

Interview mit Sozialwissenschaftlerin Johanna

Vorstellung:

*Mein Name ist Johanna, ich bin Doktorandin in der Politikwissenschaft und jetzt in den letzten Zügen meiner Promotion.*

*Inwiefern sind Sie denn vom WissZeitVG betroffen?*

Betroffen, wie sicherlich erstmal alle die irgendwie einen Job an der Uni haben, einen befristeten Job, das heißt, Ich bin eben im Wissenschaftszeitvertragsgesetz drin, also in diesen 6 Jahren nach der Promotion und 6 Jahren vor der Promotion. Sprich ich habe eben auch eine Grenze wann ich fertig werden muss mit meiner Promotion jetzt erstmal, um dann eben auch weiter beschäftigt sein zu dürfen an der Uni. Und mit Blick darauf, was man dann nach der Promotion weitermacht, also ich würde gerne in der Wissenschaft bleiben, ist es natürlich ein großes Thema, was jetzt auch im Rahmen der Reform möglicherweise passiert oder auch nicht passiert.

*Wo siehst du zurzeit das Kernproblem des aktuellen Wissenschaftssystems?*

Das Kernproblem, das ist eine echt schwierige Frage. Wo liegt das Kernproblem - die Frage ist insofern richtig, als dass natürlich diese 6 plus 6 Jahre und Befristungsregel nicht alleine das Kernproblem sind, sondern wahrscheinlich würde ich das Kernproblem eher in Abhängigkeiten sehen. Abhängigkeiten, die das deutsche Wissenschaftssystem im Grunde schafft und damit verbunden eben auch die Schwierigkeit, dass es so wenige unbefristete Stellen und wirklich unbefristete Perspektiven für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Wissenschaft gibt.

*Inwiefern spürst du, dass Kontakte oder Connections eine große Rolle für den Karriereaufstieg spielen?*

Ich glaube schon, dass sie eine große Rolle spielen. Ich habe schon Eindruck, dass es durchaus wichtig ist, welche Kontakte man hat. Es gibt dann mit Sicherheit auch, ich sag mal, in den in den höheren Ebenen solche Personen, die solche Kontakt für wichtiger halten und andere die weniger auf Kontakte sich konzentrieren und vielleicht stärker auf fachliche Aspekte. Generell würde ich aber schon sagen, es spielt auf jeden Fall eine Rolle.

*Wenn wir jetzt über diese hierarchische Struktur schon sprechen, wie viel Wettbewerb und Unternehmenskultur, eher wirtschaftliche Unternehmenskultur, nimmst du wahr in der Wissenschaft, gerade auch im Hinblick auf freie Stellen oder auch Qualifikationsmöglichkeiten?*

Also ich meine, Konkurrenzdenken gibt es glaub ich schon, auch einfach dadurch, dass es wenige Stellen gibt am Ende, also dass der Flaschenhals relativ spät kommt und dass der Flaschenhals ziemlich eng ist. Dadurch wird glaub ich einfach allein, ja allein durch diese Stellensituation wird Konkurrenz erzeugt. Also auch unter Personen, die jetzt nicht mit ausgefahrenen Ellenbogen durch die Welt laufen, ist es einfach am Ende des Tages so, dass man sich in einer Konkurrenzsituation wiederfindet. Im Vergleich zu Wirtschaft ist vielleicht tatsächlich so ein bisschen der Gegensatz, einerseits die Hierarchie, also das natürlich im System angelegt, wie sich das dann auswirkt sicherlich sehr unterschiedlich und wieder sehr personenabhängig, aber das eben eine Struktur angelegt wird, wir doch einfach eine sehr starke Hierarchie haben im Wissenschaftsbetrieb und es natürlich auch so ist, das wir zunächst mal wir sind ja nicht in Personalführung oder solchen Dingen ausgebildet, auch wenn das natürlich immer mehr kommt. Und ich will auch gar nicht sagen, das ist per se irgendwie schlecht oder da machen per se Vorgesetzte einen schlechten Job an der Uni, darum geht es mir überhaupt gar nicht. Aber Sicherlich gibt es Innovationen in der Wirtschaft, die bei uns an der Uni lange brauchen, um anzukommen.

*Gerade wenn du über Strukturen an der Uni sprichst und - wie es denn die Unterstützung, z.B. beim Abschließen von Verträgen oder Mitarbeitergespräche?*

Ich glaube, das ist deswegen nicht so pauschal zu beantworten, weil es wiederum sehr stark von den involvierten Personen abhängig ist, aber auch sehr, sehr stark Strukturen der Uni, an der man arbeitet, also bis hin zu teilweise wirklich zu dann persönlichen Kontakten, persönlichen Strukturen mit Blick auf Vorgesetzte, mit Blick auf Verwaltung. Es macht natürlich einen Unterschied, ob ich jemanden als Vorgesetzten oder auch in der Personalabteilung, als Institutsdirektor, jemanden habe, der daran interessiert ist, die eigenen Mitarbeiter möglichst gut und möglichst langfristig auch zu beschäftigen oder ob ich das nicht habe. Also ich glaube, da ist Sensibilität und tatsächlich dann auch persönliche Einstellung der beteiligten Personen durchaus recht wichtig.

