

# Prekär und unzufrieden, aber keine Bewegung

## Eine Mittelbaubefragung als eine Art militante Untersuchung

*Die Situation des akademischen Mittelbaus an deutschen Hochschulen ist seit langem miserabel. Schon seit den 1980er Jahren nehmen prekäre Arbeitsverhältnisse zu und sind mittlerweile dominierend. Dazu gibt es hinreichend Untersuchungen und Statistiken. Doch wie geht es eigentlich den Beschäftigten damit und welche Konsequenzen ziehen sie? Das wollte der Mittelbau am Fachbereich Gesellschaftswissenschaften und Philosophie der Philipps-Universität Marburg wissen und führte eine Umfrage durch.<sup>1</sup> Nikolai Huke und Nina Ulbrich werten die Studie aus.*

In den letzten Jahren hat sich die Situation weiter verschärft: Zwischen 2005 und 2010 entwickelte sich die Quote von unbefristeten zu befristeten Stellen bei wissenschaftlichen Angestellten an den Hochschulen von 1:4 auf 1:8. Besonders dynamisch entwickelten sich die prekärsten Verträge: Die Anzahl der Lehrbeauftragten stieg zwischen 1997 und 2010 um 102 %, die Anzahl wissenschaftlicher Hilfskräfte nahm um 67 % zu, während sich die Anzahl der Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nur um 64 % erhöhte.<sup>2</sup> Damit stabilisiert sich ein Zwei-Klassen-

System innerhalb der Beschäftigten: Wissenschaftliche Hilfskräfte mit Abschluss und Lehrbeauftragte sind aus dem Tarifvertrag ausgenommen, häufig sehr kurz befristet (6-12 Monate) und erhalten ein Entgelt, was im Falle der Hilfskräfte netto bei ca. 850 Euro liegt, im Falle der Lehrbeauftragten häufig nicht einmal Fahrtkosten deckt. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten demgegenüber mehr Geld, ihre Vertragslaufzeiten sind in der Relation deutlich länger.

### Unterfinanzierung und prekäre Beschäftigung

Ursache für den Boom der prekärsten Beschäftigung ist neben der zunehmenden Abhängigkeit der Hochschulen von Drittmitteln die chronische Unterfinanzierung der Hochschulen: Um Lehrangebot und Betreuung von Studierenden aufrechtzuerhalten, betreiben Institute und Fachbereiche zunehmend Lohn-dumping. Für die Beschäftigten führen prekäre Verträge und fehlende klare Zukunftsperspektiven – eine unbefristete Stelle an der Hochschule erhalten wissenschaftliche Beschäftigte meist erst mit der erfolgreichen Bewerbung auf eine Professur – zu Stress und gesundheitlichen Belastungen.<sup>3</sup> Darüber hinaus haben sie aber auch Auswirkungen auf die Funktionsweise von Wissenschaft selbst: Auf unbequeme und undogmatische Forschungen wird zunehmend verzichtet, um die geringen Chancen auf eine der wenigen unbefristeten Stellen im Wissenschaftsbetrieb nicht zu gefährden.<sup>4</sup>

