteil, im Alltag der Drittmittelwelt erhöht sich die Unsicherheit bei allen Beteiligten und damit auch die Bereitschaft, Herrschaft durch Willkür und neurotisches Verhalten auszuagieren.

Die Idee der Nachwuchsförderung (nicht nur) an Drittmittelzentren weist derzeit unseres Erachtens zwei strukturelle Probleme auf, die miteinander verwoben sind: Zum einen wird gesellschaftlich immer stärker eine Bringschuld der Universitäten eingefordert, New Public Management wurde eingeführt und die Notwendigkeit der Einwerbung von Drittmitteln hat stark zugenommen, wodurch die Unabhängigkeit der Hochschu-

len Schaden genommen hat.³ Zum anderen wirken an deutschen Universitäten noch starke Kräfte, die an einem hierarchischen Aufbau der Hochschulen festhalten wollen.

Dieses System begünstigt die Ausbeutung des Mittelbaus, der durch befristete Arbeitsverträge und geringe Aufstiegschancen neben der ordentlichen Professur mehr oder weniger zum Stillhalten und -schweigen verdammt ist. Selbständig arbeitende und unabhängig forschende Postdocs werden von administrativ überlasteten Professor_innen gleichzeitig als Konkurrenz und als Entlastung verstanden; wissenschaftlich-inhaltliche Eigeninitiative des so genannten wissenschaftlichen „Nachwuchses“ ist in dieser Gemengelage zwar rhetorisch erwünscht, kann jedoch schnell als Widerstand oder gar Anstiftung zur hausinternen Revolution interpretiert werden. Im Folgenden thematisieren wir beide Komponenten, die strukturelle wie die damit einhergehende psychologische.

Drittmittelwelten

Die Neoliberalisierung der Hochschule⁴ und ihre Konzeptualisierung als Unternehmen hat wenig am hierarchischen Aufbau deutscher Universitäten geändert. Sie hat im Gegenteil sogar dazu beigetragen, die wenigen vorhandenen Strukturen demokratischer Teilhabe an den Fakultäten aufzuweichen, und die Macht in der Universitätsleitung und im Hochschulrat zu zentralisieren. Ein diese Entwicklung unterstützender Faktor ist die ständig bedeutsamer werdende Einwerbung von Drittmitteln, deren Verwendung nicht zwangsläufig der Kontrolle durch die akademische Selbstverwaltung unterstellt ist.

Die Hochschulen sind in erster Linie den Mittelgebern gegenüber rechenschaftspflichtig. Hier geht es aber fast immer um die richtige oder angemessene Verwendung der Mittel in Bezug auf die Dokumentation von Forschungsergebnissen und weniger darum, ob die Verträge für Projektmitarbeiter_innen sozial verträglich abgeschlossen werden, ob der Projektleiter oder die Projektleiterin sich auf gute Mitarbeiter_innenführung versteht, oder ob Nachwuchswissenschaftler_innen *wirklich* eigene Ideen in das Projekt einbringen können – also jenseits von Projektbericht oder Verlängerungsantrag den Raum und die Zeit erhalten, eigene Initiative entfalten und vorantreiben zu können.

³ Vgl. hierzu z.B. <http://www.hochschulwatch.de> (6.7.2015)

⁴ Vgl. hierzu z.B. Sambale et al. 2008.

Auch wenn bei Begehungen oder Begutachtungen nach den Erfahrungen von Doktorand_innen oder Postdocs gefragt wird, so bleibt doch offen, inwiefern hier kritische Einwürfe überhaupt eingebracht werden können, da sie Loyalität und Dankbarkeit – wichtige Währungen im deutschen Universitätssystem – entgegenstehen. Zudem ist das Überleben der Einrichtung meist im Interesse aller – eine Lektion, die Postdocs und Doktorand_innen vor Begehungen immer wieder eingeschärft wird und die eine klassische double-bind Situation hervorruft.

Diese Aspekte kommen in Diskussionen über die Veränderungen an Hochschulen seit der Bolognareform nur selten zur Sprache. Unverdrossen betonen viele Universitäten und auch das Bundesministerium für Forschung in ihren Leitbildern die Förderung des so genannten wissenschaftlichen Nachwuchses und malen eben diesem – ungeachtet des Heeres an hochqualifizierten Wissenschaftler_innen mit befristeten oder ganz ohne Arbeitsverträgen – eine goldene Zukunft aus.