*Wie plant man denn unter solchen Umständen seine Karriere oder Zukunft, kann man das überhaupt planen?*

Ne, ich glaube man kann das nicht planen. Ich glaube oder ich habe mir persönlich immer gesagt, naja nach Abschluss der Promotion ist nochmal das Möglichkeitsfenster, um wirklich gut umzusteigen. Mittlerweile würde ich für mich persönlich sagen, ich möchte gerne in der Wissenschaft bleiben. Und ich glaube, das sind halt die Entscheidungen, die man treffen kann und wo man sich sicherlich über die Konsequenzen auch irgendwie soweit es denn möglich ist, bewusst sein muss. Planen ist dann damit nicht so wirklich, also das ist dann, so wie ich es im Moment sehe, eher wirklich die Entscheidungen dafür „ok ich entscheide mich dafür, eben nicht planen zu können. Ich entscheide mich dafür, jetzt eben nicht zu sagen, ok an diesem Ort kann und werde ich bleiben“ und ja sondern eher dafür, zu sagen „ok dann muss ich auch die Flexibilität mitbringen, die dieser Job nun mal leider erfordert“

*Und dann ist die nächste Frage wahrscheinlich etwas schwerer oder nicht zu beantworten, aber: Wo siehst du dich in 5 oder 10 Jahren?*

Wo sehe ich mich in 5 oder 10 Jahren? Idealerweise in der Wissenschaft und ja idealerweise natürlich auf einer möglichst langfristigen oder möglichst unbefristeten Stelle. Ob das aber so eintritt und ob es diese Stelle dann irgendwie gibt und ob man die bekommt und so weiter und sofort, ich glaube das fällt wieder unter diesen „Nebel des nicht so wirklich planen könnens“ sondern das sind dann eher Wünsche, aber nicht irgendwie fest planbar.

*War dir das bewusst, als du den Weg in die Wissenschaft genommen hast, dass das so eine unplanbare Geschichte werden wird?*

Nee, in dem Maße nicht. Also ich glaube schon, dass ich über gewisse Dinge durchaus Bescheid wusste. Ich glaube aber oder würde wahrscheinlich für mich selbst schon sagen, dass ich schon auch mit einer gewissen Naivität daran gegangen bin. Vielleicht muss man das auch, vielleicht darf man sich das gar nicht so klar machen, wenn man das dann wirklich auf sich nimmt. Auf der anderen Seite, eigentlich muss man es sich klar machen und ich habe schon mal den Eindruck, dass es zumindest mittlerweile sehr viel klarer ankommt, weil ich schon den Eindruck habe, dass gerade Doktorandenstellen auch gar nicht mehr so leicht zu besetzen sind, also das es schon relativ viele Menschen gibt, die sagen „ich tue mir das nicht mehr an“, was im Grunde gut und richtig ist, weil ansonsten wird sich nichts ändern. Deswegen, ich glaube, es ist nicht richtig gewesen, da sozusagen mit einer gewissen Naivität ranzugehen. Die Frage ist aber ob man es durchhält, wenn man nicht einen gewissen Naivität da ran geht.

*Was müsste sich deiner Meinung nach sofort ändern: Was forderst du von einer Reform?*

Ich glaube es wäre schon sehr sinnvoll eine Reform zu haben, in der wir in der Postdocphase mit Anschlusszusagen arbeiten, also im Grunde mit Tenure Track-Stellen. Das Problem, was das vielleicht mit sich bringt, ist: in dem Moment, in dem ich an einem Institut einige PostDocs habe auf Tenure Track Stellen und einige Postdocs, bei denen das derzeit nicht der Fall ist, ob das nicht am Ende des Tages dazu führt, dass eben bei den Leuten mit Tenure Track-Stellen viel Arbeit abgeladen wird, weil sie sich natürlich in einer Drucksituation befinden. Die wollen ja diese Tenure kriegen, also das ist ja so gedacht, dass ich eben für eine gewisse Zeit angestellt werde, mit der klaren Ansage, wenn dies und das erfüllt ist, dann wirds zu einer unbefristete Stelle, aber es wird eben nochmal darüber

entschieden ob es dann wirklich unbefristet wird oder nicht. Und das ist natürlich wichtig, das ist natürlich auch eine Situation, über die dann theoretisch Druck aufgebaut werden kann, da ist es sicherlich sinnvoll einfach nochmal drüber nachzudenken, wie man damit und umgeht. Aber ich würde schon sagen, dass wir in der PostDoc-Phase mit Tenure Track arbeiten müssen und ich würde sagen das wäre für mich eine der Hauptforderungen jetzt mit Blick auf die Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes.