

„Absicherung gibt es überhaupt keine, man kann nur hoffen...“

Über den Umgang mit Unsicherheiten im Kontext der Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen junger Lebenswissenschaftler/innen

Lisa Sigl

Problemaufriss & Fragestellung

Phänomenen wie dem „akademischen Prekariat“ (Friedmann 2010) oder „freiwilliger Selbstausbeutung“ von Hochqualifizierten (Moosbrugger 2008) wird sowohl medial als auch in der wissenschaftlichen Debatte zunehmend Beachtung geschenkt. Viele sehen sie im Zusammenhang mit der neoliberalen Reorganisierung akademischer Forschung nach New Public Management-Prinzipien (z. B. Lave/Mirowski/Randalls 2010) und der damit einhergehenden stärkeren Orientierung an kompetitiver Projektförderung.

Die Projektform wird dabei ambivalent beurteilt, da sie einerseits verspricht, Forschung effizienter zu gestalten, dabei aber zwei an sich unvereinbare Ansprüche hat: Planbarkeit und Flexibilität (Besio 2009). Eine „Paradoxie der Projektform“ liegt bei Forschungsarbeiten auf der Hand, die sich ja gerade durch Unvorhersehbarkeit in der Erforschung des Unbekannten auszeichnen (Torka 2006).

Für den/die individuelle/n Forscher/in liegt die Herausforderung dann darin, die Unplanbarkeit der Forschung mit der Planung der eigenen Erwerbs- und Karrierebiografie zu koordinieren. Die Herausforderung wird in Feldern mit hohem Unsicherheitsgrad in den Forschungsprozessen (= epistemische Unsicherheiten) noch größer. So ist es, in den Worten einer jungen Forscherin, in den Lebenswissenschaften etwa

der Normalfall, dass nicht alles gleich geht. Und oft einmal muss man sehr, sehr viele Umwege machen bis man zu irgendeinem Ergebnis kommt, das man eigentlich nicht vorhergesehen hat. (f1)⁽¹⁾

Die epistemische Unsicherheit ist in der Arbeit mit lebendem, unberechenbarem Material besonders hoch: die Unsicherheit liegt oft darin, nicht zu wissen, worin die Unsicherheit liegt (vgl. Krohn/Krücken 1993).

Die hier vorgestellte Studie geht den Fragen nach, (1) wie junge Forscher/innen Unsicherheiten erleben („Unsicherheiten“ meint hier das breite Spektrum von epistemischen Unsicherheiten bis hin zu

(1) Die wörtlichen Zitate stammen aus Interviews und Fokusgruppen (Sigl 2012; f=female, m=male, FG=Fokusgruppe).

Unsicherheit in Bezug auf die eigene Karriere und soziale Absicherung) und (2) wie junge Forscher/innen mit Unsicherheitserfahrungen umgehen. Dieser Text fokussiert die zweite Frage und reflektiert, wie der Umgang mit Unsicherheitserfahrungen zu Transformationsprozessen akademischer Forschungskulturen beitragen kann.

Damit trägt die Studie zu Kerndebatten der Hochschul- und Wissenschaftsforschung über die Governance von akademischer Forschung bei. Versteht man „Governance“ als spezifische Konstellationen von Macht (Jordan/Wurzel/Zito 2005), adressiert die Studie vor allem den Teilaspekt der akademischen „Self-Governance“ (De Boer/Enders/Schimank 2007). Theoretisch gewandt soll zur Klärung der Frage beigetragen werden, wie epistemische Spezifika des Forschungsfeldes und soziale Faktoren (z. B. Forschungsförderung) in der Governance akademischer Forschung zusammenwirken; wie also konkrete Forschungspraxen von Wissenschaft und Gesellschaft ko-produziert werden (vgl. „co-production“, Jasanoff 2004).

Studie und Methoden

Die Studie geht aus drei Forschungsprojekten zur Veränderung akademischer Forschungskulturen am Institut für Wissenschaftsforschung der Universität Wien hervor (KNOWING GOLD II, MURL)⁽²⁾ und basiert empirisch auf einer systematischen Triangulation von Perspektiven und Methoden (Flick 2008, S. 55). Den Kern bilden 14 biografische Interviews (ca. 2-3 h) mit jungen Lebenswissenschaftler/innen (PhD-Studierende, Postdocs) sowie vier Fokusgruppendifkussionen und gezielte Beobachtungen in Labors. Unterstützend wurden quantitative Fragebögen (zu Karriereverlauf, Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben und Zufriedenheit mit der Arbeitssituation) ausgewertet. Die Anstellungsverhältnisse der Forscher/innen waren sowohl von befristeten Projektverträgen (bis zu 80 % über Drittmittel beschäftigt mit Vertragszeiten von einigen Monaten bis max. vier Jahren) als auch von der Zunahme von Teilzeitanstellungen, einhergehend mit der sog.