Kollektive Gegenwehr gegenüber diesen Entwicklungen gestaltet sich angesichts der individuellen Abhängigkeitsverhältnisse, die sich zusätzlich durch kurzzeitige Beschäftigungsverhältnisse vergrößern, und der prekären Verträge als schwierig. Gleichwohl ist die Einschätzung, dass sich an den Hochschulen kaum einer »beschwert, denn die Motivation des wissenschaftlichen Nachwuchses ist hoch, und die Konkurrenz ist groß«,<sup>5</sup> bei genauerem Hinsehen zumindest verkürzt. Ein Beispiel hierfür ist der Fachbereich Gesellschaftswissenschaften und Philosophie der Philipps-Universität Marburg. Bereits im Wintersemester 2006/2007 bestreikte der Mittelbau am Institut für Philosophie aufgrund zu hoher Arbeitsbelastung für ein Semester die Lehre, ein Drittel der Veranstaltungen fielen aus.<sup>6</sup> Über die universitätsweite Hilfskraftinitiative setzten sich Hilfskräfte des Fachbereichs seit Jahren für eine Verbesserung der Situation der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte ein. Als Teilerfolg gelang es so im März 2011 im Senat der Philipps-Universität einen Leitfaden für das Beschäftigungsverhältnis als wissenschaftliche oder studentische Hilfskraft zu verabschieden, der unter anderem eine Angleichung universitätsinterner Mindestarbeitsstandards, darunter eine Mindestvertragslaufzeit von 12 Monaten als wünschenswert formuliert.<sup>7</sup> Am Institut für Politikwissenschaft, an dem die wissenschaftlichen Hilfskraftstellen mit einer hohen Lehrbelastung verbunden sind, setzte sich die Mittelbauvertretung 2011 erfolgreich für eine zumindest teilweise Reduzierung der abzuleistenden Wochenstunden von vier Seme-

sterwochenstunden auf drei Semesterwochenstunden ein. Die Mittelbauvertretung im Fachbereichsrat führte parallel dazu eine Umfrage unter den Beschäftigten des Mittelbaus durch. Ziel war es, eine umfassende Datengrundlage über lokale Probleme des Mittelbaus zu erarbeiten, um darauf aufbauend politische Forderungen zu entwickeln. Auch wenn die Befragung nichts grundsätzlich Neues gegenüber der bundesdeutschen Situation zu Tage förderte, ist sie doch als Element politischer Auseinandersetzungen innerhalb der Hochschule interessant: Ihr gelang es, über einen gewissen Zeitraum hinweg einen relativ kontinuierlichen Austausch der Mittelbaubeschäftigten untereinander über die eigenen Arbeitsbedingungen zu etablieren. In der Folge wurden vorher individualisierte Probleme de-privatisiert und in kollektive politische Forderungen überführt. Die Umfrage wirkte so in gewisser Hinsicht als eine Art *militante Untersuchung*, die – wie der Operaist Raniero Panzieri 1964 etwas orthodox formulierte – »den Bewusstseinsstand der Arbeiterklasse stets wissenschaftlich [...] [ermittelt und damit] die Möglichkeit [...] [bietet], dieses Bewusstsein auf ein höheres Niveau zu heben. Unter diesem Gesichtspunkt besteht eine Kontinuität zwischen der soziologischen Beobachtung, die mit ernsthaften und rigorosen Kriterien durchgeführt wird, und der politischen Aktion«.<sup>8</sup>

## Ergebnisse der Mittelbaubefragung

Für die Mittelbaubefragung wurden im Mai 2011 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, darunter 40 Promovierende, des Fachbereichs Gesellschaftswissenschaften und Philosophie der Universität Marburg über ein Onlinesurvey befragt. Die Fragen bezogen sich auf die Themenfelder Arbeitszufriedenheit, Arbeitsvertrag, Arbeitszeit, Anfertigung der Dissertation, Betreuungsverhältnis sowie mögliche Verbesserungsmaßnahmen. Die empirischen Ergebnisse der Mittelbaubefragung weisen in eine ähnliche Richtung wie die bundesdeutschen Entwicklungen: Die Arbeitszufriedenheit ist relativ niedrig – insbesondere bei den Hilfskräften (Lehrbeauftragte wurden nicht einbezogen), Überstunden

**Tabelle 1: Zufriedenheit mit Arbeitssituation an der Uni-Marburg nach Vertragsart**

			Vertragsart		Gesamt
			WHK	WiMi	
Zufriedenheit mit Arbeitssituation an der Uni-Marburg	<b>1 sehr zufrieden</b>	Anzahl	2	1	3
		%	12.5%	2.9%	6.0%
	<b>2</b>	Anzahl	4	5	9
		%	25.0%	14.7%	18.0%
	<b>3</b>	Anzahl	8	11	19
		%	50.0%	32.4%	38.0%
	<b>4</b>	Anzahl	2	13	15
		%	12.5%	38.2%	30.0%
	<b>5 sehr unzufrieden</b>	Anzahl	0	4	4
		%	0.0%	11.8%	8.0%
Gesamt	Anzahl	16	34	50	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	

