
Forum

Wissenschaft als Beruf? Wege in/aus der aktuellen Krise des universitären Nachwuchses

Die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses hat sich aus vielen, ineinander verschränkten Gründen verschärft. Als Redaktion suchten wir nach einem Weg, das Forum für diese Thematik zu öffnen. Auf dieser Suche kam uns das Explorativ *studiolab. Arbeit an Arbeit* entgegen. Gegründet von einigen Mitgliedern der Kommission Arbeitskulturen der DGEKW und seither bereichert auch durch Mitglieder aus anderen Feldern, sowohl aus anderen Fakultäten als auch institutionenübergreifend, bot das *studiolab* an, als Aufschlag für die Thematik einen Text zu verfassen. Entstanden ist daraus das Manifold „Wie wir arbeiten (wollen)“ – eine Utopie, kulminierend in 17 Leitlinien des Arbeitens, die in einer Umgehung von Verwertungslogiken auf eine Aufwertung des Arbeitens und Austauschens im gemeinschaftlichen Wissen-Schaffen zielen. Die im Text evozierten Bilder und Metaphern wurden zusätzlich in eine Darstellung gebracht, womit zugleich das explorative, Formen und Inhalte gleichermaßen einsetzende Arbeiten des *studiolabs* vermittelt wird.

Die Redaktion hat sieben Fachkolleg:innen eingeladen, aus ihrer jeweiligen Position und ihren Erfahrungen heraus auf das Manifold einzugehen. Die Repliken zeigen bei all ihrer Unterschiedlichkeit gleichermaßen Vulnerabilitäten auf – erlebt und/oder bezeugt. Sie zeigen die Dringlichkeit von Reformen genauso wie die Gründe ihres Scheiterns. „Warum nicht mehr Wut?“, wird gefragt; alternative und zusätzliche Strategien werden genannt; „Wer ist dieses Wir, das hier zum Ausdruck kommt?“, lässt sich mehr als einmal lesen. Für Leser:innen dieses Forums wird erkennbar, dass alle in der Wissenschaft Tätigen zu dem Wir gehören (könnten und/oder sollten), das sich auf den Weg macht, konkret und kreativ an den Bedingungen wissenschaftlicher Berufstätigkeit zu arbeiten und gleichzeitig viele Räume für erfüllendes wissenschaftliches Tun (wieder) zu öffnen.

Die Forumsbeiträge waren bereits auf dem Weg in die Druckvorbereitung, als am 17. März 2023 das Eckpunkte-Papier des BMBF zur Überarbeitung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) erschien, innert weniger Tage gefolgt von einer transdisziplinären, universitäre Stände übergreifenden Protestwelle, gipfelnd in einer kritischen Stellungnahme von Professor:innen unter dem Titel „Nivellierung statt Novellierung“ (<https://profsfuerhanna.de/>). Das vorliegende Forum könnte vor diesem Hintergrund nicht relevanter sein; die Beiträge suchen produktiv nach neuen Konturen und Konjunkturen von Arbeit in der Wissenschaft. Die Redaktion dankt

dem *studiolab* – über welches sich hier <http://www.dgv-arbeitskulturen.de/deutsch/konferenzen/studiolab/> mehr erfahren lässt – ebenso wie den Respondent:innen. Gemeinsam haben sie hier ein Forum aufgemacht, das, so hoffen wir, im Fach und über das Fach hinaus rezipiert wird und nicht nur in Diskussionsstoff, sondern auch Bewegung bis R/Evolution resultiert.

Die Redaktion

<https://doi.org/10.31244/zekw/2023/01.06>

Wie wir arbeiten (wollen)

studiolab. Arbeit an Arbeit*

Vor dem Hintergrund eines Lehrens und Forschens in Ruinen sind wir dabei, eine reparative Vision zu erarbeiten. Nachdem der Muff von tausend Jahren und seine Talare aus den Universitäten hinausgeweht wurden, ließ sich ein langer und produktiver Zeitraum mit innovativer Forschung und reflexiver Methodenarbeit im Vielnamenfach „EKW“ beobachten. Wir wurden von Erbsen-Zähler:innen zu Erbsen-Deuter:innen. Wir haben radikal mit positivistischem Wissen aufgeräumt.

Heute aber müssen nicht nur unsere Arbeiten in einem Drittmittelförderungswording eloquent gestreamlined werden. Marketing hat die von Bologna-Reformen erschütterte Alma Mater bis in die letzte Stabs- und Abstellkammer erreicht. Neoliberalisierung und die Umstellung von Tenure auf Tenure-Track verstärken die prekäre Lage. Vor lauter Drittmittelakquise bleiben Lehre und Forschung auf der Strecke. Auf unserer Ablage stapeln sich frische Ideen und abgelehnte Anträge. Die universitäre Welt ist auch weiterhin von feudalen Strukturen und Günstlingswirtschaft geprägt. Aber wir wollen unsere disziplinären Verwandtschaften selbst gestalten.

Wir haben Diskurstheorie gelesen. Wir wissen, dass die 1968er beim Marsch durch die Institutionen grandios gescheitert sind. Wie sollen wir angesichts aller destruktiven Kräfte und politisch wirksamer ‚Ismen‘, die von Ökologie bis Ökonomie unsere gegenwärtige Lage an den Universitäten bestimmen, souverän bleiben? Insbesondere, wenn wir durch unsere jeweiligen intersektionalen Positionierungen nicht in der Lage sind, ganz alleine Claims zu setzen und selbstbewusst aufzutreten.

Selbst in finsternen Zeiten finden sich hier und dort Keimzellen, kleine Auen und Lichtungen, aus und auf denen Neues wachsen kann. Wie in kanonischen Texten des Vielnamenfachs aus dem 19. Jahrhundert sprechen auch wir von Keimen. Aber uns

* Diese Autor:innenschaft schließt alle Menschen ein, die an der Genese dieser Thesen mitgedacht, -geschrieben und -gearbeitet haben.

geht es nicht ums Bewahren. Uns geht es nicht ums Märchenerzählen oder um Gespenstergeschichten. Uns geht es um eine radikale, gelebte Hoffnung, jenseits von Modernisierungstheorie, die nur ein Immer-weiter kennt, jenseits eines teleologischen (sozio-)technik-orientierten Lösungsansatzes. Wir erproben jetzt, im Miteinander des *studiolabs*, etwas Drittes zu leben, das uns stark macht, wachsam bleiben lässt und das System bereichert.

Die Geschichte wiederholt sich eben nicht. Nach intensivem Austausch über die Herausforderungen unserer Arbeitskontexte ist es uns gelungen, unsere Energie in etwas Positives zu lenken: Wir haben begonnen zu handeln, wir haben ein Haus gebaut. Wir gießen unsere Unzufriedenheit in ein fantasievolles, spielerisches und konstruktives Format: Im *studiolab* gibt es Raum und Zeit für die Anliegen, die uns als Wissenschaftler:innen und Menschen wichtig sind. Wir dürfen erleben, dass Zusammen-Arbeiten mutig macht. Das Teilen von Erfahrungen ist unser wichtigstes Reflexionswerkzeug. Community bedeutet Unterstützung. Ein alternatives Miteinander in der Wissenschaft ist möglich. Und unser Erleben im *studiolab* lässt uns glauben, dass diese Erfahrung und Praxis übertragbar ist auf das große Ganze und dessen Strukturen. „*WIE WIR ARBEITEN (WOLLEN)*“ ist gedacht als wütende Inspiration. Unsere Thesen sollen anregen und Mut machen, die Kultur des Zusammen-Arbeitens zu stärken und in täglichen Arbeitsumgebungen an Hochschulen bewusst zu gestalten.

WIE wir arbeiten wollen? Wir wollen mit Raum und Zeit für Lust und Frust, Mut und Wut, und gemeinsam statt einsam mit Fug und Unfug arbeiten. Daher üben wir uns in einer Utopie des Umgangs miteinander, um neue Umgebungen für uns in einem mehr-als-menschlichen Miteinander zu finden.

1. Unser Haus hat Agency. Es bringt uns zur (Selbst-)Sabotage und schützt uns vor der vollständigen Vereinnahmung durch Verwertungslogiken. Das Haus gibt uns Raum für unsere eigenen, gemeinsamen, experimentellen Logiken, Semantiken, Modi und Tempri.
2. Wir arbeiten als Kolleg:innen, die entlang ihrer Netzwerke zusammenkommen. Unsere Verbindungen werden wertgeschätzt. Sie können bleiben, sich lösen, sich verändern und erweitern.
3. Wir formen unsere Arbeitsumgebung aktiv. Wir gestalten die (R)Evolution des Wissen-Schaffens mit.
4. Wir arbeiten gewalt-sensibel. Wir sind uns der Potenziale zu verletzen, ungerecht zu sein und auszuschließen bewusst und bemühen uns, diese anzusprechen und gemeinsam auszuhandeln.
5. Wir übernehmen Verantwortung. Wir schaffen einen Raum, in dem wir die Zeit und die Bedingungen gestalten, über unsere eigenen Kräfte und (Führungs-)Rollen zu sprechen. Wir machen uns vulnerabel, handeln aus, beraten uns und zweifeln miteinander, wie wir Haltung ausloten können. Wir lernen zu teilen. Dies fördert unsere Professionalität.