(2) Knowledge, Institutions and Gender (KNOWING) 2006-8 PI: U. Felt, Coll.: V. Wöhrer, L. Sigl (EC/FP6); Re-Thinking biosciences as culture and practice (GOLD II, 2006-07) Project leader: Ulrike Felt, Collaborators: Maximilian Fochler, Lisa Sigl (BMBWK), Manouvering Uncertain Research Landscapes (MURL) 2009-11, L. Sigl (ÖAW).

Kettenvertragsregel, geprägt. Letztere wird an den meisten österreichischen Universitäten als Verbot unbefristeter Verträge ausgelegt. Die Erwartung vieler Forscher/innen war daher, nach spätestens acht Jahren an eine andere Universität wechseln zu müssen oder die akademische Laufbahn zu verlassen. Trotz dieser relativ unsicheren Karriereperspektive war für einen Großteil der Interviewten die akademische Karriere das primäre berufliche Ziel.

Die Erfahrung existenzieller Unsicherheit

Unsicherheitserfahrungen sind individuell verschieden (z. B. abhängig von Umweltbedingungen oder der eigenen Risikotoleranz). Wenn junge Forscher/innen über Unsicherheiten in ihrem Arbeitsumfeld sprechen, ist ihnen aber gemein, dass sie Unsicherheiten nicht nur als „enervierend“ (m2) und „stressig“ (m4) erfahren, sondern auch stärkere Ausdrücke wie „Panik“ (f4) oder „Angst“ (FG) verwenden. Diese existenzielle Erfahrung ist analytisch auf die spezifische Verknüpfung von epistemischen und sozialen Unsicherheiten rückführbar.

Das „Projekt“ als Form der Forschungsförderung stellt eine strukturelle Verknüpfung zwischen beiden her: Für die weitere Projektförderung gilt der messbare Output (z. B. Publikationen) vorhergehender Projekte als Voraussetzung. Die weitere Beschäftigung und soziale Absicherung der Forscher/innen wird damit theoretisch vom Erfolg des unsicheren Forschungsprozesses abhängig.

Dadurch werden epistemische Unsicherheiten schnell generalisiert, als existenzielle Sorge oder Unruhe („anxiety“), erfahren bzw. als Risiko für die individuelle akademische Karriere und soziale Absicherung. Die Erfahrung eines „existenziellen Risikos“ wird hier ko-produziert von epistemischen und sozialen (Umwelt-)Faktoren (Projektförderung) und charakterisiert eine spezifische Form von Prekariisierung in den Lebenswissenschaften.⁽³⁾

Der Umgang mit Unsicherheiten

Die Erfahrung von Unsicherheiten als individuelles Risiko verändert auch den Charakter der Formen (Modi) des Umgangs mit Unsicherheiten (vgl. „modes of ordering“ Law 1994). Über das Erzielen guter Forschungsergebnisse hinaus geht es vor allem um messbaren Output zur Sicherung der eigenen sozialen Absicherung und Karriere. Das Ziel ist fast immer, zu verhindern, dass epistemische Unsicherheiten zu einem sozialen Risiko werden.

In den Narrationen der Forscher/innen waren vier Modi des Umgangs mit Unsicherheiten dominant, die im Folgenden beschrieben werden. Sie unterscheiden sich im Hinblick auf die soziale Basis,

(3) Für genauere Ausführungen zum Charakter der Unsicherheitserfahrungen siehe Sigl 2012.

die damit oft verbundene hierarchische Verteilung von Ressourcen (Zeit, Fördermittel und Erfahrung) sowie das Ausmaß ihrer Sichtbarkeit oder Formalität (siehe Abbildung 1). Die vorgestellten Modi sind analytische Kategorien und werden in der Praxis meist parallel angewandt.

