

*Als Erstes würden wir ganz gerne kurz wissen, für welche Institutionen Sie eigentlich gerade bei uns sind und Sie dürfen sich auch gerne selbst kurz vorstellen.*

Ja gerne vielen Dank für die Einladung. Mein Name ist Nils Stockmann, ich bin wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Osnabrück, also seit kurzem. Ich arbeite hier am Lehrstuhl für Internationale Politische Ökonomie in einem Projekt, wo wir uns die Klimapolitik von öffentlichen Förderbanken anschauen. Ich habe vorher lange an der Universität Münster gearbeitet und in der Zeit habe ich auch angefangen, mich in der Deutschen Vereinigung für Politikwissenschaft zu engagieren - die DVPW in Kurzform - genau und in der DVPW bin ich im Ausschuss für Wissenschaftler in der Qualifizierungsphase tätig. In diesem Ausschuss kümmern wir uns eigentlich so um alle Belange, die WissenschaftlerInnen in der Promotionsphase, in der Post-Doc-Phase betreffen, also einmal natürlich in der Fachcommunity. Genau da schauen wir natürlich in der Vereinigung wie schaffen wir es eigentlich, KollegInnen, die sich qualifizieren, oft junge KollegInnen, die neu in der Wissenschaft sind, zu integrieren. Aber natürlich hat die DVPW eben auch den Anspruch darüber hinaus, auch größere wissenschaftspolitische Themen natürlich mitzubegleiten und zu überlegen, was das für die Vereinigung und für das Fach für Bedeutung hat.

*Aber gleich als Anschlussfrage: Inwieweit setzt sich denn der Q-Ausschuss gegen die prekären Arbeitsbedingungen wissenschaftlicher MitarbeiterInnen ein? In der Qualifizierungsphase?*

Im Grunde sind das 2 bis 3 verschiedene Säulen, die man sich da anschauen muss. Zum einen, wenn es um prekäre Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft geht, dann geht es natürlich oft um den gesetzlichen Rahmen, der in der Debatte natürlich eng mit Regulierung wie dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz verbunden ist. Da ist es so, dass die Deutsche Vereinigung für Politikwissenschaft neben anderen Fachorganisationen eingebunden ist in den politischen Prozess, angehört wurde in der Überarbeitung dieser gesetzlichen Rahmenbedingungen, sich selber mit Stellungnahmen zum WissZeitVG in die Debatte eingebracht hat, das aber natürlich auch bei anderen Themen darüber hinaus tut. Das war unter anderem in der Corona Pandemie der Fall. Wo ist natürlich um Fragen ging von Vertragsverlängerungen angefangen über sozusagen gleiche Bedingungen für WissenschaftlerInnen verschiedener Biographien und verschiedener institutioneller Anbindungen in dieser

Zeit, aber auch darüber hinaus natürlich mit Fragen, was ganz grundsätzlich die Finanzierung des Hochschulsystems angeht. Also eine politische Säule auf der einen Seite, wo der Ausschuß innerhalb der DVPW eben auch immer eingebunden ist und auch versucht, sich mit einer eigenen Meinung ja einzubringen.

Aber dann haben wir natürlich auch als zweite Säule in der DVPW selbst, das sagte ich gerade auch schon, Die Frage wie schaffen wir es eigentlich, dass KollegInnen in der Qualifizierungsphase gut repräsentiert werden? Wie schaffen wir es auch, dass gewisse einheitliche Mindeststandards für Qualifizierungsbedingungen an Unis und anderen Forschungseinrichtungen gelten? Gibt es da innerhalb des Faches eben einen Konsens?

Genau, aber dann auch und das sind Dinge, an denen wir gerade auch schwerpunktmäßig arbeiten: Wie sieht es eigentlich zum Beispiel auch mit unterschiedlichen Stellentypen aus, die beispielsweise eben unter die Befristungsgrundlagen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes fallen, und da eben in der sozusagen Fachcommunity zu schauen: Was sind Standards, auf die wir uns einigen wollen? Das ist so, die zweite Säule.