6. Wir halten die Regeln, mit denen wir arbeiten, transparent. Gemeinsam gestaltete Regeln fördern Identifikation und Verbindlichkeit. Solidarität stattet uns mit Souveränität aus.
7. Wir stellen jede Frage, die uns wichtig ist. Wir nehmen uns Zeit und Raum, unsere Antworten zu hören, zu diskutieren oder auch die Frage offen stehen zu lassen.
8. Wir arbeiten strategisch, aber nicht opportun. Bei aller Rhetorik und Selbstökonomisierung, die hinter Formen der Arbeitssozialisation wie Coaching oder Führungskräfte-Training liegen, gibt es gute Gründe, an Werten, Wertung und Wert von Führung zu arbeiten. Führung ist nicht intuitiv.
9. Wir arbeiten für die Zusammenhänge, die wir erforschen. Wir wollen in Teamarbeit und Kollegialität, die wir schätzen gelernt haben, Wissen schaffen. Diese Modi möchten wir in den Räumen unseres alltäglichen disziplinierten Arbeitens – und darüber hinaus – leben.
10. Wir wissen, wir sind Teil der Strukturen. Wir bauen sie mit, bauen auf ihnen auf, bauen sie auseinander und bauen sie um.
11. Wir finden in unserem Miteinander Räume, Strategien und Wege, kapitalistische Verwertungslogiken nicht zu reproduzieren. Wir wollen nichts produzieren, nur damit es verwertet wird.
12. Wir sind mutig. Wir packen das Glück beim Schopf und schütteln es, bis es alle(s) erfasst hat. Wir wollen kein Glück haben müssen, um glücklich bei dem zu sein, was wir tun.
13. Wir sind solidarisch. Wir sorgen für uns und andere. Wir sind nahbar, zugewandt und warmherzig im Umgang miteinander. Wir fragen nach Hilfe und nehmen sie an.
14. Wir möchten gute Lehre, gute Forschung, gute Netzwerkarbeit, gute Drittmittelwerbung und gute Wissenschaftspolitik machen. Es ist aber Mumpitz, alles in einer Person vereinen zu müssen.
15. Wir halten inne und reflektieren. Für unsere Arbeitskultur brauchen wir alternative Variationen, um hegemonialen Strukturen und Zusammenhängen entgegenzuwirken. Das gilt insbesondere in kleineren Fächern, in denen große soziale Nähe herrscht.
16. Wir wissen, dass wir nicht alles wissen. Wir wissen auch, dass geteiltes Wissen mehr, und geteiltes Unwissen weniger wird. Als Konsequenz arbeiten wir zusammen. Wir entscheiden, wo, wann und wie wir uns jeweils einbringen wollen.
17. Wir arbeiten multimodal. Wir bauen on- und offline an neuen Räumen des Wissens und der Wissensproduktion. Wir experimentieren mit unterschiedlichen Medien, Darstellungsformen, Formaten, visuellen Elementen und Materialien. Das sieht zum Beispiel so aus:



Wir als *studiolab*. *Arbeit an Arbeit* arbeiten schon heute daran, diese Utopie zu leben.

<https://doi.org/10.31244/zekw/2023/01.07>

Sven Bergmann

Arbeit. Widersprüche. Noch (k)ein Streik

Ich freue mich, dass unter Kolleg*innen wie *studiolab* über Alternativen jenseits des Normalbetriebes nachgedacht wird. Gerade in der Pandemie, der Störung par excellence, begegnete mir eher die Immer-Weiter-Performance: in ständig müden Gesichtern auf Zoom-Kacheln (meins gespiegelt und eingeschlossen). Dieses vollkommene Am-Ball-Bleiben statt mal Innezuhalten, irritierte mich, während (so zumindest im ersten 2020er-Lockdown) für kurze Zeit der Verkehr und die Fabriken fast stillstanden, andere Menschen ausschließen oder spazieren gingen und die Krokusse blühten. Dabei lernten wir, dass unsere ach so wichtige Arbeit nicht zu den kritischen Infrastrukturen gehörte, für die noch Kinderbetreuung angeboten wurde. Durch die schnelle Umschaltung auf Online-Arbeit, -Lehre, -Sitzungen wurden Arbeits- und Reproduktionssphäre noch entgrenzter als zuvor gelebt: Ich arbeite hier in meinem Zuhause – aber auch in dem Zuhause meiner Mitbewohner*innen oder Kinder – die Folgen davon sind noch nicht abzusehen.

Studiolabs Manifest besteht aus Bestandsaufnahme, Wendung und einem Programm. Ich schätze den revolutionären Funken darin, der gewiss manchmal unterschiedener blitzen könnte. Es erinnert mich an Gramsci, auch wenn es abgegriffen klingt: „Pessimismus des Verstandes, Optimismus des Willens“. *Studiolab* betonen, dass es einen langen und produktiven Zeitraum im Vielnamenfach gegeben hätte. Welche Zeit meint ihr damit? Ich vermute die Jahrzehnte zwischen den 1970er-Hochschulreformen bis zu Bologna? Oder wie es Heinz Steinert einmal so schön ausdrückte, die westdeutsche Nachkriegs-Universität als „Betriebsunfall der Geschichte“. Wie auch immer wir diese Zeit bewerten wollen – ich würde das eher als offene Frage formulieren –, sie wird ab den 1990er Jahren vom (in Deutschland verspäteten) Neoliberalismus überlagert. Der wird auch bei *studiolab* als Hauptfeind

ausgemacht, wengleich das Gespenst des Feudalismus immer noch sein Unwesen treibt. Hier scheint mir genau die Krux zu liegen, die das Terrain so erschwert. Wären es „nur“ knallharte neoliberale Bedingungen, dann wüssten wir wenigstens, woran wir wären, oder „nur“ feudale Bedingungen, dann könnten wir sie besser ins Leere laufen lassen. Es ist die Liaison zwischen Neoliberalismus und Feudalismus, die so nervt, die keine erwachsenen Menschen an Universitäten außerhalb der Professur kennt, nur Nachwuchswissenschaftler*innen, auch wenn diese fast schon ein Senior*innen-Ticket besitzen.

Ich bin vor zwei Jahren (kurz vor dem Zuschlagen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes) als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Museum entfristet worden (nach ca. 16 Jahren Stipendien, befristeten, meist halben Stellen, eigenen Drittmittelprojekten, unterbrochen von zwei Elternzeiten und dreimaliger Überbrückung mit Arbeitslosengeld I und II). Ich kann mich nicht beschweren, ich sollte zufrieden sein – und d'accord, es ist eine bessere Ausgangssituation als vorher. Als einziger Akademiker in meiner Verwandtschaft werde ich jetzt im mittleren Alter beglückwünscht, dass ich nun endlich mal meine „Ausbildung“ und diverse „Praktika“ beendet habe. Freilich lohnt sich ein Blick auf die materiell-symbolische Situation so einer Entfristung. Von mir wurde gefordert, einen Fünfjahresplan an anvisierten Drittmittelprojekten einzureichen, der einer Bewerbung auf eine Professur würdig gewesen wäre. Aber man trägt ja vieles mit Humor. Was leider humorlos blieb, war die Abwicklung. Es war kein Fest. Mein Antrag auf Entfristung wurde lange nicht bewegt, als ich dann eine Zusage bekam, war es nicht so: „Hey gute Arbeit, wir wollen Sie und ihre Ideen wirklich weiter haben“, sondern fühlte sich eher an wie: „Nun ja, okay, wir behalten Sie halt länger“. Wie ein Gnadenbrot, wonach man sich schon etwas schlecht, schuldig oder demütig fühlen soll.

Diese Mischung, das Unmögliche in der Zukunft zu verlangen (Drittmittel-Versprechen auf Lebenszeit) bei gleichzeitiger Nicht-Anerkennung des schon Erbrachten erinnert an die Diagnose der Kontrollgesellschaft bei Deleuze: das „Nie-Fertig-Werden“. Um das Gemachte geht es nicht mehr, schon gar nicht, es mal zu feiern oder zu reflektieren – dafür gibt's keine Punkte in der Evaluation. Als Teil der Leibniz-Gemeinschaft werden in meiner Institution einmal im Jahr sogenannte Programmbudget-Gespräche geführt, wo zukünftige und erwartbare (verwertbare) Leistungen abgefragt werden.

Genug lamentiert. Zurück zur Frage: Wie wollen wir arbeiten? Oder wollen wir wirklich so viel arbeiten? *Studiolab* starten ihr Manifest sehr Anna Tsing-ish und es wird eine reparative Vision eines Lehrens und Forschens in Ruinen vorgeschlagen. Von Tsings *Matsutake*-Buch habe ich viel gelernt, mich aber gefragt, ob ihre Vision politisch trägt: Was bedeutet dieses Leben in Ruinen? Können wir nicht nach mehr streben, als in „Orientierungslosigkeit“ und „Verzweiflung“ zu arbeiten und zu leben

und auf Krokusse zu hoffen? Welche Arten von kollektiven Aktionen werden durch so eine Perspektive vorgeschlagen und eröffnet?

Studiolab schlagen neue Verwandtschaften, Keime, Häuser und 17 Punkte vor. Ich kann mit den meisten etwas anfangen. Es sind Perspektiven des Zuhörens, des Zeit-Nehmens, der Sorge, der Entschleunigung, der Kooperation und der Solidarität. Solidarität, wie sie von Bini Adamczak definiert wird: als relationale Kraft zwischen uns, damit wir einander nicht egal sind. Nur: Wann sollen wir diese 17 Modi eines besseren Arbeitens alle tun? Gerade weil die Infrastrukturen verwundbar geworden sind, wann sollen wir diese Reparatur- und Instandsetzungsarbeiten leisten? Wer sorgt sich dann um uns und unsere Angehörigen? Wird hier nicht die ganze Verantwortung, Reflexion, Care-Arbeit zu neuem Stress? Wollen wir wirklich so viel arbeiten? Ich will auch weniger arbeiten, weniger entgrenzt arbeiten, weniger (digital) verfügbar sein.

