

3. Ein Plädoyer für Slow Scholarship: Feministische Strategien für eine entschleunigte und bessere Wissenschaft

«slow scholarship cannot just be about making individual lives better, but must also be about re-making the university» (Mountz et al. 2015, 1238).

Eines der Kernanliegen feministischer Geographie ist seit jeher die Frage, wer, wo, wie und unter welchen Bedingungen Forschung betreiben kann (Women and Geography Study Group 1997). Mit dem Einzug neoliberaler Wettbewerbs- und Verwertungslogiken in unsere Hochschulen und Forschungseinrichtungen sehen wir uns als Studierende und Forschende dem Druck unterworfen, in immer schnellerem Tempo immer mehr messbaren Output zu produzieren (Meyerhoff et al. 2011; Berg et al. 2016). Unter dem Label «Slow Scholarship» ist in- und ausserhalb der feministischen Geographie eine Bewegung entstanden, die diese Logiken in Frage stellt. Sie fordert eine Entschleunigung und damit einhergehend eine grundsätzliche Neuorientierung der Wissenschaft (The Slow Science Academy 2010, Mountz et al. 2015; Berg/Seeber 2016).

Dabei geht es Slow Scholarship als inhärent politischem Projekt nicht einfach darum, individuelle Bewältigungsstrategien gegen zunehmendem Leistungsdruck und Stress zu propagieren. Es will uns nicht zu «Productivity Ninjas» (Alcott 2016) trimmen oder durch «Leaning in» (Sandberg 2013) die Vereinbarkeit von Arbeits- und Familienleben optimieren lassen. Vielmehr will Slow Scholarship kollektive Strategien entwickeln, die auf die Veränderung wissenschaftlicher Institutionen, struktureller Bedingungen und habitueller Praktiken abzielen und Möglichkeiten für eine bessere Wissenschaft, ein gesünderes Arbeitsumfeld und verantwortungsvolleres Wirken ausloten. Hochschulen und Forschungseinrichtungen sind durch Machtverhältnisse geformt, können aber durch politischen Druck verändert werden. Slow Scholarship regt uns an darüber nachzudenken, wie wir neue Ideen von Lernen, Lehren und Forschen entwickeln und verwirklichen können, die den Prinzipien wissenschaftlicher Freiheit und gesellschaftlicher Verantwortung, feministischer Sorge und intersektionaler Solidarität gerecht werden.

Es geht auch darum zu reflektieren, was der Wissenschaftsbetrieb mit uns als Personen macht, was er uns manchmal abverlangt, in welche Zwickmühlen er uns bringt, wie er uns vor sich hertreibt, zweifeln und hadern lässt und welche Möglichkeiten er wem eröffnet oder versperrt. Uns? Wir begegnen diesen Herausforderungen unter höchst ungleichen Bedingungen. Einige von uns sehen sich aufgrund sozialer Positionierung oder Lebensumständen Mehrfachbelastungen ausgesetzt, die für andere keine Rolle spielen (Ahmed 2014). Manche sind im Wissenschaftsbetrieb schon gar nicht mehr dabei, obwohl sie es gerne wären (Coin 2017). Oder sie waren nie dabei, weil sie mit ungleich größeren Hürden konfrontiert waren als andere (Blunt/Wills 2000). So gesehen ist die Slow Scholarship-Bewegung eine Reaktion auf Probleme, von denen unterschiedlich positionierte Personen in oft sehr verschiedenen Weisen betroffen sind und auch sehr unterschiedliche Möglichkeiten haben, ihre eigenen Arbeitsbedingungen sowie die Hochschule an sich zu verändern.

Manche dieser Probleme haben mit neueren Entwicklungen zu tun. Zugleich ist die sehr ungleiche Verteilung von Zugängen, Privilegien, Problemen und Ausschlüssen so alt wie die

Hochschulen selbst, die lange vor allem ein Ort für weiße, bildungsprivilegierte Männer waren. Es geht deshalb nicht darum, die Privilegien jener zu verteidigen, für die Wissenschaftsinstitutionen in der Vergangenheit privilegierte Ausbildungs- und Arbeitsorte waren. Slow Scholarship ist nicht nostalgisch. Es gibt kein Zurück zu einer vermeintlich besseren Hochschule der Vergangenheit (Mountz et al. 2015; Meyerhoff/Noterman 2019). Die Hochschule, die wir wollen, müssen wir erst schaffen.