Und bei der dritten Säule geht es dann eben um die Vernetzung, das gegenseitige Empowerment von WissenschaftlerInnen in der Qualifizierungsphase, wo wir eben versuchen, Räume zu schaffen und Repräsentationsräume zu schaffen, um eben das so wichtige Austauschen über verschiedene Optionen, über verschiedene Perspektiven zu ermöglichen, was natürlich auch nicht zuletzt in den letzten Jahren stark unter Corona gelitten hat und deswegen es natürlich auch sehr wichtig ist, dass man Menschen, die jetzt in den letzten 2-3 Jahren in eine wissenschaftliche Karriere gestartet sind, jetzt sozusagen auch wieder vergemeinschaftet und sozusagen auch da für gleiche und für gerechte Zugangsbedingungen sorgt.

*Sie hatten gerade schon das WissZeitVG angesprochen. Haben sie in dem Bezug denn auch die #IchbinHanna Debatte und dann auch in diesem Frühjahr die Reformen mitverfolgt, aktiv mitverfolgt?*

Die Debatte ist natürlich auch in der DVPW in meinem eigenen Arbeitsumfeld sehr lebendig diskutiert worden. Das sind natürlich viele Dinge, die dort von den InitiatorenInnen ins Feld geführt wurden, die ganz vielen Leuten, die wie ich auch selber in der Qualifizierungsphase sind, natürlich sehr bewusst sind. Die auch in der Community in der DVPW immer wieder diskutiert werden und wurden, und insofern



pendeln, weil einfach Verträge kurzzeitig sind, weil diese wissenschaftliche Mobilität eben noch sehr die Norm ist, auch aus guten Gründen teilweise, was aber natürlich dazu führt, dass viele Kolleginnen und Kollegen weite Pendelstrecken auf sich nehmen - sich Dinge verändert haben, Selbstverständlichkeiten hinterfragt wurden, was Anwesenheit am Dienort angeht, was genau die Form von bestimmten ja Praktiken angeht. Sei es Feldforschung ne digitale Interviews. Ich glaube wenn Sie, ich sag mal so hardcore, qualitativ Forschende gefragt hätten, hätten die Ihnen vor der Pandemie wahrscheinlich gesagt: „Nein, wir können keine Interviews über zoom forschen, weil das ja ist eine ganz andere Qualität des Forschens“. Es hat alles Implikationen. Klar, aber die kann man reflektieren und ich glaube spätestens seit Corona weiß jetzt auch jeder, dass das ganz gut geht. Also auf der eben ja hat sich natürlich etwas getan.

Was jetzt diesen konkreten Gesetzesvorschlag, den wir jetzt im Frühjahr jetzt in der ersten Form dieses Referentenentwurfs haben, ja, da ist es natürlich schwierig. Also meines Wissens wird die Pandemiesituation jetzt auch nicht explizit sozusagen in dem Gesetz angesprochen. Es bleibt sozusagen diese große Ausnahme, diese große Disruption, wo man sich jetzt im Gesetz selber nicht wirklich ne versucht darauf einzustellen; ist auch die Frage ob das an der Stelle möglich ist gesetzlich das ist wohl so.. Gleichzeitig sehen wir aber natürlich an ganz bestimmten Punkten Dinge, die sich nicht verändert haben. Wir sehen, dass zwar sich ausgesprochen wird für eine Mindestvertragslaufzeit gerade im Prä-Doc, also in der Promotionsphase. Das ist gut, dass das 3 Jahre in Zukunft sein sollen. Wenn man sich anschaut was sind die durchschnittlichen Qualifizierungsdauern in verschiedenen Programmlinien ist es aber natürlich weit nicht ausreichend und auch das wie gesagt hat natürlich in der Pandemie dafür gesorgt, dass Leute auf einmal ganz essentiell vor der Frage standen: mein Vertrag läuft ja aus. Gerade Leute, die auf Drittmittelstellen angestellt waren, wo Drittmittelgeber ebenfalls sehr unterschiedlich damit umgegangen sind. Und diese Problematik löst das Gesetz so natürlich nicht auf.