Es bleibt paradox: Ich gehe diese Woche zum Klimastreik, zu dem Fridays for Future aufruft, und werde dort meine Schulkinder treffen. Nur bin ich dann im Gegensatz zu ihnen nicht im Streik, sondern habe aufgrund von Überstunden, die abgebaut werden müssen, Freizeitausgleich genommen. Das heißt, es juckt niemand, wenn ich an diesem Freitag streiken werde. Mein Streik wird erst dann relevant, wenn deswegen ein Antrag nicht eingereicht wird oder er die Evaluation gefährden würde. Oder konkret im solidarischen Alltagshandeln: Was machen wir mit Kolleg*innen, die wegen des WissZeitVG rausfallen (werden)? Sind wir dann alle traurig oder geben wir von unserer Stelle oder unserem Lohn etwas ab oder... – Symptome kurieren statt Systeme abschaffen? Hier vermisse ich den Antagonismus bei *studiolab*, den Stachel, die Arbeit am Widerspruch.

Ein paar Vorschläge:

1. *Von der Bestandsaufnahme zur militanten Untersuchung*: Wie sehen unsere Arbeitsverhältnisse aus? Wie sahen akademische Arbeitsverhältnisse aus, als Drittmittel noch etwas Außergewöhnliches waren (und im Osten der Mittelbau noch entfristet war)? Um die Elemente von Feudalismus und Neoliberalismus besser zu fassen, wäre die militante Untersuchung unserer Arbeitsverhältnisse ein erster Schritt – und von Marx' Fragebogen für Arbeiter über operaistische und feministische Ansätze sind so viele Methodenkoffer schon vorhanden.
2. *In der Wendung konkrete Kämpfe der Solidarität identifizieren*: Zwar wirkt der akademische Mittelbau als träge Masse, aber vielleicht gibt es sie ja doch, die lohnenden, die versteckten, die aktiven und passiven Kampferfahrungen, insbesondere gegen das WissZeitVG. In Frankfurt fand ich die Anfänge der alternativen Gewerkschaft „unter_bau“ vielversprechend, auch weil sie sich auf alle Beschäftigungsverhältnisse in der Universität bezogen haben. Die wichtigsten Impulse kommen hier zudem aus Ländern, in welchen sich die Krisen der letzten 15 Jahre stark auswirkten, aber auch neue soziale Kämpfe ausbildeten.

3. *Noch mehr Praktiken etablieren, die kreative Sprengkraft haben* – die auch woanders anecken und auch mal wehtun, den Finger in die Wunde legen, an denen kein leichtes Vorbeikommen ist: Das ist gar nicht so schwer. Das feministische und anti-koloniale „Civic Laboratory for Environmental Research“ in Neufundland schuf neue Regeln für Gerechtigkeit in der Autor*innenreihenfolge von Artikeln. Das ist überhaupt nichts Großes, aber dennoch birgt es unglaublich viel Sprengkraft gegenüber einem akademischen Spiel, das jahrzehntelang Hierarchien verdichtete. Ansonsten gründet zwei, drei viele *studiolabs*, schafft neue Relationen!

<https://doi.org/10.31244/zekw/2023/01.08>

Sabine Hess

Doing University Otherwise

„I am no longer accepting the things I cannot change. I am changing things I cannot accept.“ Mit diesem Spruch von Angela Davis, gedruckt auf der gläsernen Eingangstüre, empfing mich erst kürzlich das Sozialwissenschaftliche Department der Universität Leuven. Auch Stuart Hall oder Elinor Ostrom waren mit kurzen knackigen Sprüchen auf weiteren Eingangstüren zu dem Universitätsgebäude zu finden, die alle die Frage politisiert aufwarfen, was für eine Art von wissenschaftlicher und theoretischer Praxis hinter den Türen vonstattengehen könnte. Ich war freudig irritiert von diesen expliziten Statements, die Theorie- und Wissensproduktion in den Horizont gesellschaftlicher Veränderung einbanden, und realisierte gleichzeitig die Kluft zwischen dem erlebten Universitätsalltag und den Sprüchen derartiger Wissenschaftsikonen. In diesem Sinne ist dem Autor:innenkollektiv *studiolab* für ihre Schrift „Wie wir arbeiten wollen“ zu danken, die Frage nach den Produktionsbedingungen des Wissenschaffens an deutschen Universitäten in aller Wut und mit allem Mut neuerlich aufzuwerfen und mit dem *studiolab* eine Vision zu skizzieren, wie im Hier und Jetzt eine „Kultur des Zusammen-Arbeitens“ stärker und bewusster gestaltet werden könnte: solidarisch, kollegial, in Netzwerken, gewaltsensibel und kritisch-reflektiert gegenüber Selbstökonomisierungs- und Verwertungslogiken – das alles klingt gut, ist überfällig; es erinnert mich auch an vergangene Versuche, wie an das 2010 verfasste Templiner Manifest der GEW, mit welchem sie insbesondere die Prekarisierung des Mittelbaus und des Karrierewegs „Akademiker*in“ durch die Politik der Zeitverträge anzugreifen versuchte. Davor war es zu Beginn der 2000er Jahre die EuroMayDay-Bewegung quer durch Europa, die Fragen der Prekarisierung von Arbeit und Leben und dabei auch den Umbau der Universitäten zur „knowledge factory“ fantasievoll auf der Straße problematisierte. Einige aus dem weiten Feld des Vielnamenfaches können sich sicherlich an

das eine oder andere erinnern, wenn sie nicht selbst an Protestaktionen aktiv beteiligt waren als eine Form der Kollektivierung und Politisierung der Kritik an der Neoliberalisierung der Arbeitsbedingungen auch an den Hochschulen. Doch eine große Protestwelle an den Universitäten sowie eine intensive Debatte und Solidarisierung von Fachgesellschaften blieb und bleibt aus. Seitdem sinkt die Grundfinanzierung der Universitäten durch die Länder konstant weiter, und der Drittmittelanteil ist weit über ein Drittel der Finanzquellen gestiegen. Die Prekarisierung von Karrierewegen nimmt auch nicht ab, sondern zu mit dem bundesweit feststellbaren Trend der systematischen Absenkung von Professuren auf W1 und ihrer Befristung; die Quantifizierung des Wissens-Outputs von Forschung und Lehre sowie die scheinbare Objektivierung und Messung durch Leistungskriterien auf allen Ebenen universitären Arbeitens und damit die kompetitive Anordnung von allem und jeder* auch. Angesichts des ruinösen Treibens im Großen sich – wie der Aufruf von *studiolab* intendiert – auf eine Veränderung der eigenen wissenschaftlich, universitären Praxis zu konzentrieren, ist charmant und in vielerlei Hinsicht sicherlich auch realisierbarer; denn wer steht uns in den Instituten und Forschungseinrichtungen eigentlich im Wege, wissenschaftliches Arbeiten (und Leben) anders zu tun, als wir es oftmals vorgelebt bekommen, verstrickt in hierarchischen, konkurrentiellen Arbeitszusammenhängen? Oftmals wir selbst, wenn wir ehrlich sind. Sicherlich wäre es begrüßenswert und schön, wenn jene mit Namen, Finanzen, Macht und Einfluss auch ermöglichende und förderliche Umwelten bauten für kollektive solidarische Formen des Zusammen-Arbeitens und „Karriere“-Machens; aber darauf sollten *studiolab* und alle anderen Netzwerke, die den Wunsch gar nicht so unrealistisch finden, auch im universitären Kontext Ethiken der Sorge und der Empathie zu praktizieren, nicht warten. Den unermesslichen Wert wertschätzender Netzwerke und Verbindungen (auch hinsichtlich guter, innovativer akademischer Forschung!) habe ich selbst immer wieder im Rahmen bspw. des von mir mitgegründeten „Netzwerks kritische Migrations- und Grenzregimeforschung“ erfahren können – allerdings um den Preis, sich nicht an den etablierten hegemonialen Bemessungsritualen der Akademie orientieren zu können. Und Netzwerkarbeit ist zeitintensiv, wertschätzende solidarische, kollegiale Netzwerke entstehen nicht einfach. Auch wenn ich naturalistische Boden-Metaphoriken von Keimen und Wurzeln nicht ohne Nebengeschmack über meine Zunge bringe, dennoch macht es Sinn, das Bild der Pflege, der Pflege von Keimlingen, hier aufzurufen. Auch vor Ort habe ich daher das Labor für kritische Migrations- und Grenzforschung gegründet als einen Raum der gemeinsamen Debatte und des intensiven Austauschs auf Augenhöhe, als einen Ort der kollektiven Wissensproduktion und der Selbstorganisation von PhDs und PostDocs, wo wir – und das sage ich explizit – zusammen lernen und entwickeln, was es heißen könnte, sich aus einer ethnographischen, anthropologisch informierten Perspektive kritisch forschend mit den Migrations- und Grenzpolitiken zu befassen. Dabei war es bereichernd, die Grenzen des Faches und des konkreten Ortes sowie oftmals auch der

Universität als solcher zu durchbrechen und sich mit Kolleg:innen und anderen Hubs in Europa zu verknüpfen, die etwas Ähnliches versuchen.