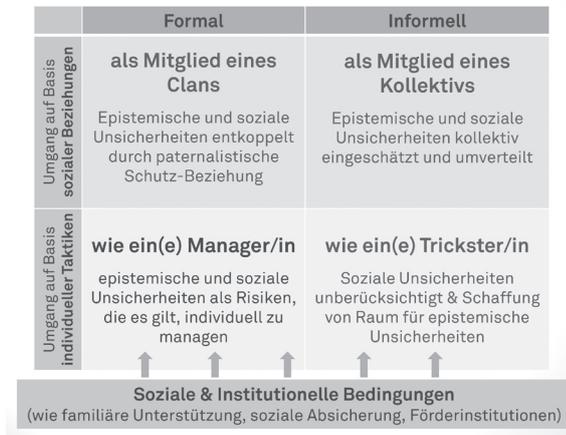


Abbildung 1: Modi des Umgangs mit Unsicherheiten

Der von jungen Forscher/innen als am dominantesten erzählte Modus ist der des Umgangs als Teil des wissenschaftlichen Clans, hier definiert als eine Gruppe, die sich um ein Gründungsmitglied formiert und durch eine klare hierarchische Struktur charakterisiert ist. Der/die Gruppenleiter/in (in diesem Kontext meist Laborleiter/in) verfügt zum einen über die Fördermittel, um Verträge bei Bedarf zu verlängern (und damit Zeit umzuverteilen). Zum anderen verfügt er/sie auch über die nötige Erfahrung in der Betreuung von jungen Forscher/innen, eben jener Situation vorzubeugen, dass ein unsicherheitsintensives Experiment zum sozialen Risiko wird. Ein Postdoc beschreibt das wie folgt:

Absicherung gibt es überhaupt keine, man kann nur hoffen, dass, sollten die Experimente nicht so erfolgreich sein... dass einen da der entsprechende Betreuer... trotzdem gewähren lässt. (m4.2)

Vor allem PhD-Studierende betonen, wie sehr ihr Erfolg davon abhängt, dass die Betreuungsperson ihnen Forschungsaufgaben zuteilt, die innerhalb der Dissertationsphase bearbeitbar sind. Aus ihrer Perspektive ist es entscheidend, eine verantwortungsvolle Betreuungsperson zu wählen und eine gute Arbeitsbeziehung – und damit den Zugang zu Zeit, Fördermitteln und Erfahrung – zu erhalten.

Eine weitere Form des Umgangs mit Unsicherheiten ist der Manager-Modus. Hier wird versucht, die potentiellen Risiken experimenteller Projekte abzuschätzen und das eigene Umfeld so zu koordinieren, dass letztere nicht zum sozialen Risiko werden, etwa indem rechtzeitig vor Projektende mehrere

Projekte beantragt werden, um eine Kontinuität der Forschung und der Anstellungsverhältnisse sicherzustellen. Ein Postdoc spricht von einer Overhead-Time von 1½ Jahren:

Man muss immer schon eineinhalb Jahre vorher denken, wenn das eine Projekt dann ausläuft, was kommt als nächstes? Also nicht nur denken, sondern schon schreiben. (m4)

Solchermaßen manageriale Fähigkeiten werden von Forscher/innen als nur mit der Zeit erwerbbar beschrieben. In der Praxis werden dann häufig Projekte mit höheren und solche mit geringer eingeschätzten Risikofaktoren gemischt, um mit relativ hoher Sicherheit einen messbaren Output (fast immer Publikationen) zu erreichen. Häufig werden in diesem Modus alle mobilisierbaren individuellen (v. a. Zeit-) Ressourcen mobilisiert (z. B. in Mehrarbeit), um den Output zu maximieren und wissenschaftlich wettbewerbsfähig zu bleiben.

Der dritte Modus, von dem junge Forscher/innen erzählen, ist jener als Teil eines (Labor-)Kollektivs. Hier unterstützen sich Labormitglieder, indem gegenseitig Erfahrungswissen zur Verfügung gestellt wird. Dadurch können „riskante“ Situationen vielfach vermieden werden. Dieser Modus findet sich relativ unsichtbar im alltäglichen Austausch im Labor, aber auch semi-institutionalisiert in Labormeetings durch gegenseitiges Feedback zu Forschungsprojekten.

Der vierte Modus ist – anders als die anderen – weniger an der Produktion messbaren Outputs für die eigene Karriere ausgerichtet und kennt daher auch die Umdeutung von Unsicherheiten als „Risiko“ nicht: der Trickster-Modus des Umgangs mit Unsicherheiten ist vielmehr durch das Ablehnen ebenjener Deutung charakterisiert. Vielmehr werden – auch durch Umgehen und „Austricksen“ formaler Vorgaben (etwa zur Widmung von Fördermitteln) Räume geschaffen, in denen unsicherheitsintensive Forschung stattfinden kann, ohne von Überlegungen sozialer Absicherung beschränkt zu werden. In den Worten eines Postdocs ausgedrückt klingt das so:

Dann gibt es noch ein paar so Nebenprojekte, wo man macht, was man nicht absehen kann. (m1.2)

Vielfach gilt die Ansicht, dass „gute“ Forschung viel eher in so geschaffenen Nischen bewerkstelligt werden kann als in formal gegebenen Rahmenbedingungen.

Wie der Umgang mit Unsicherheiten Forschungskulturen verändern kann

Individuelle Forscher/innen sind nie nur einem

Modus des Umgangs mit Unsicherheiten zuzuordnen. Vielmehr repräsentieren die Modi ein Repertoire, das parallel genutzt wird und deren Balance untereinander sich dynamisch mit den Umweltbedingungen zu verändern scheint. Während etwa zu Vertragsbeginn noch der kollektive und Trickster-Modus prominent ist, werden der Clan-Modus und der Manager-Modus zu Vertragsende hin dominant.

Es scheint also, dass je kürzer die Verträge und je unsicherer die berufliche Perspektive sind, die individuelle Abhängigkeit von Laborleiter/innen und den eigenen managerialen Fähigkeiten umso stärker steigt. In den Narrationen der Forscher/innen wurde deutlich, dass dies den kollektiven Modus des Umgangs unter Zeitdruck bringen kann (etwa indem Labormeetings für gegenseitiges Feedback seltener abgehalten werden).

Diese soziale Dynamik birgt das Risiko, dass kollektive Arbeit tendenziell an den Rand akademischer Forschungskulturen gedrängt und verlernt wird. Auch scheint ein hoher Unsicherheitsgrad die Aufmerksamkeit von der Forschung selbst auf das individuelle Karrieremanagement verschieben zu können. Ein Postdoc formulierte das wie folgt:

Es ist... sehr schwierig zu planen... ich hätt einfach sehr gern das Gefühl, dass man mehr als drei oder fünf Jahre Zeit hat... dann könnten wir uns mehr um die wissenschaftliche Planung kümmern... aber so wie es momentan ist, planen wir hauptsächlich unsere eigene Zukunft. (m1)

In den Narrationen wird deutlich, dass die starke Orientierung auf die eigene Karriereperspektive dazu tendiert, stärker planbare Forschungsperspektiven zu bevorzugen und damit auch relativ sicher zu messbarem Output zu gelangen („low hanging fruits“ zu ernten, m4). Neben den sozialen lösen die Unsicherheitserfahrungen also auch epistemische Dynamiken aus (z. B. indem sie Prioritäten in der Forschung verschieben).

Schlussbemerkung

Diese Studie ist auch ein Beispiel dafür, dass an empirischen Untersuchungen oft am interessantesten ist, was man **nicht** findet. Was Forscher/innen nämlich in ihren Narrationen systematisch auslassen (bzw. nur deren Abwesenheit erzählen), sind institutionalisierte Formen des Umgangs mit Unsicherheiten (bzw. der Schaffung von Sicherheit), die vor existenziellen Unsicherheitserfahrungen schützen sollen: etwa der Absicherung durch Kollektiv-(Tarif-)verträge, Vertretung durch Betriebs-(Personal-)räte, Gewerkschaften oder z. B. auch punktuelle, Sicherheit stiftende Regelungen (wie das Recht auf Rückkehr nach einer Karenzzeit). Diese Formen des Umgangs mit Unsicherheiten

scheinen hier nicht relevant, weil sie durch die Praxis befristeter Verträge unterwandert werden.

Aus dieser Perspektive ist die Projektförmigkeit von Forschung auch ein Weg, den Umgang mit Unsicherheiten von der institutionellen Ebene (z. B. rechtlicher Regelungen oder einer Forschungseinrichtung) an das Individuum zu delegieren.

Das Erlernen des Umgangs mit Unsicherheiten wird so zu einem Teil dessen, was es bedeutet, eine akademische Laufbahn einzuschlagen. Unbeabsichtigte – und paradoxerweise nicht gerade effizienzsteigernde – Nebeneffekte von Projektförderung könnten sein, dass Forscher/innen einen höheren Anteil ihrer Zeit auf Überlegungen zum Umgang mit individuellen Risiken verwenden und sich die Prioritäten in der Forschung in Richtung „low hanging fruits“ verschiebt.

Organisierte Kollektive von Wissenschaftler/innen der letzten Jahre (Hosch-Dayican/Leisyte sprechen sogar von „sozialen Bewegungen“ 2015) antworten auf neoliberale Umstrukturierungen, indem sie die Schaffung unbefristeter Verträge fordern (siehe „Templiner Manifest“ der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft 2010; die „Verfassung der WissensarbeiterInnen“ aus Österreich, Ein offenes Kollektiv 2011; die aktuelle Debatte zur Reform des WissZeitVG in Deutschland, GEW 2015). Auch international formierten sich Bewegungen gegen Neoliberalisierung und die fortschreitende Individualisierung wissenschaftlicher Arbeit (z. B. Edu-factory collective 2009).