Während die arbeitsrechtliche Ebene von Gewerkschaftsseite inzwischen thematisiert wird (wie in dem bereits erwähnten Templiner Manifest), bleiben Alltagszwänge und double-bind Situationen von Postdocs und Doktorand_innen zumeist unsichtbar. Da hier institutionelle Strukturen und persönliche Beziehungen nahtlos ineinander übergehen und unausgesprochene Übereinkünfte in Frage gestellt werden müssen, bedarf es eines genaueren Blicks auf das Phänomen des double-bind.

Double-bind

Double-bind ist ein Konzept, das der Ethnologe Gregory Bateson (1972) zuerst für wissenschaftliche Paradoxien und später dann für familientherapeutische Zusammenhänge entwickelt hat. Eine typische double-bind Situation entsteht, wenn zum Beispiel der Therapeut den Patienten auffordert: „Du sollst mir nicht gehorchen“, dann sitzt der Patient in der Falle, er hat keine adäquate Handlungsoption. Der double-bind ist in der (ethnologischen) Forschung immer gegeben – die Ethnologin verändert die Kultur, die sie beschreibt, Repräsentation wird unmöglich (Fortun 2001: 52).

Ausgangspunkt unserer Analyse ist der double-bind, in dem sich der wissenschaftliche Nachwuchs oft befindet. Promovierende und Postdocs sind strukturell sowohl als Lernende und Prüflinge, denen der alles entscheidende Professor_innentitel fehlt, als auch als Lehrende und Forschende ins Hochschulsystem eingebunden. In Drittmittelprojekten oder auf Qualifikationsstellen wird von ihnen sowohl Gehorsam als auch Brillanz, sowohl Unterwerfung als auch Eigeninitiative verlangt. Die Post-

docs sind stark abhängig von Vorgesetzten, sollen jedoch gleichzeitig unabhängig forschen und denken. Intellektuelle Innovation soll bei ihnen ungebrochen mit unbedingter Subordination einhergehen. Ihr Wissen und ihre Fachkompetenz sind wichtig und werden immer wichtiger, je weniger Professor_innen selbst zum Forschen kommen.

Was immer Doktorand_innen und Postdocs jedoch an Wissen hervorbringen, es wird zuallererst als Produkt des Möglichkeitsraums betrachtet, den Professor_innen z.B. durch die Annahme als Doktorand_in oder die Schaffung von Drittmittelstellen eröffnet haben. Einige Professor_innen erheben daher in manchen Fällen ganz selbstverständlich den Anspruch, nach Belieben über dieses Wissen verfügen zu können. Postdocs und Doktorand_innen unterrichten und betreuen außerdem Studierende und leiten wissenschaftliche Mitarbeiter_innen an, müssen sich in ihrer Autorität jedoch jederzeit von Professor_innen in Frage stellen lassen. Diese Dilemmata führen dazu, dass der wissenschaftliche Nachwuchs sprachlos im hierarchischen Machtgefüge gefangen bleibt – genauso wie seine Vorgesetzten, die diesen double-bind nicht nur laufend herstellen, sondern ihm gleichfalls unterliegen.

Wie kann man dieser Falle entkommen? Gregory Bateson erzählte als Beispiel ein Zen Koan. Der Meister steht hinter dem meditierenden Schüler und sagt: „Wenn Du sagst, dieser Stock ist wirklich, dann schlage ich Dich damit. Wenn Du sagst, er sei nicht real, schlage ich Dich damit. Sagst Du gar nichts, schlage ich Dich auch.“ Der einzige Ausweg ist, dass der Schüler dem Meister den Stock wegnimmt (Bateson 1956: 256, so zit. in: Green 2014). Unser Ausweg besteht darin, das Tabu zu durchbrechen und über Dinge zu sprechen, über die ansonsten geschwiegen wird.