**eher unzufrieden: WHK 37,5 % vs. WiMi 17,8 %**  
**eher zufrieden: WHK 12,5 % vs. WiMi 50 %**

**Tabelle 2: Zufriedenheit mit Stand der Dissertation nach Vertragsart**

			Vertragsart		Gesamt
			WHK	WiMi	
Zufriedenheit mit Stand der Dissertation	<b>1 unzufrieden</b>	Anzahl	10	10	20
		%	71.4%	38.5%	50.0%
	<b>2 eher unzufrieden</b>	Anzahl	2	10	12
		%	14.3%	38.5%	30.0%
	<b>3 eher zufrieden</b>	Anzahl	2	3	5
		%	14.3%	11.5%	12.5%
	<b>4 zufrieden</b>	Anzahl	0	3	3
		%	0.0%	11.5%	7.5%
	Gesamt	Anzahl	14	26	40
		%	100.0%	100.0%	100.0%

**eher unzufrieden: WHK 85,7 % vs. WiMi 77 %**  
**eher zufrieden: WHK 14,3 % vs. WiMi 23 %**

sind die Regel, eine kontinuierliche Arbeit an der Promotion ist durch zu hohe Arbeitsbelastung und prekäre Verträge, die kontinuierlich zeitaufwendige Bewerbungen notwendig machen, kaum möglich.

Arbeitszufriedenheit hängt für die Beschäftigten von einer langen Vertragslaufzeit sowie der Sicherheit über eine Weiterbeschäftigung ab. Nicht zufällig sind wissenschaftliche Hilfskräfte deutlich unzufriedener mit der eigenen Situation (vgl. Tabelle 1).

Die Auswertung ergab, dass eine niedrige Arbeitszufriedenheit insbesondere mit dem Gefühl der Unsicherheit über die Weiterbeschäftigung und kurzen Vertragslaufzeiten sowie einer zu hohen Arbeitsbelastung zusammenhängt.

Um Problemfelder von promovierenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erfassen, erhielt der Fragebogen einen

Block zum Thema Dissertation. Die Zufriedenheit des akademischen Mittelbaus mit dem Stand der eigenen Dissertation ist in der Folge erschreckend gering (vgl. Tabelle 2). Demnach sind 80 Prozent der Befragten unzufrieden oder eher unzufrieden mit dem Stand ihrer Dissertation. Auch hier zeigt sich eine große Diskrepanz zwischen wissenschaftlichen Hilfskräften und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Nach »hoher Arbeitsbelastung« werden »kurze Vertragslaufzeit« und »Unsicherheit über Weiterbeschäftigung« als am stärksten hemmende Faktoren für die Anfertigung der Dissertation gesehen (vgl. Tabelle 2). Neben den standardisierten Antwortvorgaben, konnten die Befragten ihre Angaben in einem offenen Kommentarfeld präzisieren. Am häufigsten wurde hier auf die Problematik hingewiesen, dass die Arbeit im Rah-

men der Stelle kein kontinuierliches bzw. nur sehr fragmentiertes Arbeiten an der Dissertation zulässt. Bezüglich hemmender motivationaler Faktoren wurde hier am häufigsten die mit den kurzen Vertragslaufzeiten einhergehende Verunsicherung genannt: »Ständige Unsicherheit wegen Vertrag/Weiterbeschäftigung erschwert schon etwas die Planung für die Diss, das beeinflusst manchmal sehr stark die Motivation« (vgl. Tabellen 2 und 3). Sogenannte Kettenverträge erschweren laut den Befrag-