Die hier vorgestellte Studie stellt in den sich schnell transformierenden wissenschaftlichen Arbeitskulturen wohl nur eine Momentaufnahme dar. Sie unterstreicht aber deutlich das Argument, dass Reorganisierungen von Wissenschaft immer auch soziale Experimente sind: sie rufen unvorhersehbare Dynamiken nicht nur in der Art und Weise hervor, in der Wissen produziert wird, sondern verändern potenziell auch nachhaltig, welches Wissen produziert werden kann – und welches nicht!

Literatur

- Besio, C. (2009): Forschungsprojekte. Zum Organisationswandel in der Wissenschaft. Bielefeld: Transcript.
- De Boer, H. F.; Enders, J. & Schimank, U.: „Comparing Higher Education Governance Systems in Four European Countries.“ In: Governance and Performance of Education Systems, edited by N. C. Soguel and P. Jaccard. 35-54. Dordrecht: Springer, 2007.
- Edu-factory Collective (2009): Toward a Global Autonomous University. New York: Autonomedia.
- Ein offenes Kollektiv (2011): Die Verfassung der WissensarbeiterInnen – Ein Manifest (2009). In: Wissensarbeit: Prädikar: Organisiert. 15 Jahre IG LektorInnen und Wis-

sensarbeiterInnen, hrsg. von IG LektorInnen und WissensarbeiterInnen, S. 49-50.

- Flick, U. (2008): Triangulation. Eine Einführung. Wiesbaden VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Friedmann, A. (2010, 24.04.2010): Akademische Prekarität: „Uni ist ein Spiegel der Gesellschaft“, taz. die tageszeitung. Retrieved from <http://www.taz.de/1/zukunft/bildung/artikel/1/uni-ist-ein-spiegel-der-gesellschaft/>.
- GEW – Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2015, 29.06.2015): „Kurzzeit- und Kettenarbeitsverträge in der Wissenschaft stoppen“, GEW-Newsletter Hochschule und Forschung.
- Hosch-Dayican, B. & Leisyte, L. (2015, 09.04.2015): Soziale Bewegungen von Akademikern: Neue Akteure im System der Hochschulsteuerung?, Vortrag bei der 10. Jahrestagung der Gesellschaft für Hochschulforschung.
- Jasanoff, Sheila (Hg.) (2004): States of Knowledge. The Co-Production of Science and Social Order. London/New York: Routledge.
- Jordan, A., Wurzel, R. & Zito, A. (2005): „The Rise of ‘New’ Policy Instruments in Comparative Perspective: Has Governance Eclipsed Government?“. Political Studies 53, no. 3 (2005), S. 477-496.
- Krohn, W. & Krücken, G. (1993): Risiko als Konstruktion und Wirklichkeit. Eine Einführung in die sozialwissenschaftliche Risikoforschung. In: Riskante Technologien: Reflexion und Regulation. Einführung in die sozialwissenschaftliche Risikoforschung, edited by W. Krohn and G. Krücken. Frankfurt am Main: Suhrkamp, S. 9-44.
- Lave, R.; Mirowski, P. & Randalls, S. (2012): Introduction: STS and Neoliberal Science. Social Studies of Science, 40 (5), S. 659-675.
- Law, J. (1994): Organizing Modernity: Social Order and Social Theory. Cambridge/MA: Blackwell.
- Moosbrugger, J. (2008): Subjektivierung von Arbeit: Freiwillige Selbstaussbeutung. Ein Erklärungsmodell für die Verausgabungsbereitschaft von Hochqualifizierten. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Müller, R. (2012): Collaborating in Life Science Research Groups: The Question of Authorship. Higher Education Policy, 25 (3), S. 289-311.
- Sigl, L. (2012): Embodied Anxiety. On Experiences of Living, Working and Coping with Conditions of Precarity in Research Cultures of the Academic Life Sciences. (Dr. phil.), University of Vienna, Vienna.
- Torka, M. (2006): Die Projektförmigkeit der Forschung. Die Hochschule. Journal für Wissenschaft und Bildung, 1, S. 63-83.

Autorin

Dr. Lisa Sigl ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Zentrum für Hochschulbildung (zhb) der TU Dortmund an der Professur für Hochschuldidaktik und Hochschulforschung (Prof. Liudvika Leisyte). Sie forscht an Schnittpunkten der Wissenschafts- und Hochschulforschung mit Schwerpunkt auf der Veränderung akademischer Arbeitskulturen. E-Mail: lisa.sigl@tu-dortmund.de