Tabus

Mit Tabu wurden in der frühen Ethnologie vor allem solche Phänomene wie das Verbot des Inzests, der Verzehr bestimmter Nahrungsmittel oder der Ausschluss einer Gruppierung von bestimmten Tätigkeiten bezeichnet. Freud verglich die Tabus „primitiver Gesellschaften“ mit frühkindlichem Verhalten oder dem von Zwangsneurotiker_innen – eine These, die heute als obsolet gilt. In der Ethnopschoanalyse hingegen lebte die Idee des Tabus wieder auf, und zwar im Hinblick auf informelle Ausübung von Gewalt und Herrschaft und deren Erhalt durch Tabuisierung von Verhaltens- und Sprachformen (Erdheim 1991). Es handelt sich hierbei um Regeln, die alle Beteiligten einhalten, ohne sich dessen wirklich bewusst sein zu müssen.

Als Tabu bezeichnen wir hier somit ein implizit praktiziertes Regelwerk, das den professoralen Macht- oder Einflussbereich erweitert und sichert. Der Tabubruch besteht in der Thematisierung der Hierarchie, der willkürlichen professoralen Machtausübung sowie deren Hoheit über die inhaltliche Ausrichtung und die Gestaltung des Arbeitsalltags der Postdocs und des Zugriffsrechts auf deren Wissen bei gleichzeitiger Anrufung ihrer wissenschaftlichen Eigenständigkeit.

Durch die in Drittmittelprojekten fehlende demokratische Mitsprache ist die Grauzone im Verhältnis zwischen Professor_innen und Postdocs oder Doktorand_innen hier noch nebulöser als im restlichen Universitätsbetrieb. Trotz zahlreicher Lippenbekenntnisse hinsichtlich der Nachwuchsförderung und deren Möglichkeiten trifft man auf betretenes Schweigen oder auf ausweichende Formulierungen bei diversen Institutionen, wenn man nach den tatsächlichen Rechten der Postdocs innerhalb dieser Verhältnisse fragt. Diese Leerstelle fördert die Errichtung informeller Tabuzonen, in denen professorale Willkür statt demokratischer Teilhabe herrscht.

Die Regeln, die das Professor_innen – Postdoc Verhältnis maßgeblich bestimmen, sind nicht explizit festgelegt, ausgesprochen oder gar niedergeschrieben, sondern erhalten ihre Gültigkeit einzig dadurch, dass sie praktiziert werden. Und genau darin liegt ihre besondere Wirkmacht: Regeln, die nur durch Praxis gültig werden, haben in ihrer Performanz eine nachhaltige Wirkung und können nicht ohne gravierende Folgen besprochen oder gar in Frage gestellt werden. Die impliziten Regeln dennoch zu benennen und zu kritisieren, bedeutet einen Bruch des Tabus. Und Tabubrüche werden in der Regel geahndet.

Im universitären Kontext kann eine Kette von Maßnahmen in Gang gesetzt werden, die auf die psychische Integrität der „Delinquent_innen“ abzielen und diese über informelle Wege und administrative Netzwerke diskreditieren. Für die Ebene der Professor_innen existiert hingegen ein Schutzwall. Nicht nur ihre Verbeamtung, die sie in der Regel vor der Erfahrung prekärer Beschäftigungssituationen schützt, sondern zum Beispiel auch lang eingeübte Strategien wie männerbündisches Verhalten (Krauß 2001), das gerade an Universitäten noch häufig zu finden ist, trägt zu ihrer Immunität bei.

Das Leitungsgremium drittmittelfinanzierter Projekte ist oft zusammengesetzt aus unterschiedlichen (und um Bedeutung konkurrierenden) Disziplinen, Altersgruppen und Geschlechtszugehörigkeiten. Hinsichtlich ihrer Stellung im sozialen Feld der Universität befinden sich auch die Leitenden in einer unsicheren Position. Im ständigen Aushandlungsprozess um Macht und soziales Kapital werden die Postdocs und deren Ver-

halten, Leistung und Ansehen für sie zu einem Pfund, mit dem sie wuchern können, innerhalb des Leitungsgremiums und auch nach außen. Die Postdocs werden gerade in dieser institutionellen Form zur Prestigeresource der Professor_innen. Dies spielt sich alles in einem informellen Bereich jenseits von äußerer Kontroll- oder Schiedsinstanz ab. Die Thematisierung der informellen – und oft genug illegitimen – Zu- und Ausrichtung im zugrundeliegenden Machtgefüge ist tabu: Bereits die *Benennung* ist ein Tabubruch.