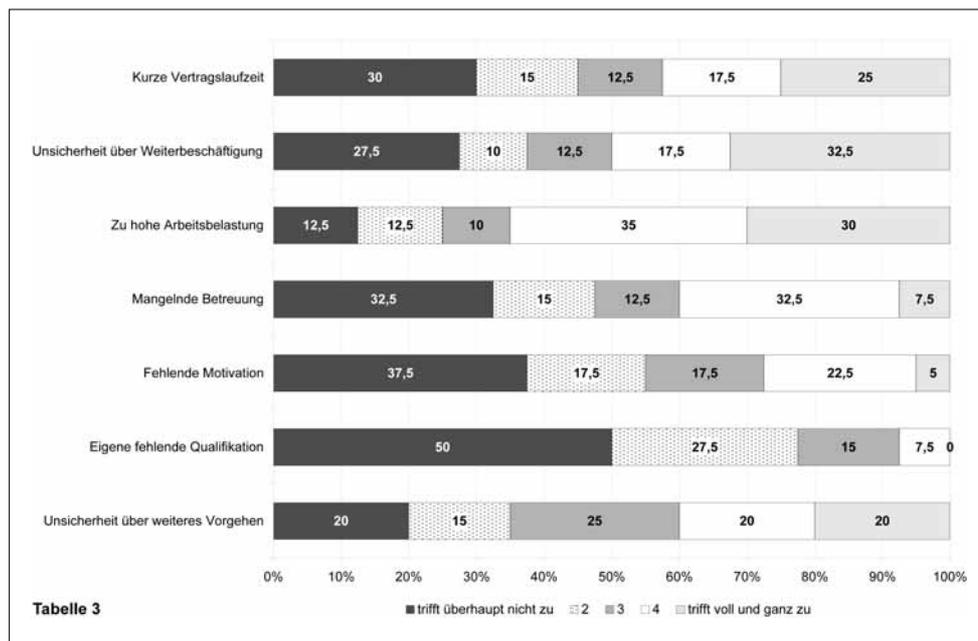
nungen und macht so das Promovieren häufig eher zu einer Last als einer Lust. Zu diesem (Selbst-)Bild gehört auch, dass die Betroffenen aufgrund knapper Stellen stets dankbar für das Privileg sein sollten, an der Uni arbeiten zu dürfen. Damit begünstigt die chronische Unterfinanzierung der Universitäten Strukturen der Selbstausschöpfung und Überforderung, unter denen es dann nur noch schwer möglich ist, eigenes Unbehagen zu artikulieren – vor allem gegenüber Vorgesetzten.«<sup>9</sup>

wendigkeit, parallel an verschiedenen Projekten arbeiten zu müssen, gleichzeitig Studierende zu betreuen und in der Lehre tätig zu sein und schließlich unzählige Verwaltungsaufgaben übernehmen zu müssen einen kontinuierlichen und zufriedenstellenden Promotionsprozess. Einige dieser Aspekte werden auch durch offene Antworten in unserer Befragung deutlich. Eine befragte Person resümiert: »Projekte im Rahmen der Stelle haben eine konstante Arbeit an meiner Dissertation nicht zugelassen«.

Dies schlägt sich auch auf die Motivation und die Zufriedenheit mit dem eigenen Promotionsprozess nieder: Die »Bedingungen lassen keine ›Packen wir's an‹-Stimmung aufkommen«.

Für wissenschaftliche Hilfskräfte mit Abschluss, denen laut Vertrag keine Zeit für Weiterqualifikation innerhalb der Arbeitszeit zusteht, verschärft sich dieses Problem noch einmal. Das Argument, diese Stellen seien keine offiziellen »Qualifikationsstellen«, wird zur Farce, führt man sich vor Augen, dass auch Anstellungen als wissenschaftliche Hilfskraft laut Wissenschaftszeitvertragsgesetz auf die regulären 6 Jahre der Promotionszeit voll angerechnet werden.