In diesem Sinne komme ich immer wieder beim Lesen von „Wie wir arbeiten wollen“ zu dem Punkt zurück, mich zu fragen, wer eigentlich das „Wir“ ist, das sich hier Solidarität verspricht, welches das „Glück am Schopf packen“ will und das sich in einer „langen und produktiven“ Geschichte des Vielnamenfaches „EKW“ verortet. Wenn ich mich in diesem Fach umschaue, dann ist dies selbst gute 70 Jahre nach dem ersten Anwerbevertrag – nur um eines der Daten herauszugreifen, welches unsere Gesellschaft definitiv zu einer Einwanderungsgesellschaft und damit zu einer „superdiversen“ Gesellschaft gemacht hat, um mit Steven Vertovec zu sprechen – immer noch sehr weiß und je höher der Status auch relativ stark männlich, wie insgesamt die Universität. Universitäre Wissensproduktion in Deutschland findet auch immer noch an grundständig finanzierten Hochschulen statt und ist bis auf wenige Ausnahmen wie in den Genderstudies oder der Rassismuskforschung auch noch nicht von Schmutzkampagnen bis hin zur staatlich orchestrierten Kriminalisierung und Schließung konfrontiert. Was hält uns also ab, universitäres Arbeiten und Forschen anders zu machen, unsere Gütekriterien „guter Wissenschaft und Forschung“ als Fach offensiv anders auszubuchstabieren? Und das bedeutet nicht, keine Drittmittelprojekte mehr zu machen oder arm zu werden, nur sind es vielleicht Drittmittel, die in den universitären Rankings nicht als die der klassischen Wissenschaftsforschung bzw. als kompetitiv anerkannt werden. Um jedoch damit nicht alleine dazustehen, bedürfte es einer breiteren und öffentlich wahrnehmbaren Diskussion. Aber die Gründung von ein, zwei, vielen *studiolabs* ist ein gewichtiger Anfang hiervon ...

<https://doi.org/10.31244/zekw/2023/01.09>

Joachim Baur

Sind wir zusammen oder ist es ein Projekt?

Ich bin neu an der Dortmunder Uni. Und es gefällt mir hier eigentlich ganz gut. Die letzten zwölf Jahre habe ich als freier Kurator in der projektbasierten Polis verbracht, Ausstellungen gemacht, Museen beraten, heute hier, morgen dort. Mein Büro liegt in Berlin-Kreuzberg, ein klischeehaft schöner Industriebau, Spuren des Zweiten Weltkriegs inklusive. Früher Manufaktur mit Schweiß und Disziplin, heute Kreative mit allem, was dazugehört. Eine 130 Jahre alte Uhr am Portal mahnt allen Ernstes: „Die Stunde ruft: Nütze die Zeit“. Man nickt ihr beim Kommen morgens um 10:00 nur halb ironisch zu.

„Kurator“, das ist nicht irgendein Beruf. Wer sich so nennt, ist ein Geschöpf, eine Ausgeburt des „neuen Geists des Kapitalismus“. Das paradigmatische Netzsub-

jekt: kreativ und proaktiv, risiko- und kontaktfreudig, begeisterungs- und wandlungsfähig, stets dem Neuen zugewandt. Ich habe das Etikett lange vermieden und mich hemdsärmlicher Ausstellungsmacher genannt. Aber es hilft und hilft ja nichts: stimmt so. „Freier“ Kurator macht die Sache noch schöner. Als Freiberufler bist du frei, heute dies, morgen jenes zu tun, morgens Aufträge zu jagen, nachmittags Themen und Menschen zu fischen, abends Netzwerkzucht zu treiben, nach dem Essen zu kritisieren, wie du gerade Lust hast. Entscheidend ist, dass du nie Jäger, Fischer oder kritischer Kritiker wirst. Flexibilität ist das totale Gebot. Ich habe das immer gut und erschreckend gerne gemacht.

Was ist jetzt anders? Ich pendle im Semester DiMiDo nach Dortmund. Einzelbüro statt Großraum, Einrichtung in Abstimmung mit der Beschaffungsstelle. Neuer Takt, in der Woche, übers Jahr. Zusammenarbeit mit einer größeren Zahl und Spanne an Menschen: Studis, Verwaltung, Institut, Fakultät ... Dafür flüchtiger, mehr Nebeneinander, weniger day-to-day. Hierarchien steiler (allein die Titel), aber auch zu gewissem Grad justierbar (zumindest von oben). Zielstellung, Timelines und Erfolgskriterien weniger fix. Feedback weniger greifbar. Auftraggeber im engeren Sinn fehlen. Wahl von Kooperationspartner:innen ziemlich frei.

Noch immer überrascht mich, dass jeden Monat ungefragt Geld auf meinem Konto landet, viel Geld, ohne Ende. Zwei Punkte dazu: 1., offensichtlich: Meine Lage als Prof. ist eine grundlegend andere als die der meisten, mit denen ich an der Uni zusammenarbeite. 2. Der Wechsel vom Freiberufler zum Beamten hat viele Rahmenbedingungen meiner Arbeit, nicht zuletzt die Form der ökonomischen Vergütung, wesentlich verändert. Die Einstellung zur und die Subjektivierung durch Arbeit blieb, soweit ich bislang sehe, bemerkenswert ähnlich. Wahrscheinlich wird man nicht von einem aufs andre Jahr ein anderer; wahrscheinlicher noch: Die projektbasierte Polis sieht hier nur ein wenig anders aus.

Damit zu uns. Ich teile das Anliegen des Explorativs *studiolab*: Der „Austausch über die Herausforderungen unserer Arbeitskontexte“ ist wichtig, „Arbeit an Arbeit“ ist dringend geboten, gerade an der Universität. Und praktische Versuche, die Dinge anders zu machen, insbesondere in Formen der Organisierung, kann es nicht genug geben.

Regina Bendix und Anne Dippel haben aber um einen „meinungsstarken“ Kommentar gebeten. Deshalb: Ich fürchte, ich verstehe nicht komplett, worauf das Manifest zielt. Die teils verkitschte Sprache und die bukolischen Bilder („kleine Auen und Lichtungen“) bleiben mir fremd (Merkposten: reflektieren, warum). Ich verstehe nicht, welches „System bereichert“ werden soll, und bin – bei aller Sympathie gegenüber der Analyse und Gestaltung von Räumen, auch gegenüber verräumlichten Metaphern – nicht überzeugt, dass das herbeizitierte gemeinsame „Haus“ wirklich trägt. Ich weiß nicht, welche „Verwertungslogiken“ (die zu kritisieren per se nie schadet) konkret gemeint sind, worauf die Kritik sich also richtet. Und wer ist über-

haupt das unterbestimmte „Wir“, das hier spricht und in dessen namenlosem Namen gesprochen wird? Sitzen „wir“ alle in einem Boot? Was ich erkenne, ist der Wunsch nach einer anderen „Kultur des Zusammen-Arbeitens“. Ich bin nicht lange genug in diesem Geschäft und auf einer zu privilegierten Position gelandet, um ganz fassen zu können, von welchen Erfahrungen der Wunsch zeugt. Natürlich weiß ich um die hochgradig prekäre Lage der meisten Kolleg:innen. Sicher sehe ich die Hierarchien und Lotterien, von denen Leben und Arbeit an der Universität vielerorts geprägt sind. Zweifellos erfahre ich die Spannung, oft auch Überforderung durch verschiedene Rollen in Forschung, Lehre, Strukturarbeit, Kommunikation etc. (wobei, Anti-Mumpitz: Be careful what you wish for). Auf dieser Ebene bin ich ganz dabei. Mehr Wertschätzung: ja! Macht-, gewalt- und diskriminierungssensible Strukturen: unbedingt! Mehr Zeit und Raum: auf jeden Fall! Kollegialität, Nahbarkeit, Transparenz und gegenseitige Hilfe: nur her damit! Solidarität: äh, klar! Das einzufordern und praktisch werden zu lassen, ist viel – und jede Initiative in dieser Richtung zu begrüßen.

Zugleich kann die Frage „Wie wir arbeiten (wollen)“ nicht in einer „Utopie des Umgangs miteinander“ aufgehen. In diesem „Miteinander“ – mit sieben Nennungen eines der häufigsten Wörter im Text – bleibt die Utopie in Teilen stecken. Manches wirkt arg aufs Zwischenmenschliche reduziert, auch auf Harmonie gestimmt, mitunter fast privatistisch, ein wenig Vision „in der 1. Person“. Wo bleibt der Konflikt, wo bleibt die Politik?

Das Explorativ *studiolab* reflektiert seine Position als „Teil der Strukturen“, die es mit- und umzugestalten sucht. Zugleich reproduziert es an vielen Stellen, beginnend mit seinem Start-up-taugliche Namen, die Ideologeme des Netzwerkkapitalismus und seiner schönen neuen Arbeitswelten. Das immerwährende „bleiben, sich lösen, sich verändern und erweitern“, das der Text als fluiden modus operandi vorstellt, entspricht ganz dem neoliberalen Diktat der Flexibilität, das etwa massenhaft befristete Stellen selbstverständlich macht und erkämpfte Rechte als Innovationshinderung verkauft. Das am Eingang des gemeinsamen Hauses annoncierte Leitmotiv „Under Permanent Construction“ lässt sich vor diesem Hintergrund durchaus als Drohung verstehen. Hier rächt sich auch die eingangs hingeworfene Fehleinschätzung, wonach „die 1968er beim Marsch durch die Institutionen grandios gescheitert“ seien. Nein, sie waren mit ihrer „Künstlerkritik“ eminent wirkungsvoll. Unter anderem deshalb haben wir jetzt den innovativen Salat.

Die Fragen müssten demgegenüber (auch) lauten: Wie können instituierende Praktiken beschaffen sein und geschaffen werden, die sich diesem (nicht mehr ganz so) „neuen Geist des Kapitalismus“ entziehen? Wie lässt sich über Arbeit sprechen und Arbeit anders gestalten, ohne das nächste schillernde Projekt daraus zu machen? Wie stellen wir (ja, „wir“) z. B. sicher, dass der anschwellende Diskurs zu Commons und Care nicht restlos als nächste Auflage von Managementliteratur verdaut wird?