Dabei wollen wir uns bewusstmachen, dass wir als Autor*innen dieses Textes bereits aus sehr privilegierten Positionen¹ sprechen (vgl. Berg 2012). Es ist uns ein Anliegen, diese unterschiedlichen Positionierungen und unterschiedliche Betroffenheit von Diskriminierungen und Ausschlüssen anzuerkennen ohne uns dadurch vereinzeln zu lassen. Denn Slow Scholarship ist eine Reaktion auf Probleme, die strukturelle Ursachen haben und nach kollektiven Antworten verlangen. Insofern verstehen wir diesen Text als Einladung, sich aus unterschiedlichen Subjektpositionen kritisch mit den gegenwärtigen Logiken des Wissenschaftsbetriebs auseinanderzusetzen, sich von den vorgestellten Strategien für eine andere Art wissenschaftlichen Arbeitens, Innehaltens und Zusammenseins inspirieren zu lassen und sie als Ausgangspunkt zu nehmen für weitere Diskussionen über die Institutionen, an denen wir studieren und arbeiten wollen.

1 Kritik an den Funktionslogiken wissenschaftlicher Institutionen heute

Im Alltag vergessen wir manchmal allzu leicht, dass der Wissenschaftsbetrieb nicht schon immer so funktioniert hat wie heute. Deshalb müssen wir uns immer wieder in Erinnerung rufen, dass die Regeln der Wissenschaft räumlich und historisch spezifisch sind und auch verändert werden können. So hat die feministische Geographie seit ihren Anfängen die patriarchalen Machtstrukturen in der Wissenschaft angeprangert (vgl. Women and Geography Study Group 1997) und bereits große Fortschritte dabei erzielt, sie aufzubrechen. Die Hochschulen sind heute weit weniger männlich dominiert als noch vor einigen Jahrzehnten und die Akzeptanz feministischer Theorien und Methodologien ist gestiegen. Auch Kämpfe gegen weitere Ausschluss- und Diskriminierungsformen an Hochschulen, die bspw. durch Rassismus, Klassenunterschiede, Herkunft oder Behinderung reproduziert werden, haben einige wichtige Veränderungen erwirkt – teils in Einklang, teils aber auch in Auseinandersetzung mit weissen Mittelstandsfeminismen (Lorde 2007; Gutiérrez Rodríguez et al. 2016). Diese kritischen Interventionen haben viel geleistet und bleiben zugleich sehr wichtig, denn komplexe Benachteiligungen durch Rassifizierung und entlang weiterer sozialer Ungleichheitsdimensionen wie bspw. Geschlecht, Klasse, Sexualität oder Dis/ability sind nicht verschwunden (Laufenberg et al. 2018). Auch Abhängigkeiten vom quasi-feudalen Profes-

¹ Beide haben wir als Forschungsgruppenleiterin bzw. Assistent inzwischen längerfristige Anstellungen an Geographieinstituten in der Schweiz, die uns viele Freiheiten, ein vergleichsweise hohes Mass an (Planungs-) Sicherheit, sowie wichtigen kollegialen Rückhalt bieten. Beide haben wir davor jedoch auch unsichere Phasen erlebt, wie sie in der deutschsprachigen Akademie typisch sind für die institutionalisierte Prekarität gegen Ende der Doktoratszeit und während der Postdoc-Jahre. Dass sie hinter uns liegen, verdanken wir nicht zuletzt unserer Positionierung als gesunde, kinderlose, weisse Personen aus bildungsfreundlichen Elternhäusern mit Schweizer- bzw. EU-Pass und den damit einhergehenden Privilegierungen.

sor*innenstand bestehen fort. Daneben hat in jüngster Zeit insbesondere die Neoliberalisierung der Hochschulen (vgl. Mountz et al. 2015; Berg et al. 2016) den Wissenschaftsbetrieb in einer Art umgestaltet, die wir als höchst problematisch erachten und im Folgenden erläutern. Diese jüngeren Umwälzungen stehen mit im Fokus der Kritik der Slow Scholarship-Bewegung.

