UNIVERSITY OF AMSTERDAM

UvA-DARE (Digital Academic Repository)

# Die Aufteilung der Statusgruppen

Stauff, M.

DOI
/10.25969/mediarep/1777
Publication date
2016
Document Version
Final published version
Published in
Zeitschrift für Medienwissenschaft

License
Unspecified

Link to publication

Citation for published version (APA):
Stauff, M. (2016). Die Aufteilung der Statusgruppen. *Zeitschrift für Medienwissenschaft*, *8*(1 (14)), 146-148. https://doi.org//10.25969/mediarep/1777

General rights
It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

Disclaimer/Complaints regulations
If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please Ask the Library: https://uba.uva.nl/en/contact, or a letter to: Library of the University of Amsterdam, Secretariat, P.O. Box 19185, 1000 GD Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

*UvA-DARE is a service provided by the library of the University of Amsterdam (https://dare.uva.nl)*

Download date:05 Sep 2026

MARKUS STAUFF

# DIE AUFTEILUNG DER STATUSGRUPPEN

Als Proteste 2015 an der Universität Amsterdam (UvA) bessere Arbeits- und Studienbedingungen forderten, wurde immer wieder diskutiert, ob Verbesserungen am ehesten und am nachhaltigsten durch Veränderungen der Struktur oder der Kultur der Universität erzielt werden könnten. In Poststrukturalismus und Akteur-Netzwerk-Theorie geschult, lässt sich dies natürlich als etwas altmodische Dichotomie relativieren – sie scheint mir aber eine Restrelevanz in der hier geführten Debatte zu behalten. So weist Lorenz Engell etwa darauf hin, dass Lehrstühle formal schon seit geraumer Zeit nicht mehr bestehen; nicht nur in der Selbstbeschreibung, sondern auch im Verhalten vieler derer, die auf diesen offensichtlich imaginären Stühlen sitzen (und derer, die dort gerne wären), wird ihre Realität allerdings performt. Es mag in der Tat uneindeutig sein (und von der konkreten Ausfüllung abhängen), ob und inwiefern dies schützende oder repressive, Möglichkeiten eröffnende oder Abhängigkeiten erzeugende Konsequenzen hat. Eine zu strikte Unterscheidung von unterschiedlichen Statusgruppen und eine entsprechend verselbständigte Zuweisung von Aufgabenbereichen sind aber weder produktiv für die wissenschaftliche Kultur noch für den politischen Streit.

Es ist insofern bedauerlich (aber wohl symptomatisch), dass die Kommission für gute Arbeit in der Wissenschaft nicht auch professorale Mitglieder zählt; ebenso wenig überrascht es, dass dies ein Kollektiv ist, während die Antwort von einem Professorenindividuum kommt. Alternativen sind zum Teil schwer vorstellbar: Die Veränderung einzelner Gegebenheiten (eines Gesetzes, einer Institution, einer Konvention) verspricht kaum eine echte Lösung – nicht zuletzt, weil die gegebene Situation Effekt vielfältiger kultureller und struktureller Faktoren ist.

Die Häufung befristeter Arbeitsverträge wird auch in den Niederlanden widersprüchlich diskutiert. Einerseits wurde – anders als bei den Forderungen nach einer strukturellen Demokratisierung der Universität – überraschend schnell von Universitätsmanagement und Politik eingeräumt, dass die gegenwärtige



diaphanes eTexT lizenziert für Markus Stauff / 20.04.2016

Befristungspolitik unhaltbar ist. Außer im Profisport gibt es keinen anderen Sektor mit einem so hohen Anteil befristet Beschäftigter wie an der Universität. (Eine Untersuchung konnte zudem zeigen, dass an der Universität mehr unbezahlte Überstunden gemacht werden als in allen anderen Berufsfeldern.) An der Universität Amsterdam erhielten einige Mitarbeiter_innen mit mehr als drei aufeinander folgenden befristeten Verträgen nun eine Entfristung. Der Anteil von Dauerstellen soll im Ganzen erhöht werden (was prinzipiell einfacher ist als in Deutschland, weil es einen Funktionstyp – Universitätsdozent/*Assistant Professor* – gibt, der Promovierten unterhalb von *full professorship* eine unbefristete Stelle ermöglicht; dass diese Stellen in der Regel keine dem US-amerikanischen *tenure track* vergleichbare Aufstiegsoption beinhalten, wurde ebenfalls kritisiert, scheint aber kurzfristig nicht verändert zu werden).