Das Erste wäre aus meiner Sicht, nicht zwingend Neues zu erfinden und auf den Markt der Möglichkeiten zu werfen, sondern – auch wenn es weniger chic ist – bestehende Strukturen und Formate auf ihre Tauglichkeit zu befragen: Warum funktionieren die vielen existierenden Formen der Zusammenarbeit – Seminare, Kolloquien, Kommissionen, Konferenzen, Netzwerke etc. pp. – anscheinend nicht (nicht mehr, nicht gut genug)? Warum, wann und wie erfüllen diese permanenten Zusammenkünfte nicht die Ansprüche gedeihlicher Zusammenarbeit? Auch: Welche Strukturen der universitären Selbstverwaltung müssten wie gestaltet werden? Vielleicht wäre zu diesem Zweck das operaistische Konzept der Militanten Untersuchung aus der Motenkiste zu holen. Als Erweiterung des Explorativs?

Zum Zweiten kann – auch das nicht neu – die „Künstlerkritik“, die, kurz gesagt, mangelnde Erfüllung und Entfaltungsmöglichkeiten adressiert, nicht von einer „Sozialkritik“ getrennt werden, die sich gegen Ungleichheit und gesellschaftliche Spaltung wendet. Dazu braucht es kollektive politische Forderungen (und das *studiolab* wird nichts dagegen haben), etwa: mehr unbefristete Stellen, bessere Bezahlung, langfristige Finanzierung, exzellente Arbeitsbedingungen für alle. Damit wir voller Energie in Ruhe miteinander arbeiten können.

<https://doi.org/10.31244/zekw/2023/01.10>

Marketa Spiritova

Damit Lehre und Forschung wieder zur Lieblingsbeschäftigung werden

Dies ist ein mutiger, ein wichtiger Text. Einer, auf den insbesondere der akademische Mittelbau vermutlich schon lange gewartet hat. Mitten in der Covid-19-Pandemie haben sich Kolleg:innen aus dem Umfeld der *Kommission für Arbeitskulturen* in der DGEKW zusammengeschlossen und das Explorativ *studiolab. Arbeit an Arbeit* gegründet, um in regelmäßigen Onlinetreffen „alternierend Texte [zu] diskutieren, Methoden [zu] durchdenken, Themen fort[zu]entwickeln und an eigenen Texten [zu] arbeiten“ (s. Website). Aus dieser konstruktiv-kritischen Arbeit in offenen und geschützten digitalen „Atelier“-„Büro“-„Factory“-„Werkstatt“-Räumen à la Bieler und Rabinow ist nun ein mehrstöckiges „Haus“ entstanden, das es in Zukunft mit mutigen Ideen zur Erforschung von (nicht nur?) Arbeitskulturen zu beziehen gilt. Es ist ein Vorhaben, das hoffentlich nicht nur utopistische Ziele verfolgt. Oder besser: Es bleibt zu hoffen, dass diese (noch mehr) Wirklichkeit werden.

Wenngleich das Fundament, auf dem dieses Haus gebaut wird – „ein Lehren und Forschen in Ruinen“ – dem einen oder der anderen als eine allzu harsche und pessimistische Metapher erscheint und eine „reparative Vision“ vielleicht hier und da

schon unbemerkt erarbeitet worden ist, bedarf es eines solchen „Manifolds“. Insbesondere ein Fach wie das unsere, das sich der Dekonstruktion ungleicher Machtverhältnisse verschrieben hat, das Bourdieu, Butler, Foucault & Co. in seinen Kanon aufgenommen hat, sollte nicht nur seine eigene Forschungs- und Lehrpraxis, sondern auch die neoliberalen Strukturen, in denen die Arbeit geleistet wird, in regelmäßigen Abständen einer konstruktiven Kritik unterziehen und ihnen bestenfalls etwas entgegensetzen. Die Ökonomisierung wissenschaftlichen Arbeitens verlangt heute nach einem Denken in Rankings, Schreiben in Antragsprosa, Quantifizieren ethnografischer Forschung, Publizieren (am besten ausschließlich) in als renommiert geltenden Peer Review Journals und einem Netzwerken nicht wie man möchte, sondern der Karriere wegen sollte. Und das alles in befristeten Arbeitsverhältnissen, oftmals mit hohem Lehrdeputat und den Auswüchsen der akademischen Selbstverwaltung – dies alles nicht immer zum Wohle der Experimentierfreude, des gegenseitigen Austauschs, des Teamworks und der eigenen Forschung (die Vorstellung, Zeit, Raum, Muße und Geld zu haben, sich auf ein Feld einzulassen, sich dort „serendipitous“ treiben zu lassen und anschließend die Nächte mit Kolleg:innen um die Ohren zu schlagen, um seine Forschungserfahrungen zu teilen, zu diskutieren und erkenntnisreich zu durchdenken, ist für manch einen Projektträger eine Horrorvorstellung). Was ich allerdings am meisten bedauere, ist die geringe Wertschätzung guter Lehre seitens der Universitäten, in Berufungsverfahren spielt sie meist eine untergeordnete Rolle. Doch sind die Universitäten nicht dazu da, wissenschaftlichen Nachwuchs auszubilden, Wissen zu vermitteln, zu forschen und weiterführende, gesellschaftlich relevante Erkenntnisse zu gewinnen? Sind Universitäten als Orte des Studiums nicht, wie es im Lateinischen heißt, Orte des „Eifers“, der (wissenschaftlichen) „Beschäftigung“, des „Bemühens“, aber eben auch der „Lieblingsbeschäftigung“ und „Vorliebe“?

Ich halte es nach wie vor für ein großes Privileg, den Beruf der Europäischen Ethnologin/Empirischen Kulturwissenschaftlerin ausüben zu dürfen. Ich denke, alle, die 2017 am 41. Kongress der DGEKW in Marburg waren, erinnern sich an die Worte Silke Götsch-Eltens, nachdem sie zu ihrer Überraschung von Gisela Welz gewürdigt und in den Ruhestand verabschiedet wurde. In ihrer spontanen, emotionalen Dankesrede erinnerte sie daran, was für eine großartige Disziplin die Europäische Ethnologie/Empirische Kulturwissenschaft/Volkskunde ist und wie dankbar, ja demütig sie sei, in diesem Fach über so viele Jahre forschen und lehren zu dürfen, auch wenn sich die Rahmenbedingungen in den letzten Jahrzehnten nicht immer zum Vorteil gewandelt haben. Ich selbst kann mich glücklich schätzen, in Arbeitskontexten zu arbeiten, in denen viele der im Manifest eingeforderten Thesen schon Wirklichkeit geworden sind, doch ist das nicht überall selbstverständlich, und wir, die auf unbefristeten Stellen sitzen, sollten auch diejenigen nicht aus den Augen verlieren, für die der Weg noch sehr steinig und steil und oftmals sehr einsam ist.

Das *studiolab* schlägt nun eine Richtung vor, damit die Lust und die Neugierde, der Forscher:innendrang und das Anliegen, gesellschaftlich relevantes Wissen zu produzieren und zu vermitteln, allen Ökonomisierungstendenzen zum Trotz nicht auf der Strecke bleiben. Das Herzstück dieses Hauses bildet das „Zusammen-Arbeiten“, das „Teilen von Erfahrungen“, die in der Praxis gelebte „Community“ und die Kunst, die Verwertungslogiken und hegemonialen Strukturen, die wir in unseren Forschungen kritisch hinterfragen, nicht in unserem eigenen Arbeitsumfeld zu reproduzieren. Das Empowerment in akademischen Arbeitskontexten soll im *studiolab* erfolgen durch gegenseitige Wertschätzung, Solidarität, Teamarbeit, Kreativität und den Mut, auch mal neue Wege einzuschlagen. Letzteres zeigen die Autor:innen in ihrer kunstvollen Grafik, in die sie ihre „wütende Inspiration“ übersetzen. Diese zeigt, dass der Aufstieg in die höheren Etagen kein einfacher sein muss. Statt des Aufzugs, der notwendig ist, damit alle, die nicht gut zu Fuß sind, hinaufkommen, gibt es auch steile Treppen und wackelige Leitern, deren Benutzung Kraft, Mut und bisweilen eben auch gegenseitige Hilfe und Unterstützung erfordert. Dass die Figuren – dem Schablonnenschnitt nach zu urteilen (fast) nur weibliche Gestalten – an Banksy erinnern, ist vermutlich kein Zufall, sollen im Haus doch bestehende Arbeitskontexte kritisch hinterfragt und alternative Zukünfte akademischer Arbeitswelten entworfen werden. Gleichwohl nicht alle Autor:innen des Explorativs auf den Klingelschildern Platz gefunden haben, sticht ins Auge, dass weibliche Kolleg:innen weit überrepräsentiert sind. Sind Selbstermächtigung, der Wunsch nach solidarischem Handeln und gegenseitiger Wertschätzung, gemeinsames Zweifeln und Gewaltsensibilität weiblich? Oder gilt es als weiblich, dies laut und wütend einzufordern? Dem einen oder der anderen mag die Konstruktion des Hauses bisweilen utopisch, pathetisch, trotzig oder „weiblich“ erscheinen, doch es ist gut, dass diese Thesen, egal von wem, hier und jetzt formuliert werden und den Anstoß dazu geben, darüber nachzudenken, wie wir *gemeinsam* arbeiten (wollen).