1.1 *Die Logik der Konkurrenz*

Im Studium und der Arbeit an Hochschulen und Forschungseinrichtungen müssen wir uns heute einer permanenten Konkurrenzlogik unterwerfen. Dies zeigt sich insbesondere an der Zunahme von Leistungsmessungen und Evaluationen jeder Art (Huppatz et al. 2019). Die Einführung von Bologna-konformen Studienprogrammen hat dazu geführt, dass Studierende in immer kleineren Abständen geprüft und beurteilt werden. Die Idee einer Universität als Ort freier Entfaltung von Interessen junger Menschen weicht engen Studienplänen, permanentem Leistungsdruck und ECTS-Punkte-Logiken (Duveneck et al. 2011). Die Leistungen von Wissenschaftler*innen werden anhand sogenannter Output-Indizes gemessen. Diese zählen die Anzahl produzierter Publikationen in ausgewählten wissenschaftlichen Zeitschriften. Gleichzeitig werden Forschungsgelder inzwischen fast ausschliesslich in kompetitiven Wettbewerbsverfahren vergeben. Forschende verbringen immer mehr Zeit damit, Gesuche zu schreiben um so genannte Drittmittel einzuwerben und so ihre Arbeit zu finanzieren. Nur ein geringer Prozentanteil davon wird bewilligt. Mitarbeitende müssen an konkurrenzbasierten Evaluationsverfahren teilnehmen, die dann wenigen ausgewählten Instituten «Exzellenz» bescheinigen und (nur) ihnen mehr finanzielle Mittel zukommen lassen (vgl. z.B. Hartmann 2010 zur Exzellenzinitiative in Deutschland).

All diese Leistungsmessungen, Wettbewerbe und Evaluationsverfahren sollten gemäss der neoliberalen Doktrin dazu dienen, die Qualität der Wissenschaft zu stärken. Demnach würden sie es ermöglichen Universitäten «effizienter» zu machen, indem man die «besten» Studierenden, Wissenschaftler*innen und Institute auswählt und (nur noch) sie fördern kann (Laufenberg et al. 2018: 7). Im Effekt führt die neoliberale Konkurrenzlogik jedoch zu massiven Verwerfungen im Wissenschaftsbetrieb (Berg et al. 2016). Wir verschwenden viel unserer Arbeitszeit damit, die Leistungen anderer zu messen und zu evaluieren. Weil nur als «exzellent» gilt, wer in möglichst kurzer Zeit rein quantitativ möglichst viel Messbares produziert, werden Studierende und Wissenschaftler*innen gezwungen, wie Produktionsmaschinen im Akkord möglichst viel von genau jenem Output zu generieren, der in den Leistungsmessungen gezählt wird.

Das permanente gegeneinander Antreten in Leistungsmessungen führt dabei zu einer Atmosphäre der Konkurrenz. Es fördert selbstzentriertes Handeln und treibt uns dazu, unseren eigenen Output höher zu schrauben als den unserer Kolleg*innen (Archer 2008). Auf der Strecke bleibt das gemeinsame Denken und Arbeiten und die gegenseitige Unterstützung (Coin 2017: 706).

Auf der Strecke bleiben dabei auch all jene Tätigkeiten, die in den Exzellenzmessungen nicht zählen: hochwertige Lehre und gute Betreuung von Studierenden; Lesegruppen und autonome Tutorien, für die keine ECTS-Punkte vergeben werden; das Verfassen von Texten für Zeitschriften, Zeitungen und Blogs, die nicht in die Evaluationsschemata passen (Burton 2018); die Teilnahme an öffentlichen Debatten; vertiefte Zusammenarbeit in Forschungspartnerschaften mit Menschen und Organisationen ausserhalb der Akademie; das Engagement in der akademischen Selbstverwaltung; und jede andere Tätigkeit, die der Wissenschaft dient,

aber in den akademischen Konkurrenz Wettbewerben nicht gezählt wird.

Und nicht zuletzt leidet auch die Möglichkeit, qualitativ gute Forschung zu machen, die Zeit braucht – Forschung, die nicht sofort in viel quantitativ messbarem Output resultiert (Küffer 2015). Wir erachten es als schädlich, dass all diese Tätigkeiten im heutigen neoliberalen Wissenschaftsbetrieb kaum Anerkennung erhalten und dadurch massiv unter Druck geraten.