Andererseits ist diese Konsolidierung unbefristeter Stellen aber nicht nur durch die zunehmende Auslagerung der Universitätsfinanzierung an kompetitive, projektgebundene Forschungsförderung stark eingeschränkt; sie hat auch zwiespältige Effekte. Zunächst wird nun eine flexiblere Einsetzbarkeit von unbefristet Beschäftigten gefordert, vor allem die Fähigkeit, in verschiedenen Studiengängen zu unterrichten.[1] Das Unterrichten in mehreren Studiengängen kann im Sinne der viel gepriesenen Interdisziplinarität natürlich als selbstverständlich und anregend verstanden werden; es führt aber – neben mehr organisatorischem Stress – auch zu einer zunehmenden Entfremdung, weil man die Studierenden sowie deren Curriculum weniger kennt und immer mehr ‹Auftragsunterricht› erledigen muss. Zudem stellt sich das Management natürlich schnell auf neue Rahmenbedingungen ein und verkürzt schlicht die Laufzeiten von befristeten Verträgen, so dass niemand auch nur in die Nähe eines Entfristungsangebots kommt. Auch für das von Lorenz Engell angesprochene Problem, dass ein kurzfristiger Entfristungstrend Probleme für Folgegenerationen mit sich bringt, ist noch keine plausible Lösung gefunden.

Die Diskussion in Amsterdam hat aber zumindest einige Lebenslügen des Modells «Bestenauswahl» verdeutlicht: Die Frage nach den Kriterien dieser Auswahl ist nämlich insofern fragwürdig, als die Universität nicht etwa (wie Lorenz Engell nahelegt), ‹die Besten› mit unbefristeten Professuren ausstattet, damit die Studierenden den bestmöglichen Unterricht erhalten und (durch die ständig wechselnden Nachwuchskräfte) mit innovativen Sichtweisen konfrontiert werden. Vielmehr ist es so, dass ein ganz erheblicher Teil der Lehre (und mehr noch der konzeptuellen und administrativen Aufrechterhaltung von Studiengängen) Personal anvertraut wird, das offensichtlich zuverlässig und hinreichend innovativ arbeitet – dann aber, wenn das Wissenschaftszeitvertragsgesetz zuschlägt, offensichtlich doch nicht gut genug ist. (Ähnlich wie in Deutschland wurde in den Niederlanden in der Absicht, die Arbeitnehmer_innen zu schützen, die Zahl der befristeten Verträge beschränkt.) Hier spielt nicht zuletzt die sehr unterschiedliche Gewichtung unterschiedlicher Teilaspekte eines Hochschuljobprofils eine wichtige Rolle. In der Regel haben Promovierende, Mitarbeiter_innen oder

**1** Dies ergibt sich vor allem daraus, dass in den Niederlanden die Finanzierung von Studiengängen und damit der Umfang des Lehrpersonals seit vielen Jahren direkt an die stark fluktuierende Studierendenzahl gekoppelt ist; auch dies war ein Grund für die extreme Zunahme flexibler Beschäftigungsverhältnisse.



diaphanes eTexT lizenziert für Markus Stauff / 20.04.2016

Post-Docs in Deutschland immerhin mehr Zeit für die Forschung als in den Niederlanden; dennoch ist es nicht frei von (strukturellem?) Zynismus, wenn man zur Erfüllung bestimmter, meist besonders zehrender Aufgaben die befristeten Verträge so lange wie irgend möglich verlängert, dann aber andere Aspekte des universitären Arbeitens zum Ausschlusskriterium macht. Dies führt nicht zuletzt zur Gegenüberstellung von *overprotected insider/underprotected outsider*: Wer in einem Moment – im *kairos* eines Berufungsverfahrens – als zu den Besten gehörend (oder eben für ‹gerade gut genug›) befunden wurde, kann danach bei sehr vielen Aspekten, die eigentlich auch zum komplexen Anforderungsprofil gehören, unterdurchschnittlich agieren; wem dieser Schritt noch nicht gelungen ist, kann wegen eines Kriteriums (‹zu wenig Drittmitteleinwerbung›, ‹zu wenig Lehrerfahrung› etc.) ausgesiebt werden.

Auch wenn es gute Gründe dafür geben mag, nicht allen an der Universität Beschäftigten unmittelbar einen *overprotected insider*-Job zu geben (die Forderung nach «Dauerstellen für Daueraufgaben» also nicht umfassend zu erfüllen ist), so müsste doch die Verteilung von Aufgaben und die Vergabe von Stellen transparenter und expliziter diskutiert werden. Eine der vielen ‹kulturellen› Grundlagen dieser Problematik besteht nicht zuletzt darin, dass in Deutschland beinahe jede_r ohne Professur als ‹Nachwuchswissenschaftler_in› gilt – auch mit 50, gegebenenfalls auch mit Habilitation. Der Streit über eine weitere Bürokratisierung der Universität und gegen eine Aushöhlung der grundständigen Finanzierung durch pseudo-kompetitive Drittmittelpfründe kann ebenfalls nur davon profitieren, wenn die kulturelle und strukturelle Aufteilung der Statusgruppen weniger starr gehandhabt wird. Andernfalls, das zeigt die Erfahrung in den Niederlanden bedauerlicherweise deutlich, übernehmen die Manager.



diaphanes eTexT lizenziert für Markus Stauff / 20.04.2016