Der Prozess der Befragung löste am Fachbereich einen regen Diskussionsprozess innerhalb des akademischen Mittelbaus aus. Auf zahlreichen Treffen wurde zunächst die Durchführung der Umfrage angestoßen und anschließend die Ergebnisse diskutiert sowie Forderungen entwickelt. Es gelang so, eine kollektive Auseinandersetzung über die eigenen Arbeitsbedingungen in Gang zu setzen. Der Mittelbau entwickelte in Folge eine eigenständige und durchaus kämpferische Position gegenüber der Statusgruppe der Professorinnen und Professoren, in der schlechte Arbeitsbedingungen häufig mit einer Argumentation über »Sachzwänge« naturalisiert werden und es als Selbstverständlichkeit gilt, dass im akademischen Mittelbau Überstunden geleistet werden. Über die Auseinandersetzung des Mittelbaus mit den eigenen Arbeitsbedingungen und den Ergebnissen der Umfrage wurde deutlich, dass eine stockende Promotion und die Belastungen und Unsicherheiten prekärer Beschäftigung kein individuelles Problem



ten eine mittel- und langfristig sinnvolle Organisation von Arbeitsabläufen und Aufgabenverteilung.

Die Ergebnisse der Befragung sollten darüber hinaus auch vor dem Hintergrund systemimmanenter Strukturen des Universitätsbetriebs interpretiert werden. Denn die Priorität lehrstuhlbezogener Aufgaben vor der eigenen Weiterqualifikation verschärft sich durch die Abhängigkeit von Vorgesetzten für eine Weiterbeschäftigung. Das 2011 neu initiierte Vernetzungstreffen der Promovierenden bringt die Problematik auf den Punkt:

»Das Bild von Promovierenden, das von außen an sie herangetragen und gestützt wird, entspricht dem von Personen, deren einzige Leidenschaft die Wissenschaft ist und die außer dem Forschen und Schreiben keine andere Arbeit (Ehrenamt, Pflege- und Sorgearbeit, ...) vollbringen. Dies entspricht nicht der Realität, setzt Promovierende aber permanent unter Druck, diesem Bild zu ge-

Auch Überstunden werden so zur Normalität: Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit, so wird in der Befragung deutlich, liegt höher als die durchschnittlich vertraglich vorgesehene Arbeitszeit. Auch wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denen laut Hessischem Hochschulgesetz ein Drittel ihrer Arbeitszeit für die eigene Weiterqualifikation zusteht, arbeiten über die vertraglichen Arbeitszeiten hinaus für Lehrstuhl und Institut. Promotion bleibt dadurch »Privatvergnügen«. Arbeitstagebücher, die in einer qualitativen Studie im Kontext des hessischen Mittelbauvernetzungstreffens exemplarisch den Arbeitsalltag verschiedener Mittelbaubeschäftigter dokumentierten, bestätigen dieses Problem und gehen (wie auch andere Studien) von Arbeitszeiten weit jenseits des vertraglichen Umfangs aus.<sup>10</sup> Neben der hohen Arbeitsbelastung (»Die geforderten Tätigkeiten sind in einer 20 Stunden Woche nicht zu leisten«) verhindert insbesondere die Not-

sind, sondern strukturell im deutschen Wissenschafts- und Hochschulsystem angelegt sind.<sup>11</sup>

Zu den Forderungen, die im Anschluss an die Mittelbaubefragung in Direktorien und Fachbereichsrat eingebracht wurden, zählte ein Forschungsfrei- bzw. Dissertationsabschlussemester (DAS) für Mittelbaubeschäftigte, da Forschungsfreiemester ausschließlich Professoren und Professorinnen zur Verfügung stehen. Zudem wurden Vorschläge zur Verbesserung der Promotionsbetreuung angeregt, da aus der Umfrage hervorging, dass beispielsweise Promotionskolloquien längst nicht in allen Instituten und/oder Arbeitsgruppen angeboten werden. Die Stellen der wissenschaftlichen Hilfskräfte mit Abschluss sollten in reguläre Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterstellen überführt und in der Folge abgeschafft werden. Die Forderungen verliefen in allen Gremien weitgehend im Sande, auch wenn etwa das Forschungsfreiemester zum Abschluss der Dissertation in deutlich abgeschwächter Form verabschiedet wurde. Es gelang jedoch, das Problembewusstsein für Arbeitsbedingungen des Mittelbaus am Fachbereich zu schärfen.