1.2 Die Prekarisierung der Wissenschaftskarriere

Einhergehend mit der omnipräsenten Konkurrenzlogik hat der Universitätsbetrieb mit der Prekarisierung eine zweite höchst problematische Umwälzung erfahren. Unbefristete Stellen in Forschung und Lehre sind mit Ausnahme regulärer Professuren fast vollständig verschwunden. Von der Semesterassistenten bis hin zu den Förder- und Juniorprofessuren sind inzwischen praktisch alle Stellen befristet und laufen jeweils nach wenigen Monaten oder Jahren aus. Dabei ist die Zahl unbefristeter Stellen im Vergleich zu den befristeten so stark geschrumpft, dass sie in vielen Fällen unerschaffbar bleiben. In Deutschland beispielsweise waren in den letzten Jahren mehr als 80 Prozent des wissenschaftlichen Personals befristet beschäftigt; und dieser Anteil hat sich über die letzten Jahre und Jahrzehnte massiv erhöht (Leendertz et al. 2018)². Für Mitarbeitende bedeutet dies eine massiv höhere Unsicherheit und höchst prekäre Arbeitsbedingungen (Ivancheva et al. 2019; Laufenberg et al. 2018). Die vorherrschenden Anstellungslogiken erzwingen Hypermobilität, da für eine nächste Stelle häufig die Hochschule oder gar das Land gewechselt werden muss. Dabei sind Doktorats- und Postdocstipendien sowie Projektgelder zeitlich oft so knapp bemessen, dass sie nicht ausreichen, um Projekte auch tatsächlich zu Ende zu führen. Viele von uns leben in der ständigen Sorge darum, wo die nächste Finanzierung herkommen soll. Anstatt uns auf ein Forschungsprojekt konzentrieren zu können, verwenden wir einen immensen Anteil unserer Zeit darauf Finanzierungsgesuche zu schreiben. Das macht uns zu Ich-AGs, die sich permanent um die Vermarktung unserer selbst kümmern müssen (Coin 2017: 714) – eine Tendenz die sich (teils noch stärker) auch für viele weitere «Kreativjobs» feststellen lässt (Boltanski/Chia-pello 2003). Gleichzeitig haben sich auch die Bedingungen für eine akademische Laufbahn fortlaufend verschärft und werden immer enger definiert.

Aufgrund steigender Studierendenzahlen im Verhältnis zu den wissenschaftlichen Stellen steigt die Lehrbelastung und die Betreuungsqualität sinkt (Duveneck et al. 2011). Viele Förderprogramme setzen zudem mehrmonatige oder mehrjährige Auslandsaufenthalte voraus. Bei Bewerbungen werden immer mehr englischsprachige Publikationen und eingeworbene Drittmittel verlangt. Demgegenüber werden für Karriereschritte zunehmend Zeitschranken gesetzt. Studierendenstipendien sind auf Regelstudienzeiten beschränkt und Wissenschaftszeitgesetze limitieren die mögliche Anstellungsdauer auf befristeten Verträgen. Unsere Ausbildungs- und Erwerbsbiographien als Studierende und Wissenschaftler*innen sind im heutigen Hochschulbetrieb folglich durch strukturelle Unsicherheiten und Ausschlüsse geprägt, von denen die Allermeisten betroffen sind. Sie bringen uns dazu, immer schneller und immer länger zu arbeiten, um in der Konkurrenzlogik der neoliberalen Wissenschaft zu bestehen.

² Von dieser Prekarisierung sind Frauen verstärkt betroffen: Der Anteil der unbefristet beschäftigten Professorinnen an deutschen Geographieinstituten ist zwar in den letzten Jahren angewachsen, allerdings nicht im selben Umfang wie der Anteil der Frauen auf befristeten Mittelbaustellen. Besonders wenn es um gut ausgestattete und vergütete Stellen geht, bleiben diese bislang vor allem Männern vorbehalten (Bauriedl et al. 2016).

(Lane 2017). Der daraus entstehende psychische Druck, der Stress und das Gefühl all den gestellten Anforderungen nicht genügen zu können, machen viele krank (Parizeau et al. 2016; Peake/Mullings 2016; Else 2017). An Universitäten in Deutschland sind beispielsweise über 50% der Studierenden mit psychischen Problemen wie Ängsten und Depressionen konfrontiert (Wagner 2012: 15) und international nehmen solche Tendenzen zu (Auerbach et al. 2018). Auch Doktorierende sind international weitaus häufiger von starkem Stress und psychischen Problemen betroffen als vergleichbare Referenzgruppen. In einer umfangreichen internationalen Befragung gaben 36% der Befragten an, wegen durch die Dissertation verursachten Depressionen oder Ängsten psychische Unterstützung zu benötigen (Woolston 2019).