Diese Tabus werden in der Alltagspraxis immer wieder bestätigt und erneuert. Sie können in verschiedenen Situationen identifiziert werden. Das Machtgefälle wird von den Professor_innen im Arbeitsalltag beispielsweise performiert durch Lob einerseits und demonstratives Delegieren von Handlangertätigkeiten, Bloßstellen vor dem Kollegium, Anbrüllen und Türeenschlagen, widersprüchliche Arbeitsanweisungen, Anwesenheitskontrollen, Ignorieren inhaltlicher Einwände gegenüber der Ausrichtung des vermeintlich gemeinsamen Projekts u.v.m. andererseits.

Gestützt wird diese Praxis – und das ist eine unserer zentralen erfahrungsgesättigten Thesen – von dem Wissen um das mangelnde Durchsetzungsvermögen des Mittelbaus und seiner Interessenvertretungen gegenüber der sozialen Klasse der Professor_innen, insbesondere der drittmittelstarken. Gefördert werden individuelle Loyalitätsbeweise – von untergebener Seite, um Schutz zu erhalten, von Seite der Leitung, um Soldiarisierung unter den Untergebenen zu verhindern. Das zur Sprache bringen solcher „illegitimer“ Beziehungen und Machtausübungen muss als Tabubruch bestraft werden, auch über die jeweilige Tätigkeit hinaus und auch unter Inkaufnahme nachhaltiger Schäden an Psyche oder beruflicher Laufbahn der Abhängigen. Wir wagen dennoch einen Tabubruch und schildern im Folgenden drei beispielhafte Vorfälle, um die „Unmöglichkeit“ dieser Situationen anschaulich zu machen.

1. Fall: Grauzone „mündliche Absprache versus schriftlicher Vertrag“

Mehreren Postdocs wurde entsprechend der Stellenausschreibung eine Vier-Jahres-Stelle an einer drittmittelfinanzierten universitären Forschungseinrichtung angeboten. Daraufhin kündigten diese ihre aktuellen Stellen, die teilweise noch mehrere Jahre Laufzeit hatten, oder kamen von höher dotierten Stellen im Ausland nach Deutschland zurück. Alle suchten sich wegen der neuen Stelle Wohnungen fernab ihres bisherigen Wohnorts (und teilweise ihrer Familien), da das Wohnen am Arbeitsort

verlangt wurde. Am ersten Arbeitstag wurde den Postdocs dann von der Verwaltung ein Vertrag über nicht mehr als zwei Jahre vorgelegt.

Die Professoren, welche die Kandidat_innen ausgewählt hatten, sagten dazu lapidar, dieser administrative Vorgang entziehe sich ihrem Einfluss. Es bestehe aber kein Grund zur Sorge, die Verlängerung der Stellen nach zwei Jahren geschehe automatisch. Einer sagte mehr oder weniger wortwörtlich, wem es nicht passe, der brauche ja nicht zu unterschreiben. Bereits in dieser existentiellen Frage ganz zu Beginn verlangten sie von den Postdocs Vertrauen in ihren guten Willen anstelle einer verbindlichen Regelung. Die Vertragsverlängerung wurde zur Vertrauens- bzw. Ehrensache und die Probezeit somit quasi auf zwei Jahre ausgedehnt und zum Dauerzustand.

Die Eroberung des Arbeitsplatzes geschah in Eigeninitiative. Es ist nicht unüblich, dass es auf Postdoc-Stellen keine Einführung in den Arbeitsplatz, keine Aufgabenbeschreibung, keine genauen Arbeitsanweisungen gibt, und Postdocs deshalb kaum Möglichkeiten haben, die nie ausgesprochenen Erwartungen ihrer Vorgesetzten zu deren Zufriedenheit zu erfüllen. In einem spezifischen Fall befand sich ein Vorgesetzter im Sabbatical und war deshalb nicht vor Ort. Es kam in den ersten Monaten, nachdem der Postdoc die Stelle angetreten hatte, lediglich zu einigen wenigen Telefonaten. Der Postdoc gestaltete die Stelle wie abgesprochen in Eigenregie, stürzte sich in die mit dem Professor abgestimmte Arbeit an seinem Projekt und engagierte sich in der Gruppe der Nachwuchswissenschaftler_innen, die zum Mittelpunkt der Forschungseinrichtung wurde. Allerdings nur für kurze Zeit. Der geschäftsführende Direktor sprach dem Postdoc mit Ablauf der Probezeit die Kündigung aus, aus heiterem Himmel, ohne Vorwarnung, ohne Abmahnung, ohne ein Gespräch zur Behebung eines eventuellen Missstandes. Und warum der Rauschmiss?