<https://doi.org/10.31244/zekw/2023/01.11>

Asta Vonderau

Arbeiten? Lässt sich (nur) als Feldforschung ertragen

Rasch stellt sich in Zeiten von Befristungen und kurzen Arbeitsverträgen das Gefühl ein, nicht „wirklich“ zu arbeiten oder keiner „richtigen“ Arbeit nachzugehen. Viele Kolleg:innen leben im ständigen Bewusstsein, bald keine Stelle mehr zu haben oder auf der Suche nach einer zu sein. Diese Zeitlichkeit des akademischen Lebens hat konkrete Folgen: Sie verschlingt Energie, verlangt thematische Anpassungen an sich verändernde Standorte und erschwert nachhaltiges Forschen. Netzwerke sind immer

wieder neu und eher strategisch als inhaltlich zu knüpfen, Pendelstrecken werden länger und Alltagslogistiken komplizierter. Dass es Arbeit nie in Ruhe und nie auf Dauer gibt, ist an der neoliberalen Universität „normal“. Und weil das Ende der Arbeit immer schon in Sicht ist, erscheint die Frage danach, wie wir denn arbeiten möchten, für viele überflüssig. Diejenigen, die berufen werden, sind im festen Griff der Institution Universität und strukturell so eingebunden, dass die Luft zum Atmen und zum Forschen oft fehlt. Dennoch machen die Arbeit auf Dauer und die andauernde (wenn auch zuweilen träge) institutionelle Zeitlichkeit ein Nachdenken über die eingangs gestellte Frage notwendig.

Mein persönliches Nachdenken begann in dem Augenblick, als der Rektor bei der Übergabe meiner Berufungsurkunde hinter sich auf drei weitere Männer in Perücken deutete, die von Gemälden an der Wand seines Büros auf mich herabschauten, und mich fragte, ob ich diese historischen Größen erkennen würde. Erkannt habe ich in dem Moment, dass keine Frauen darunter waren, dass ich bestimmte institutionelle Hierarchien ignorieren und nicht als meine hinnehmen will. Institutionen, wie von Mary Douglas (1986) gezeigt, können klassifizieren, vergessen lassen und über Leben und Tod entscheiden. Zugleich aber lässt sich das institutionelle Geschehen im Modus der Feldforschung, aus einer beobachtenden, analytischen Distanz gut navigieren und dezentrieren.

Wenn ich die bunten, aber staubigen Talare beobachte und politische Stimmen höre, welche erfolgreich durchgeführte Sparmaßnahmen loben und sich bemühen, bloß keinen Cent zu viel für die Zukunft der Wissenschaft zu versprechen, dann denke ich an meine Studierenden und unser gemeinsames Tun. Sie erscheinen mir in solchen Momenten als sehr weltoffene Menschen und ich danke meinem Schicksal, mit ihnen arbeiten zu können. Auch erinnere ich mich an diejenigen, denen ich während meiner Forschungen begegnet bin und wie sie andere Arten des In-der-Welt-Seins an den Tag legen. So betrachtet, zeigt sich der Arbeitsalltag nicht bloß als grau, sondern als a *colourful explosion of the actual* (Rees 2018). Er ist von einer Gleichzeitigkeit von Dingen durchzogen, die scheinbar unverbunden und dennoch in Bezug zueinander stehen, aufeinander wirken und verschiedenste Folgen, darunter auch Freiräume für Neues, mit sich bringen. Die Feldforschungsperspektive denaturalisiert die Enge des Tatsächlichen, insofern sie die Vielfalt des Möglichen denkbar macht. Im ethnologischen Instrumentarium finden sich weitere Mittel, die gegen institutionelle Normalisierungen helfen und der Frage, wie wir arbeiten wollen, Sinn und Wirkungskraft verleihen. So sind bloße Distanzierung und Verfremdung für eine visionäre, über institutionelle Grenzen und Zwänge hinausreichende Reflexion nicht ausreichend, dies erfordert Imagination und ethnologische Vorstellungskraft.

Ich stelle mir vor, ich wäre ein Fels in der Brandung

Dauerhaftigkeit ermöglicht es, Verantwortung zu übernehmen, sei es für bestimmte Forschungsthemen und Fragestellungen, sei es für jüngere Menschen – Kolleg:innen und Studierende –, die in den Stürmen der neoliberalen Universität hin und her geschleudert werden. Ich wünsche niemandem (besonders nicht Kolleg:innen mit Kindern), die Härten einer akademischen Karriere zu erfahren, wie sie noch vor einigen Jahren üblich waren. Sie alle sollten Zeit für Kinderbetreuung haben, in Ruhe forschen und davon ausgehen dürfen, dass sie nach einer Pause ihre Arbeit wieder aufnehmen werden. „Ich kann ihnen dabei helfen und Stabilität bieten“, denke ich, „quasi als Fels in der Brandung“. Allerdings einer, der am Ende des Tages stetig von bürokratischen Wellen überspült wird.

„Guten Morgen, sehr geehrte Frau Professorin Vonderau, für das o. g. Personalverfahren benötige ich schnellstmöglich eine neu angepasste Tätigkeitsdarstellung.“

„Wie telefonisch besprochen anbei die eingereichte Tätigkeitsdarstellung mit der Bitte um Abänderung und erneuter Zusendung.“

„Bitte ergänzen Sie unter V00 und V06a. Bei V07a bitte kontrollieren Sie dies noch einmal.“

„Nach Rücksprache mit dem Referatsleiter und der Abteilungsleitung teile ich Ihnen mit, dass die eingereichte wiss. Weiterqualifizierung zur Einstellung von xxx nicht dem Arbeitsverhältnis zugrunde gelegt werden kann.“

„Entsprechend bitte ich Sie, das Qualifizierungsziel neu zu formulieren und das Dokument der wiss. Weiterqualifizierung.“

Und wenn am Ende des Tages trotz wochenlangen Bemühens weitere Dokumente fehlen und aus der Verwaltung erstmal eine Urlaubsmeldung kommt, während ein junger Familienvater nicht weiß, ob er im nächsten Monat, also genau in zwei Tagen, noch Geld verdienen wird, dann ist die felsige Stärke schon verflogen und eine Frage steht im Raum:

Bullshit Job?

Genau wie von David Graeber (2019) beschrieben, scheint das Machen und Tun völlig sinnlos. Mehr noch, statt dies einzusehen, bin ich versucht, mich selbst zu belügen und nach einem Sinn zu suchen. Dabei ist eines klar: Es wäre sehr viel sinnvoller, dem spanischen Beamten aus Graebers Buch zu folgen, diese „Arbeit“ sein zu lassen, nach Hause zu gehen und einfach Spinoza zu studieren. Wäre das nicht die eigentliche Arbeit einer Wissenschaftlerin? Ich könnte sicher eine namhafte Spinoza-Expertin werden, hätte ich nur Zeit für solche Studien. Genau das – eine inhaltliche, ethnologisch entschleunigte und ausführliche Arbeit – kommt im universitären Alltag zu kurz und wird (zu) wenig wertgeschätzt. Der Bürokratisierung und Bullshitisierung der akademischen Arbeit entgegenzuwirken sollte, so meine ich, zum Arbeitsethos von Ethnolog:innen gehören: Räume und Zeiten zu schaffen, sodass gemeinsame Imagination

als kritische Praxis für die Erzeugung von anderen möglichen Arbeitswelten praktiziert werden kann, ohne dass die wahrscheinlichen Szenarien überhandnehmen. Ein solches Praktizieren sollte die bereits existierenden (sowohl harmonischen als auch konfliktreichen) Beziehungen zwischen scheinbar auseinanderfallenden Dingen – etwa der Universität und der Forschung, dem Inhalt und der Form, der Wissenschaft und der Bürokratie – sichtbar machen und neu knüpfen.

Ich will mir feministische Ohren wachsen lassen

Doch um gegen Bullshitisierung vorzugehen, reicht die Klage über die eigene Institution gewiss nicht aus. Unsere Studierenden wollen die Welt gemeinsam erkunden und nicht von den Problemen einer Universität hören, die sie bald verlassen werden. Und sie haben Recht damit! Denn über die institutionellen Grenzen hinaus zu forschen und zu imaginieren heißt, in die Welt zu gehen, die individuellen Anliegen zu kontextualisieren und in Relation zu anderen Menschen und Dingen zu setzen. In welchem Bezug stehen etwa meine Alltagsrealitäten zu denen eines auf der Flucht sich befindenden weißrussischen Wissenschaftlers und Aktivisten, der letzte Woche neben mir in einem Workshop saß? Können unsere (Arbeits-)Welten unterschiedlicher sein? Hören wir überhaupt das gleiche, wenn wir gemeinsam diskutieren? Und was bedeutet und bewirkt unsere Ko-Präsenz im Rahmen eines gemeinsamen akademischen Unterfangens? Um solche Fragen beantworten zu können, müssen wir uns feministische Ohren im Sinne Sarah Ahmeds (2021) wachsen lassen, also die Fähigkeit entwickeln, gemeinsame Sprachen zu finden und gemeinsam zuzuhören, um kollektive Belange äußern und durchsetzen zu können. Diese Fähigkeit stärkt eine Ethnologie, die grenzüberschreitende Verflechtungen und Konstellationen der Gleichzeitigkeit von (Lebens-)Welten und Daseinsformen untersucht, dabei entschleunigend und dezentrierend wirkt, indem sie Freiräume für Neues aufspürt und sichtbar macht mithilfe von Imagination und Voraussicht. Diese Ethnologie beobachtet nicht nur, sondern hat das Potenzial, Beziehungen zwischen auseinanderfallenden Dingen zu sehen und immer wieder neu zu knüpfen: „kollektive Ohren“ also, die Ethnologinnen in ihrem methodologischen Instrumentarium sowie in ihrem Arbeitsalltag immer tragen sollten.

Literatur

- Ahmed, Sarah. 2021. *Complaint!* Durham und London: Duke University Press.
- Douglas, Mary. 1986. *How Institutions Think*. Syracuse und New York: Syracuse University Press.
- Graeber, David. 2019. *Bullshit Jobs: The Rise of Pointless Work, and What We Can Do About It*.
- Rees, Tobias. 2018. *After Ethnos*. Durham und London: Duke University Press.