## Was bleibt? Ein Fazit

Die Mittelbaubefragung war damit zwar in der Lage, als militante Untersuchung individualisierte Probleme zu de-privatisieren und in kollektive politische Forderungen zu überführen. Die Forderungen durchzusetzen gelang jedoch kaum. Hieran wird die Schwierigkeit der Universität als Feld politischer Auseinandersetzung deutlich: Nicht nur prekäre Verträge und Abhängigkeitsverhältnisse erschweren Interessenvertretung, auch die Abhängigkeit der Kämpfe und Kräfteverhältnisse innerhalb der Hochschule von »externen« Dynamiken: So war ein zentrales Argument dafür, die Stellen als wissenschaftliche Hilfskräfte beizubehalten, der »Sachzwang« Unterfinanzierung – man könne sich Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterstellen nicht leisten. Angesichts des in der Folge häufig frustrierenden Charakters von Hochschulpolitik und des mit kollektiver Interessenvertretung verbundenen Arbeitsaufwands bei hoher Arbeitsbelastung und Prekarität erweisen sich individuelle Strategien des »Sich-Durchwurstelns«

subjektiv im akademischen Mittelbau oft als attraktiver. Das spiegelt sich auch in der Entwicklung der Mittelbaubefragung wider, deren Erfolg in erster Linie von einem mit hohem Arbeitsaufwand verbundenen Engagement von Einzelpersonen abhing. Gesund sind individuelle Lösungsstrategien jedoch nicht, so der Arbeitspsychologe Peter Richter: »Natürlich ist Aufbegehren gesünder. Menschen, die sich stark engagieren, über Streiks, Betriebsbesetzungen, kollektiven Widerstand, leiden selbst unter Stress seltener an Burnout und Erschöpfung. Gerade die Gewerkschaften versuchen ja auch, eine betriebliche Solidarität aufzubauen. Diese Solidarisierung ist allerdings häufig in den letzten Jahrzehnten durch Deregulierungspolitik zerstört worden.«<sup>12</sup> Befragungen wie die des Mittelbaus sind ein erster Schritt, eine solche betriebliche Solidarität aufzubauen und damit ein lohnenswertes Mittel in der Auseinandersetzung um bessere Arbeitsbedingungen. Darüber hinaus sind jedoch Strukturen notwendig, die eine kontinuierliche politische Auseinandersetzung über Arbeitsbedingungen des Mittelbaus in der Hochschule und über sie ermöglichen. Aktuelle positive Beispiele hierfür sind etwa die Marburger Hilfskraftinitiative<sup>13</sup>, die Berliner Gruppe FU-Mittelbau<sup>14</sup> oder auch Versuche der GEW, an mehreren bundesdeutschen Hochschulen Mittelbaubeschäftigte zu organisieren, um deren Arbeitsbedingungen zu verbessern.<sup>15</sup>