Eine Begründung wurde aus rechtlichen Gründen verweigert. Der für den Postdoc zuständige und immer abwesende Professor nahm über Wochen hinweg das Telefon nicht ab und antwortete nicht auf Emails. Aus dem vierjährigen Versprechen war ein halbes Jahr geworden. Der Postdoc befand sich wieder auf dem Arbeitsmarkt und darf sich bis heute fragen, ob er nicht besser den Mund gehalten hätte, als er eine seiner Kolleginnen bei Schwierigkeiten mit ihrem Vorgesetzten unterstützt hatte. So zumindest seine Vermutung, denn der Grund für die Kündigung war einer, der von keiner Stelle an der Universität ausgesprochen oder benannt werden konnte – aber alle wirkten daran mit, sie aufrechtzuerhalten.

2. Fall: Grauzone „Umgang mit professoralem Fehlverhalten“

Die Postdoc, für die sich der Kollege aus Fall 1 eingesetzt hatte, war mit einem Vorgesetzten konfrontiert, der autoritär und bisweilen cholerisch mit ihr kommunizierte, meist über nicht arbeitsbezogene private Themen und Befindlichkeiten. Er gab widersprüchliche Arbeitsanweisungen und artikuliert permanent Unzufriedenheit mit der Postdoc in absurden Dingen, beispielsweise, weil sie in ihrem dafür vorgesehenen und eingerichteten Büro arbeitete anstatt irgendwo in den Räumlichkeiten des vom eigentlichen Arbeitsort relativ weit entfernten Uni-Instituts, an dem der Professor sein Büro hatte. Mit ihrem privaten Laptop, versteht sich.

Immer wieder empörte er sich in ihrer Anwesenheit aus abstrusen Gründen über einzelne ihrer Kolleginnen und Kollegen und wurde wütend, wenn sie ihm nicht zustimmte. Die gesamte inhaltliche Gestaltung des Themenschwerpunkts wurde von der Postdoc erwartet. Der Professor nahm für sich aber in Anspruch, ihre Vorschläge diskussionslos als ungeeignet abzutun oder ungefragt anderen zur Beurteilung vorzulegen. Eine enge Mitarbeiterin von ihm, die keine klar definierte Rolle in dem Drittmittelprojekt hatte, war von ihm unausgesprochen befugt, der Postdoc als Vorgesetzte gegenüberzutreten und tat dies ebenso willkürlich wie er.

Derart als eigenständige Wissenschaftlerin degradiert, wendete die Postdoc sich schließlich an die Gleichstellungsbeauftragte, der ähnliche Fälle bereits wohlbekannt waren. Sie riet dazu, direkt die Personaldezernentin im Uni-Präsidium einzuschalten. Gemeinsam mit allen Postdocs der Forschungseinrichtung, die Zeug_innen des professoralen Fehlverhaltens geworden waren, vereinbarte sie einen Termin und schilderte ihre Situation, vor allem ihr Unbehagen angesichts der Mischung aus cholерischen Anfällen, wissenschaftlicher Respektlosigkeit und privaten Bemerkungen, welche sie zunehmend als unangemessen empfand.

Obwohl sie darum bat, den letzten Punkt nicht überzubewerten und bei einem Gespräch mit dem Professor keinesfalls ins Zentrum zu stellen, blieb am Ende übrig, sie habe einen ehrenwerten Professor grundlos der sexuellen Belästigung beschuldigt. Den „Lösungsvorschlag“, einem anderen Vorgesetzten zugeordnet zu werden, indem sie die Stelle desjenigen Kollegen übernehmen sollte, der mit Ablauf der Probezeit ohne ersichtlichen Grund entlassen worden war (Fall 1), lehnte sie ab und kündigte in die Arbeitslosigkeit.