Walter Leimgruber

Mief auch ohne Talare

Jedes Manifest braucht einen fulminanten Auftakt: Aber Lehren und Forschen „in Ruinen“ ist, mit Verlaub, pures Pathos. Wer Universitäten nicht nur des Südens, sondern z. B. auf dem Balkan kennt, weiss, was Ruinen sind: Nur wer die schlecht-bezahlten Professor:innen schmiert, kommt zum Abschlussdiplom, nur wer mit der gerade regierenden Partei verbunden ist, hat Chancen auf akademische Stellen. Oder aber man gehört zur finanziellen Elite und kauft sich ein Diplom an einer der vielen Privatuniversitäten.

Und jedes Manifest braucht eine klare Grenze zwischen *Wir* und den oder dem *Anderen*. Hier ist das Andere benannt als Neoliberalismus. Das erklärte alles – und nichts. Welche Elemente der Wissenschaftspolitik genau sind neoliberal, von wem implementiert? Erwähnt werden als Teilaspekte Marketing, Verwertungslogik und Selbstoptimierung. Ja gewiss, es gibt den Neoliberalismus – und er ist verheerend. Aber jeder Text auf der Rückseite unserer Bücher ist Marketing. Bilde ich wie das *studiolab* eine Community, setze auf Team und Solidarität, dann pflege ich Fähigkeiten, die als für die Zukunft relevant gelten. Ausfluss einer neoliberalen Logik? Und wäre es nicht schön, wenn unsere Ergebnisse forschungs- und gesellschaftspolitisch verwertet würden? Hat nicht gerade unser Fach diese dualen Logiken von *Wir* und den *Anderen* überzeugend widerlegt?

Aber auch wenn ich skeptisch bin bei überstrapazierten Begriffen: Ich kann dem Text nur zustimmen: Es läuft viel falsch in der Wissenschaft. Wenn man an der Uni alt geworden ist, hat man zwei oder drei Phasen des Protests gegen diese Entwicklung erlebt, nie in der gleichen Form, aber immer von einer ähnlichen Unzufriedenheit getragen. Die in den letzten Jahren pensionierten 68er-Kolleg:innen etwa wollten den Mief aus den Talaren austreiben und haben in der Tat einiges bewegt, gerade in unserem Fach, wie die Autor:innen zurecht feststellen. Aber sie haben nie wirklich am Hochschulsystem gerüttelt. Es ist nicht so, dass diese Bewegungen grandios gescheitert wären. Die überwiegende Mehrheit der Professor:innen, denen ich in den letzten 40 Jahren in unseren Fakultäten wie auch in akademischen Führungspositionen begegnet bin, sieht sich dezidiert nicht als neoliberal oder konservativ, sondern gehört zu einem politischen Spektrum, das von der Mitte bis Links reicht. Aber ich sehe kaum Unterschiede zwischen Progressiven und Konservativen, wenn es um Hochschul- und Forschungspolitik geht.

Die Zahl der Absolvierenden ist um ein Mehrfaches gestiegen, die beruflichen Perspektiven sind vielfältiger geworden. Und doch tun viele Professor:innen so, als sei ihr einziges Ziel, akademischen Nachwuchs auszubilden. Sie listen als Erfolg nur auf, wer von den Absolvent:innen selbst Professor:in geworden ist, eine verschwindend kleine Minderheit. Die übrigen sind kollateral, werden entlassen in eine Berufs-

welt, für die man ja dezidiert nicht ausbildet. Ein so autopoetisches System erinnert an die katholische Kirche, aber nicht an eine Institution, die sich mit gesellschaftlichen Fragen auseinandersetzen sollte.

Von den Vielen, die – angesteckt vom Ansporn ihrer Dozierenden – in die wissenschaftliche Welt wollen, kommt die große Mehrheit nie ans Ziel höherer akademischer Weihen und bleibt frustriert hängen in einem Kreislauf unendlicher Förderanträge mit minimalen Bewilligungsquoten. Freies Lernen und Forschen sind essenziell, werden sie aber mit Strukturen aus dem 19. Jahrhundert betrieben, als Wissenschaft eine Angelegenheit privilegierter Gruppen war, verkommen sie zur Farce.

Als in der Habilitationskommission ein Postdoc nach nur zweieinhalb Jahren seiner sechsjährigen Assistenzzeit seine Habilitation einreicht, fragt die linke, feministische Professorin indigniert, warum er denn schon habilitiere, er habe seine sechs Jahre ja noch nicht „abgearbeitet“. Und der genialische Vertreter einer berühmten Schule belehrt nach jedem Habilitationsvortrag die Habilitierenden, was denn die richtige Antwort auf seine Frage gewesen wäre. Was immer das Thema, er stellt die kluge Frage und liefert die einzig richtige Antwort, um den Nachwuchs, der meint, jetzt in seinen gottgleichen Status eintreten zu können, in die Schranken zu weisen.

Wenn ein derart antiquiertes Ritual wie die Habilitation ins 21. Jahrhundert getragen und nicht zuletzt von ach so fortschrittlichen Professor:innen verteidigt wird, sagt das genug über den Zustand von Universitäten aus. Juniorprofessuren und ähnliche „Reformen“ sind lediglich Varianten dieses Systems. Es geht um Abhängigkeit. Lehrstühle und Institute funktionieren wie Kleinunternehmen, die nur aus CEO und Trainees bestehen – ein Modell, das nirgendwo sonst funktioniert.

Als ich vorschlug, die Karriere junger Wissenschaftler:innen müsse heute anders geplant werden als in mehrjähriger Abhängigkeit von einzelnen Professor:innen, schlug mir heftigster Widerstand unserer Fakultäten entgegen. Meine Idee war ein Parcours von fünf bis maximal sieben Jahren nach dem Masterstudium, der darüber entscheidet, ob jemand eine (feste) Stelle im akademischen System erhält. Ausgestattet mit eigenem Budget wird die Person von einem kleinen Gremium beraten in Fragen der Forschung, der Lehre, der auszuwählenden Universitäten und der zu erwerbenden Fähigkeiten. Niemand wolle so etwas bezahlen, bekam ich zu hören. Denn die jahrelange Abhängigkeit von *einer* Universität und *einem* Lehrstuhl bringt diesen viel Leistung und viel Ansehen für wenig Geld. Aber sie ist fatal für den akademischen Nachwuchs.

Als ich vorschlug, die Assistierenden auf Postdoc-Stufe zu Assistenzprofessor:innen zu machen, mit mehr Eigenverantwortung (offenbar ein neoliberales Wort), Unabhängigkeit von professoralen Betreuenden und mit größerer Sichtbarkeit nach außen, stimmten selbst die Betroffenen in der Fakultät gegen den Vorschlag mit dem Argument: Wer soll uns betreuen, wenn wir unabhängig sind? Was alles ist schiefgelaufen, wenn 30- bis 40-jährige „Nachwuchs“wissenschaftler:innen Angst vor fehlender Betreuung haben?

Als ich im SNF (dem Pendant zur DFG) vorschlug, dass in Zukunft keine Projekteingaben mehr bewertet werden sollten, sondern die publizierten wissenschaftlichen Arbeiten, um die Zeit für richtige Forschung und nicht für Luftschlösser zu nutzen und um lange, meist unbezahlte Zusatzschlaufen mit Überarbeitungen zu vermeiden, bekam ich von allen Seiten zu hören, da bewerte man ja die Vergangenheit, nicht die Zukunft. Ist es nicht das Wesen der Wissenschaft, jemanden aufgrund seiner Leistungen zu beurteilen?

Das Auswahlprozedere von Professor:innen gleicht demjenigen von Priestern. Man muss sich vor den Oberen in den Staub werfen; Team-, Organisations-, Sozialkompetenzen sind nicht gefragt. Ganze Institute funktionieren nicht, weil Personen berufen werden, die unfähig sind, vernünftig mit Menschen umzugehen. Bevorzugt werden publikationswütige Egomann:innen, obwohl seit einiger Zeit heuchlerisch betont wird, man wolle weg von quantitativen Bewertungsfaktoren.

Warum fordert niemand eine stärkere Berücksichtigung von Erfahrungen außerhalb der Universität? Das wäre gerade in unseren Fächern zentral, denn es würde uns mit der Welt, die wir erforschen, verbinden. Oder wäre das wieder bloße Verwertungslogik?

Warum wehrt sich niemand gegen die überbordende Bürokratie, die uns ertrinken lässt in einer Flut von Formularen, Bewilligungen, Akkreditierungen und Kommissionen?

Von „kleine[n] Fächer[n], in denen große soziale Nähe herrscht“, schreibt *studiolab*. In der Tat, so wie in Familien, und so wie viele Familien nicht wirklich funktional sind, sind es auch manche Fächer und Fächergruppen nicht. Die Vertreter:innen benachbarter Fächer und Institute torpedieren sich häufig gegenseitig in den Gremien, denn das, was einem nahesteht, bekämpft man heftiger als Dinge, die einen kaum berühren. Davon profitieren ältere, abgeklärtere Fachgemeinschaften, die einmal groß waren, nun aber überausgestattet sind, aber bestens vernetzt und machtpolitisch geschickt ihre Stellung verteidigen.

Was sich in der Universität abbildet, ist die Unfähigkeit einer ganzen Gesellschaft, mit Reformen hin zu einer faireren und damit nachhaltigeren Zukunft zu gelangen. Besitzstandswahrung, Mutlosigkeit, übermächtige Verteidiger:innen des Status quo und der eigenen Privilegien verhindern Verbesserungen. In Wahrheit sitzt diese Haltung tief in uns allen, die wir in einer Gesellschaft groß geworden sind, die dauernd Wandel beschwört, aber nur unter der Bedingung, dass die eigene privilegierte Situation gesichert bleibt. Das trifft für Individuen jeder politischen Couleure genauso zu wie für soziale Gruppen und für die Angst-vor-Wohlstandsverlust-Gesellschaften.