Der zweite Punkt ist auch ganz klar gerade auch im Post-Doc-Bereich: Wir sehen natürlich nach wie vor eine restriktive Befristungsregelung, die jetzt zwar so etwas wie ein Tenure Track Modell vorsieht, die aber gleichermaßen sozusagen mit zeitlichem Druck als Idee eines Effizienzkriterium arbeitet oder eines Leistungskontrollkriteriums und die natürlich ihrerseits wieder krisenanfällig ist. Weil Krisen, so wie die Corona Pandemie, Leuten Zeit klauen, diese Zeit, die sie dann sozusagen nur noch bedingt haben. Damit will ich gar nicht sagen, dass der Gesetzgeber nicht jetzt auch während

der Corona Pandemie schnell reagiert hat und gesagt hat wir verlängern diese Zeit, aber es hat natürlich alle Implikationen. Nicht alles kann natürlich auch wissenschaftlich betrachtet nachgeholt werden. Dann der dritte Punkt, auch das ist ein Punkt, für den sich die DVPW nicht zuletzt sehr stark gemacht hat, ist die sogenannte familienpolitische Komponente des WissZeitVGs. Da ist es so, dass wir aktuell die Situation haben, dass auf sogenannten Haushaltsstellen es möglich ist, Verlängerungen dieses Maximalbefristungsrahmens und der Vertragslaufzeiten für Elternzeiten, Pflegezeiten etc. zu haben. Dass das aber nicht gleichermaßen für alle Stellentypen der Fall ist, insbesondere im Drittmittelbereich. Und auch da ist das Gesetz insofern unklar, dass es Sollannahmen trifft, nicht aber sagt: „Universitäten ihr müsst es so machen“. Das heißt, dass die ArbeitnehmerInnen, also die WissenschaftlerInnen in der Qualifizierungsphase nach wie vor sozusagen vom Goodwill ihrer Universität, ihres Bundeslandes wie auch immer angewiesen sind, wenn es um diese Fragen geht. Und insofern ja, da zu sagen, dass das Gesetz jetzt lernt aus der Pandemie, das kann man, glaube ich, im besten Sinne nicht sagen.

*Ja, vielen Dank für die ausführliche Antwort. Wir hätten jetzt noch ein anderes Feld, was wir gerne ansprechen würden. Und zwar Sie repräsentieren ja den Q-Ausschuss der DVPW, also kommen aus der Politik- und Sozialwissenschaft. Welche Unterschiede gibt es denn Ihrer Einschätzung und Wahrnehmung nach zwischen den verschiedenen wissenschaftlichen Zweigen hinsichtlich jetzt der Qualifikation/Qualifizierungssituation?*

Da gibt es natürlich große Unterschiede zwischen einzelnen Fachkulturen und da müssen wir gar nicht vom Unterschied zwischen Naturwissenschaft und Sozial- und Geisteswissenschaft andererseits sprechen, sondern ich glaube, die Unterschiede bestehen alleine schon, wenn man innerhalb der Sozial- und Geisteswissenschaften beispielsweise schaut. Auch das ist jetzt sehr deutlich geworden, als es um die Reform des WissZeitVGs ging. Anfangs gab es so den Versuch oder auch das Bestreben, auch gemeinsam aufzutreten als Fachvereinigung, gleichermaßen ist man aber auch im Prozess an Grenzen jetzt schon gestoßen, wo zwischen sozial- und geisteswissenschaftlichen Fächern ganz große Unterschiede aufgetreten sind. Beispielsweise, wenn es darum geht: Was heißt eigentlich Qualifikation überhaupt? Brauchen wir, wenn wir in den Postdoc Bereich hineinschauen, brauchen wir so Dinge

wie die Habilitation noch? Wie ist es bestimmt um das sogenannte Lehrstuhl-Prinzip? Müssen wir uns davon nicht eigentlich verabschieden, wenn wir das ernst meinen mit der Forderung: Wir wollen Stellen neben der Professur, wie es immer so schön heißt. Und da gibt es einfach sehr unterschiedliche Tradition, zwischen den Fächern ja und wo man, glaube ich sagen kann, dass die DVPW jetzt zuletzt eine relativ progressive Position vertreten hat mit dem Tenure Track Modell, was wir vorgeschlagen haben, also der verpflichtenden Anschlusszusage bei Post-Doc-Verträgen. Da sind andere Fächer einen anderen Weg gegangen, da sind also auch schon innerhalb dieses Feldes, sag ich mal Unterschiede zu erkennen. Das Ganze wird natürlich noch größer und ich meine, das ist natürlich auch eine Herausforderung dieses Gesetzes, Regeln zu machen, die eben über ganz verschiedene Fächer hinweg gelten. Dann ist es natürlich so, dass wir, wenn wir in die Medizin reinschauen, wenn wir in die Naturwissenschaften reinschauen, ganz andere Praktiken wissenschaftlichen Arbeitens sehen. Wir sehen, dass Dinge vielmehr überhaupt in einer Gruppenstruktur gemacht werden, wohingegen in der Sozial- und Geisteswissenschaft natürlich so individuelle Arbeiten und das individuelle Sich-Qualifizieren noch einen ganz anderen Stellenwert hat.