3. Fall: Grauzone „geistiges Eigentum von Postdocs und Doktorand_innen“

Ein letztes Beispiel zeigt, dass auch nach der gesellschaftlichen Diskussion um die Gutenberg-Affäre und die Aberkennung von Annette Schavans Dokortitel im Bereich des Plagiiens offenbar immer noch klare ethische Richtlinien fehlen.

Ein Professor veröffentlichte ohne Rücksprache unter eigenem Namen wörtlich das Manuskript eines Vortrags, den „sein“ Postdoc über seine eigene Forschung gehalten hatte. Der Professor änderte lediglich die besitzanzeigenden Worte so ab, dass er für den Autor gehalten wurde. Die für Plagiate zuständige Ombudsfrau bestätigte, dass der Vortrag geistiges Eigentum des Postdocs sei. Der Plagiatsvorwurf wurde von der Schiedsstelle so beschieden, dass in einer online-Neuaufgabe beide als Autoren genannt werden sollten. Der Postdoc wies dies zurück, da der Professor zum Ursprungstext inhaltlich nichts beigetragen hatte. Der Gerichtsweg galt wegen Geringfügigkeit als ausgeschlossen, der Professor kam ungeschoren davon, das Plagiat blieb ungesühnt. Der Professor gab die inhaltliche und schriftliche Leistung seines Postdocs ohne Rücksprache als eigene aus, und von seinen Kolleg_innen über die eigens für solche Fälle eingerichtete Schiedsstelle bis hin zum Rektorat wurde dies gebilligt.

Keiner dieser exemplarischen Fälle, die wir ausgewählt haben, war von der Qualität, dass sich juristische Maßnahmen hätten erfolgreich ergreifen lassen. In dieser Situation kommen Machtspiele in Gang, in denen die inhaltliche Arbeit genauso wie das Arbeitsverhältnis in einer Tabuzone verhandelt und bewertet werden. Der Schutz dieser Tabuzone wird von der Universität insgesamt als prioritär erachtet, auch wenn an einzelnen Stellen des universitären Netzwerkes durchaus Bedauern und ebenfalls Ohnmachtsgefühle angesichts solch drastischer Ungerechtigkeiten und solcher Willkür geäußert werden – um im nächsten Moment die eigene Haut durch einen Verrat an anderen, die einem oder einer selbst nicht gefährlich werden können, zu retten.

Für die Betroffenen zieht jedes Öffentlich-Machen beim zuständigen Professor, bei der Gleichstellungsbeauftragten, beim Personalrat, bei der Schiedsstelle etc. sofort negative Folgen nach sich, da weder Rechts- noch Schutzmaßnahmen in diesem Grenzbereich greifen. Der Schutz des Tabubereichs war letztlich wichtiger als der Schutz des „wissenschaftlichen Nachwuchses“, da man daran die Verlängerung der Drittmittel geknüpft sah. Was also bleibt, ist ein Drittmittelprojekt, mit dem Ziel der Verlängerung der Drittmittelzahlungen.

Fazit: Solidarität in Grauzonen

Hochschulleitungen wie Leitungen rein drittmittelfinanzierter Projekte konzentrieren sich vor allem auf die Außenwirkung, die inhaltliche Arbeit wird oftmals an Postdocs und Promovierende delegiert. Von wichtigen Entscheidungsprozessen sind diese dann jedoch ausgeschlossen, so dass sie sich in einem Zustand des permanenten double-binds befinden.

In diesem Spannungsfeld entstehen Grauzonen, in denen die wissenschaftliche Freiheit eingeschränkt wird. Es wird nicht selten von Postdocs und Nachwuchswissenschaftler_innen erwartet, dass sie dies stillschweigend hinnehmen, da es sich bei diesen Demütigungen um wertvolle Erfahrungen auf dem Weg der akademischen Sozialisation handle – man selbst habe auf dem Weg zur Professur ja auch die Zähne zusammenbeißen müssen. Selbst offensichtliche Verstöße gegen „gute wissenschaftliche Praxis“ durch Professor_innen werden von der Universität, die heutzutage auf Drittmittel stark angewiesen ist, nicht verfolgt. Institutionen wie Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte oder Ombudsleute haben selten eine Handhabe, da es kaum verbindliche Richtlinien gibt, wie solche Fälle behandelt werden können. Vor allem aber unterliegen sie oft genau denselben Mechanismen.