Wenn man nun unbefristete Mittelbaustellen schafft, bringt das zwar mehr Sicherheit für die Betroffenen, aber auch eine sehr begrenzte Anzahl verfügbarer Stellen. Ohne grundlegende Reform aller Hierarchieebenen, ohne andere Berufungskriterien und ohne neue Regelung der Projektförderung wird sich wenig ändern. Umso

mehr bewundere ich die Bestrebungen von *studiolab*, die Dinge anzupacken, angefangen beim Kleinen, ihrem Haus, aber mit dem Ziel, das große Ganze zu erreichen.

<https://doi.org/10.31244/zekw/2023/01.13>

Marie Sandberg

Cou/rage! On Permanent Temporariness and the Precarization of Academia

“Wie Wir Arbeiten (Wollen)” is a beautifully formulated vision paper by the *studiolab* collective, prompted by the ongoing precarization of academia. Originating from a German university context, the insights and ambitions presented also have relevance far beyond national boundaries. With a poetic touch the authors ask:

„WIE wir arbeiten wollen? Wir wollen mit Raum und Zeit für Lust und Frust, Mut und Wut, und gemeinsam statt einsam mit Fug und Unfug arbeiten.“ [‘HOW do we want to work? We want to work with time and space, for better or for worse, with courage and rage; all together instead of alone, working on the sensible along with the nonsensical.’ *Translation by MS*].

Due to its imaginative character and rich use of metaphors, the text in some ways resembles the early writings of philosopher and poet J.G. Herder from the eighteenth century. Herder critiqued the current state of the art, which at the time was dominated by the Enlightenment philosophers and their one-sided focus on reason (Herder 2002/1774). Today, it is the hegemony of externally funded research, so-called *Drittmittelforschung*, that has blindsided academia, increased temporary hiring of scientific staff, and challenged good practices of doing research, so the *studiolab*’s diagnosis.

In the following response I will provide a perspective from the Danish context, focusing on patterns of temporary hiring and the somewhat paradoxical challenges that the recent increase in external research funding might cause. Taking a cue from Judith Butler’s rethinking of the relation between vulnerability and resistance under conditions of precarity (Butler 2015), I will argue that countering a possible temporary turn in academia requires the ability of nurturing new collective modes of doing research. To do that, I emphasize that international scholarly societies and networks can play an important role when permanent temporariness becomes the new norm in academic hiring.

Permanent temporariness – a new trend?

In Denmark, research is either funded through state finances equal to approximately 1% of GDP, as established annually in the Finance Act, or through external, com-

petitive research funding provided by public and private funds, the EU, and private companies. According to a recent report by the Danish Council for Research and Innovation Policy (DFiR), the total amount of research funding in Denmark has never been higher. The increase is foremost a result of rising external funding in the last decade. In 2020, the total amount of external research funding reached 45 % of the total research and development costs at Danish public research institutions. The council predicts a growth to 50% in the years to come, especially from the private research-funding foundations (DFiR 2020: 10).

To speak of the precarity of Danish academia therefore might seem paradoxical. However, while the proliferation of external research funding gives opportunities for more excellent, basic as well as competition driven research, according to DFiR, the external funding creates a demanding situation for public research institutions. They need to provide co-financing and pay indirect costs, and they experience limitations on making their own strategic research plans (DFiR 2020: 11). In recent years, Danish universities, especially the Humanities, have experienced several cutbacks and educational reforms, with the dismissal of tenured staff as a result. Being tenured in the Danish university system therefore does not have the same meaning as ten years ago.

Significantly, the different composition of the funding landscape has created a new field of recruitment of temporary scientific staff. This recruitment enhances the hiring of excellent, specialized expertise but also compromises tenure for early career researchers. They need to apply for the next research project almost as soon as they embark on the research project where they have been temporarily employed. And because teaching and administration is not per se part of their job description, they are not always easily integrated into the overall organization, including contacts with students, and daily tasks of the universities.

Temporary positions need qualifications for the long run

Attracting excellent research talent, also temporarily, is vital for supporting groundbreaking research. There is a problem, however, if the temporary contracting of staff turns into a permanent temporary hiring pattern. According to a survey by the University Post, in 2015 the number of non-tenured contracts (including PhD students, postdocs, and external lecturers) at the University of Copenhagen outweighed the number of tenured positions (University Post 2015, 2017). Apart from regulating the number of consecutive temporary contracts¹, departmental leaderships thus have an important task of offering temporary staff career advice annually. On an everyday

1 In Denmark postdoc positions are regulated by a Ministerial Order of 2019 allowing for a maximum of two consecutive contracts at the same institution, within a total amount of four years (Retsinformation 2019).

level, senior scholars play a vital role in mentoring junior scholars. This can be done informally by sharing experiences, for instance with peer review and international publishing. Hence, actions are needed on all levels – from the regulatory level to the faculty as well as everyday level – to improve the quality of temporary positions.

Sustainable research environments

The collective *studiolab* points to the importance of working together in thriving research environments, where there is room for doubt, vulnerability, and solidarity. To improve research environments, especially for early career scholars, establishing a community is key. We therefore need to strengthen our communication about what is a good research environment. For instance, since 2021, the Danish Young Academy² chooses an institution for the award of the Research Environment of the Year (The Young Academy 2023). Importantly, it is only possible for researchers at PhD, post-doc, or assistant professor level to nominate candidates, and the selection committee is itself composed of junior researchers. Among the criteria are research environments that benefit not only the talent and career development but also the well-being of individual scholars. This is an excellent way of starting the conversation on how we can create a basis for more sustainable research communities, along the lines of ‘The House’ that *studiolab* envisions.

The international society – a hub for collective modes of working

Positioning oneself in the growing, so-called challenge-driven research landscape, can at times feel like jumping from tip to tip in a giant bog. The fields of European ethnology, cultural anthropology, folklore, and related disciplines are, however, well suited for contributing with important knowledge to the topical research themes of our time, like sustainability, health, ageing, migration, and so on, and we should be more self-confident about our additions. We need to establish research centers, project groups or research clusters that can ensure continuity, long-term engagement, and further our basic research and methodological approaches in a rapidly changing research landscape.

At the international level, the collective modes of working can be supported by established networks and societies. In our own fields, The International Society of Ethnology and Folklore (SIEF) has facilitated significant initiatives in the recent past, such as the Young Scholar Working Group, the SIEF Young Scholar Prize, the mentoring program and publication workshops. We need to continue these conversations across our national departments, not only regarding the growing precarity

2 The Danish Young Academy is an independent platform for young researchers in all branches of science, established by the Royal Danish Academy of Sciences and Letters in 2011. See <http://www.youngacademy.dk/English.aspx>.

of our disciplines, and share our experiences from creating good research environments, learning how to navigate the external funding landscape, and finding possible ways of moving forward.

Concluding words

While Herder wrote a furious *Streitschrift* in 1774, *studiolab's* text alludes to a gentler response. It presents a "restoring" vision in a "ruined landscape of research and teaching." It has the sound of healing, not of screaming out loud. The "Kampfpärole" of the 1968 student uprising at the University of Hamburg is indirectly quoted yet the word 'revolution' is written only with a parenthesis: "(R)Evolution." This makes me wonder: Where is the rage, usually seen in manifesto writings? Why is this not more of a revolutionary call? In her *Notes toward a Performative Theory of Assembly*, Butler (2015: 14) depicts the current conditions for resistance and collective action as deteriorating due to renewed and strengthened versions of political and economic individualism prescribing processes of precarization. However, she also argues that: "[s]uch an impasse can become the paradoxical condition of a form of social solidarity both mournful and joyful, a gathering enacted by bodies under duress or in the name of duress, where the gathering itself signifies persistence and resistance" (2015: 23). Assembling while being vulnerable may thus not outplay but create new modes of resistance; they are perhaps not as loud as in 1968 but nevertheless still powerful. With these words, I would like to congratulate the *studiolab* collective to this excellent and important initiative while wishing for continued strength in pursuing new ways of creating persistent gatherings: Cou/rage!

Bibliography

- Butler, Judith. 2015. *Notes toward a Performative Theory of Assembly*. Cambridge, Massachusetts; London, England: Harvard University Press, pp. 1–23.
- DFIR 2020. "Forskningsfinansiering – forandringer og konsekvenser 2020." *Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd* ['Research funding – developments and consequences 2020.' The Danish Council for Research and Innovation Policy]. Accessed January 5, 2023. www.ufm.dk/dfir.
- Herder, Johann Gottfried. 1774/2002. *Endnu en historiefilosofie til menneskehedens dannelselse*. Translation from German by Adam Paulsen: *Auch eine Philosophie der Geschichte zur Bildung der Menschheit* (1774/1994). Frederiksberg: Det Lille Forlag.
- Retsinformation. 2019. "Bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter" ['Ministerial executive order on hiring of scientific staff at universities']. Accessed January 25, 2023. <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2019/1443>.
- The Young Academy 2023. "Research Environment of the Year." <http://www.youngacademy.dk/da/English/Research%20Environment%20of%20the%20Year.asp>. Accessed January 15, 2023.

University Post. 2015. "Kæmpe skred – Løstansatte nu i flertal." *Universitetsavisen* [Significant change – temporary staff now the majority. University Post], April 29, 2015. <https://uniavisen.dk/kaempe-skred-loestansatte-nu-i-flertal/>.

University Post. 2017. "The Academic Precariat Strikes Back." *Universitetsavisen* [*University Post*], March 17, 2020. <https://uniavisen.dk/en/the-academic-precariat-strikes-back/>.

<https://doi.org/10.31244/zekw/2023/01.14>