## Anmerkungen

- 1) An der Initiierung, Durchführung und Auswertung der Umfrage waren maßgeblich die Vertreterin und der Vertreter des Mittelbaus im Fachbereichsrat Sina Schüssler und Conrad Ziller beteiligt.
- 2) Vgl. GEW 2011: Stellungnahme der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft zum öffentlichen Fachgespräch »Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes«.
- 3) Vgl. Wolfgang Hien 2012: »Das Psychische ist nicht privat. Psychische Erkrankungen: die Arbeitswelt in den Blick nehmen, nicht die Privatsphäre«, in: *express – Zeitschrift für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit* 3/2012: 6–7.
- 4) Die Tendenz, dass kritische Wissenschaft eher außeruniversitär stattfindet, verschärft sich dadurch (vgl. Heinz Steinert 2007: »Die Universität als Ort von kritischer Theorie?«, in: Oliver Brüchert / Alexander Wagner (Hg.): *Kritische Wissenschaft, Emanzipation und die Entwicklung der Hochschulen. Reproduktionsbedingungen und Perspektiven kritischer Theorie*, Marburg: 17–28.

- 5) Oliver Hollenstein 2009: »Die Angst lehrt mit«, in: *Die Zeit*, <http://www.zeit.de/online/2009/08/nachwuchswissenschaftlerunsicherheit> [19.04.2012].
- 6) Vgl. Christian Adam / Jan Müller / Michael Weingarten und Willem Wernecke 2006: »Orientierungsloses Rabattprogramm. Mittelbau der Marburger Philosophie protestiert gegen Sparzwänge«, in: *hlz – Zeitschrift der GEW Hessen für Erziehung, Bildung, Forschung*, 11/2006: 10–11.
- 7) Vgl. Roman George / Nina Ulbrich 2011: »Ein Schritt in die richtige Richtung. Der Hilfskraft-Leitfaden der Universität Marburg«, in: *hlz – Zeitschrift der GEW Hessen für Erziehung, Bildung, Forschung*, 7–8/2011: 28.
- 8) Raniero Panzner 1964: *Sozialistischer Gebrauch des Arbeiterfragebogens*, dokumentiert in: *arranca!*, Ausgabe Dezember 2008, <http://arranca.org/ausgabe/39/sozialistischer-gebrauch-des-arbeiterfragebogens> [19.04.2012].
- 9) Vernetzungstreffen der Promovierenden 2011: *Promotionsbedingungen an der Philipps-Universität Marburg*, <http://www.uni-marburg.de/personal-listen/verdi/thema/promot/promotinsbedingungen20120323jg.pdf> [19.04.2012].
- 10) Vgl. Roman George / Barbara Junge / Holger Schoneville 2011: »Traumjob oder Albtraum? Arbeitsbedingungen junger Wissenschaftler«, in: *hlz Zeitschrift der GEW Hessen für Erziehung, Bildung, Forschung*, 1–2/2011: 12f.
- 11) Vgl. Carsten Würmann / Roland Bloch / Anja Franz 2010: »Wer lehrt was unter welchen Bedingungen? Zur Struktur akademischer Lehre an deutschen Hochschulen«, in: *Hochschulmanagement* 3/2010: 72–77.
- 12) Nadja Erb 2009: »Angst vor Jobverlust. Aufbegehren ist gesünder. Interview mit Wirtschaftspsychologe Peter Richter«, in: *Frankfurter Rundschau*, <http://www.fr-online.de/wirtschaft/angst-vor-jobverlust/aufbegehren-ist-gesuender-,1472780,3318696.html> [15.04.2012].
- 13) <http://www.hilfskraftinitiative.blogspot.de>.
- 14) <http://www.fu-mittelbau.de>.
- 15) Vgl. GEW 2011: *Gemeinsam statt einsam – Organizing an der Uni*, URL: <http://www.gew-hamburg.de/veroeffentlichungen/hlz-mitgliederzeitung/1-2-2012/pdf/gemeinsam-statt-einsam-organizing-an-der-uni> [19.04.2012].

*Nikolai Huke ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Fachbereich Gesellschaftswissenschaften und Philosophie der Philipps-Universität Marburg im Teilgebiet Europäische Integration und Politische Ökonomie.*

*Nina Ulbrich promoviert an der Universität Kassel am Fachbereich Gesellschaftswissenschaften im Rahmen des Promotionskolleg Global Social Policies and Governance.*