*Könnten Sie ganz kurz so in ein 2 Sätzen nennen, was Sie oder der Ausschuß von einer Reform fordert? Eine Reform des WissZeitVG?*

Genau ich glaub, das sind im Grunde 3 bis 4 Kernforderungen, die wir haben.

Das eine, das sagte ich gerade ist das sogenannte Tenure Track Modell. Also die Frage einer verpflichtenden Anschlusszusage für Menschen, die im Post-Doc-Bereich beschäftigt sind. Dass Leute also nicht WissZeitVG-befristet eingestellt werden können und der Vertrag dann einfach endet, sondern dass das immer mit einer Anschlusszusage verbunden wird, ist das erste.

Das zweite sind die Mindestvertragslaufzeiten gerade im Promotionsbereich wo die DVPW für sich eine Mindestlaufzeit von minimal 4 Jahren ausgesprochen hat, um näher dran zu kommen, an diese durchschnittliche tatsächliche Promotionsdauer wie sie aktuell ist. Das Dritte ist im Grunde diese Ausweitung der familienpolitischen Komponente, also der klareren Regelung, der einheitlicheren Regelungen vor allen Dingen auch mit einem Muss für sozusagen eine Planungssicherheit für Menschen, die im Bereich ihrer Qualifizierungsphase eine Familie gründen, andere Care-Verpflichtungen anfangen, et cetera.

Und das Vierte ist dann die ja klarere Abgrenzung von dessen, was eigentlich eine Qualifikationsstelle im engeren Sinne ist und das, was andere wissenschaftliche Stellen sind insbesondere da in Abgrenzung zu Drittmittelprojekten .

*Super, vielen Dank. Als vorletzte Frage würden wir gerne von Ihnen wissen - Wer von diesen Big Playern oder auch von den müßte denn Ihrer Einschätzung nach zusammenarbeiten, damit die Reform erfolgreich oder möglichst erfolgreich gestaltet werden kann?*

Das ist, glaube ich, eine sehr schwierige Frage. Im Grunde bräuchte es ne allgemeine Bewegung, sozusagen. So, wie wir das übrigens in den wissenschaftlichen Systemen in anderen Ländern auch schon längst sehen, wo Qualifizierungsbedingungen zwischen Fächern vermeintlich vergleichbarer sind.

Wir brauchen da glaube ich jenseits dessen, dass die Fächer unter sich sich verständigen müssen und es da mehr Zusammenarbeit braucht, eben vor allen Dingen eine bessere Koordinierung unter den Betroffenen, wenn ich es mal so sagen darf. Dann aber insbesondere auch, und da sind natürlich jetzt auch Dinge, die wir jetzt in dieser jüngeren Reformbewegung jetzt oder auch gerade den Protest nach dem ersten Entwurf des BMWF oder dem ersten Vorschlag des BMWFs sehen, auch, dass das ganze Statusgruppenübergreifend verläuft. Dass wir also auch auf die Solidarität aus der ProfessorInnenschaft angewiesen sind - es gab da ja diese Initiative #ProfsfürHanna, die sich gegründet hat und die es jetzt glaub ich auch erstmals geschafft hat weit, weit fächerübergreifend eben Koalitionen zu schmieden - da muss man einfach sagen, das ist glaube ich so eine der großen Schwachpunkte. Aber aus meinem Verständnis ja bräuchte es eine viel breitere Koalitionen. Es bräuchte vor allen Dingen eben klare Artikulation eines Arbeitnehmerinneninteresses auf der ArbeitgeberInnenseite.