Diese von uns hier beschriebene Mischung ist wie etwas, das an unserem Blickrand geschieht, aber wenn man richtig hinschauen will, ist es schon wieder verschwunden. Deshalb haben die Postdocs in unseren Beispielen erfahren müssen, dass ihre Vorgehensweisen gegen die jeweilige Willkür nicht die adäquaten waren, da keine davon richtig greifen kann. Akte der Solidarität untereinander gefährdeten die Existenz der Einzelnen als Akademiker_innen. Dies ist umso schockierender, als dass es einer der wenigen Wege für Promovierende und Postdocs ist, auch andere und kritische Stimmen im Hochschulsystem hörbar zu machen.

Drittmittelprojekte und drittmittelfinanzierte Forschungszentren, die per definitionem nicht gleichwertig in die Universität eingebunden sind, bedeuten hinsichtlich einer demokratischen Hochschule oft einen Rückschritt. Damit wird das maßgeblich innovative Forschungspotential, das Postdocs und Doktorand_innen einbringen, unter Umständen blockiert. Forschungszentren sind jedoch nur dann relevant, wenn sie genau dieses Forschungspotential zur Entfaltung bringen und die Karrieren so genannter Nachwuchswissenschaftler_innen nicht nur auf dem Papier fördern. Dazu braucht es verbindliche Regeln der Mitbestimmung, damit in Konfliktfällen nicht informelle und durch Tabus geschützte Handlungsweisen am Ende diejenigen begünstigen, die ohnehin bereits eine privilegierte Position im Machtgefüge innehaben.

Literatur

- Bateson, Gregory (1972) *Steps to an ecology of mind*. Chicago: University of Chicago Press.
- Bateson, Gregory/John D. Jackson/Jay Haley/John Weakland. 1956. Toward a theory of schizophrenia. *Behavioral Science* 1 (4), S. 251–64.
- Erdheim, Marion (2007) Einleitung, in: Sigmund Freud, *Totem und Tabu*. Frankfurt am Main: Fischer, S. 7–42.
- Fortun, Kim (2001) *Advocacy after Bhopal. Environmentalism, disaster, new global orders*. Chicago: Chicago University Press.
- Green, Sarah (2014) Anthropological knots. Conditions of possibilities and interventions. *Hau: Journal of Ethnographic Theory* 4 (3), S. 1–21.
- Klinkhammer, Monika/Gunta Saul-Soprun (2009): Das „Hochstaplersyndrom“ in der Wissenschaft. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching* 16 (2), S. 165–182.
- Krauß, Werner (2001): Der konstruierte Mann oder: Wie männlich ist die Ethnologie?, in: Judith Schlehe (Hg.), *Interkulturelle Geschlechterforschung*. Frankfurt/New York: Campus Verlag, S. 70–85.
- Leemann, Regula Julia/Sandra da Rin (2010): Zum Verhältnis von Forschungsförderung, Laufbahn und Geschlecht – feldspezifische und habituelle Bedingungen, in: Regula Julia Leemann/Heidi Stutz (Hg.), *Forschungsförderung aus Geschlechterperspektive. Zugang, Bedeutung und Wirkung in wissenschaftlichen Laufbahnen*. Zürich/Chur: Rüegger Verlag, S. 135–155.
- Spivak, Chakravorty (1988) Can the Subaltern Speak?, in: Cary Nelson/Lawrence Grossberg (Hg.), *Marxism and the Interpretation of Culture*. Chicago: University of Illinois Press.
- Taschwer, Klaus (2014) „Unsicherheit stachelt zu Höchstleistungen an.“ Interview mit Susanne Weigelin-Schwiedrzik am 29.4.2014, in: *Der Standard* 30.04.2014, URL <http://derstandard.at/1397522040137/Unsicherheit-stachelt-zu-Hoechstleistungen-an> (15.9.2014)
- Sambale, Jens/Volker Eick/Heike Walkenhorst (Hg.) (2008): *Das Elend der Universitäten. Neoliberalisierung deutscher Hochschulpolitik*. Münster: Westfälisches Dampfboot
- Wissenschaftsrat (2015): *Empfehlungen zu wissenschaftlicher Integrität. Positionspapier*. Drs. 4609-15, April. Köln; URL <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4609-15.pdf> (2.11.2015)