Gleichzeitig ist es aber so, wenn es also tatsächlich so kommt, dass es eine Option gibt, die auf eine verpflichtende Anschlusszusage für Post-D ocs hinausläuft, dann liegt es natürlich in den Fachkulturen daran, dafür auch Standards zu entwickeln und die Frage zu stellen nach was wollen wir das denn dann evaluieren, wenn so etwas passiert und und da ist es notwendigerweise so, dass dass die Fächer wiederum für sich natürlich entscheiden müssen ne und wo dann natürlich ein Auftrag an die Fachvereinigung als sozusagen organisiertes Forum dieser Fächer dann am Zug sind.

*Super vielen, vielen Dank schon mal. Bei der Recherche für das Interview haben sind wir noch auf eine Sache gestoßen, die wir auch gerne ansprechen würden, ist aber eher im persönlichen Bereich, also genau kein Druck zur Beantwortung sozusagen und zwar: Inwiefern hat man es als First-Gen innerhalb des bestehenden Wissenschaftssystems schwerer?*

Kann ich gerne was zu sagen, weil das tatsächlich ein Thema ist, was mich auch umtreibt.

Es ist so, dass wir, und da haben wir wirklich auch Zahlen, die das belegen, dass für Menschen, die aus, in irgendeiner Weise, marginalisierten Kontext kommen, sei es, dass das First Generation Leute sind, also ErstakademikerInnen, sei es, dass es Leute, die aus anderen Gründen marginalisiert sind, sind. Da haben wir Zahlen und da wissen wir, dass es an Übergangspunkten für diese Person schwierig wird. Das ist diese sogenannte, in Gender Studies wird es immer diese Leaky Pipeline genannt - Wo verlieren wir also die Leute? - Und das ist an den Übergangssituationen so. Warum ist das so? Weil da natürlich Unsicherheit zum Tragen kommt. Man weiß nicht wie geht der Vertrag weiter. Man ist konfrontiert mit sozialen Erwartungen aus dem Umfeld, die vielleicht nicht verstehen „Oh Gott, du bist jetzt Ende 20, Anfang 30 und arbeitest immer noch auf einem befristeten Teilzeitvertrag. Ist das wirklich das, was du möchtest? Andererseits können es aber auch rein materielle Faktoren sein. Dass die Frage ist, „Ich kann jetzt halt nicht einfach irgendwie ein halbes Jahr eine Stelle suchen und das überbrücken finanziell betrachtet.“, beispielsweise. Fragen von Mobilität – Kann ich es mir a) leisten, b) hab ich da sozusagen das nötige soziale Kapital dafür, mehrere Male innerhalb weniger Jahre quer durch Deutschland oder sogar ins Ausland irgendwie umzuziehen.

Und insofern sehen wir da glaube ich Dinge ne die wie gesagt gerade für so die Studienzahlen - Also die Frage: Wer nimmt überhaupt ein Studium auf? Wer macht das erfolgreich zu Ende? - Dass sich das fortsetzt mit der Frage: Wer traut sich eine Promotion zu? Wer macht danach Wissenschaft weiter und wer kommt dann hinterher sogar auf eine entfristete Stelle beziehungsweise eine Professur eines Tages?

*Super vielen Dank für die Antwort ist denn noch irgendwas offen geblieben, was Sie gerne ansprechen würden?*

Ich glaube wichtig ist, einfach nur nochmal darauf hinzuweisen, dass das WissZeitVG



in der Form, wie es als Gesetz ist, natürlich limitiert ist. Also das ist ein Punkt, den das Bundesministerium für Bildung und Forschung natürlich auch immer wieder stark macht: „Wir schaffen hier nur gesetzlichen Rahmen. Die Länder und Universitäten sind jetzt dafür verantwortlich, das umzusetzen.“ Wo jetzt einfach wegen glaube ich gefunden werden müssen, wie man da die Länder die Universitäten in die Pflicht nimmt, wo man eben aber auch aus ArbeitnehmerInnensicht und an einzelnen Universitäten und Instituten damit umgeht so ne und das sollte man glaube ich nicht aus dem Blick verlieren und ja, insofern ist die Debatte jetzt sicherlich mit dem WissZeitVG auch nicht abgeschlossen.

*Ja super vielen vielen Dank.*