1.3 Fortwährende Ausschlüsse

Wie sich diese Bedingungen für einzelne Personen auswirken, unterscheidet sich stark je nach ihrer sozialen Positionierung. Formal-juristische Ausschlüsse vom Hochschulzugang betreffen heute vor allem Personen, die nicht die richtigen Aufenthaltsdokumente oder Schulabschlüsse vorweisen können. Zudem spielt die finanzielle Situation eine grosse Rolle: Auch in Europa muss Bildung immer häufiger bezahlt werden. Wer Sozialleistungen bezieht, kann es sich oft de facto nicht leisten für ein Studium den Wohnort zu wechseln. Und wer im Notfall nicht auf finanzielle Unterstützung durch die Familie zählen kann, wird weniger bereit sein, die Risiken eines wissenschaftlichen Berufswegs einzuschlagen. Hinzu kommen unzählige informelle Zugangshürden: Wem werden in Schulen bestimmte Fähigkeiten zugesprochen und wem nicht? Wer kann auf soziales und kulturelles Kapital aus dem Elternhaus und aus Netzwerken zurückgreifen und wer nicht? Kurz, für wen ist es wie selbstverständlich, an einer Universität zu studieren oder zu arbeiten (Bourdieu 1988)? Hier spielen Rassifizierungen und weitere gesellschaftliche Differenzierungsprozesse nach Klasse, Geschlecht, Herkunft, Dis/ability und anderen zugeschriebenen Merkmalen eine zentrale Rolle (Thompson/Vorbrugg 2018).

Ähnlich wirksam sind Privilegien, die es bestimmten Personen leichter machen, den Anforderungen des wissenschaftlichen Betriebs an ihre Zeit, Flexibilität und Arbeitskraft gerecht zu werden. Hier genießen diejenigen Vorteile, die sich von anderen gesellschaftlichen, politischen, familiären oder gemeinschaftlichen Verantwortungen befreit oder sie an andere (in klassischen Familienmodellen oft Partnerinnen) abgewälzt haben. Wer von den Anforderungen der Care-Arbeit entbunden ist (und zugleich noch darauf aufbauen kann), kann sich auch den entgrenzten Anforderungen der Wissenschaft (und vergleichbarer Berufe) leichter stellen (Riegraf 2018: 149). Umgekehrt werden die heute verbreiteten Verfügbarkeits- und Leistungsanforderungen schnell zu einem gewichtigen Hindernis für all jene, die mehr politische, soziale oder Sorgearbeit leisten, oder nicht in der Lage oder bereit sind all jene Lebensaspekte zu vernachlässigen, die bei den Leistungsmessungen der Wissenschaft nicht zählen.

So stehen Studierende und Wissenschaftler*innen, die für Kinder oder andere Angehörige sorgen unter besonderem Druck (Mountz 2016; Huppatz et al. 2019). Wie können wir uns Zeit für Care-Arbeit nehmen, solange wir an quantitativem Output gemessen werden? Wie können wir die Anforderung erfüllen international mobil zu sein, wenn unsere Kinder hier zur Schule gehen und unsere betreuungsbedürftigen Eltern hier leben? Viele von uns – insbesondere Frauen – hat die Unmöglichkeit eine wissenschaftliche Laufbahn im heutigen Hochschul- und Forschungsbetrieb mit den Bedürfnissen unserer Familien zu vereinbaren

früher oder später dazu gebracht, nach Stellen ausserhalb des Wissenschaftsbetriebs zu suchen (Howard/Lincoln 2016). Viel tolle Wissenschaftler*innen haben wir dadurch bereits verloren (Coin 2017: 716). Die Slow Scholarship-Debatte will dies ändern. Sie tritt an, um die Bedingungen zu verändern unter denen wir lernen, lehren und forschen.

Um Menschen unterschiedlicher gesellschaftlicher Positionierungen den Zugang zur wissenschaftlichen Wissensproduktion zu ermöglichen, verfolgt Slow Scholarship das Ziel, Hochschulen und Forschungseinrichtungen mit unterschiedlichen Lebenslagen und Subjektpositionen kompatibel zu machen. Entschleunigung stellt hierfür eine notwendige und wichtige Bedingung dar.

«Ich war eine Weile nicht im Netzwerk «feministische Geographien» dabei, obwohl ich es gern gewesen wäre. Nach Abschluss meiner Dissertation habe ich zwei Jahre lang in der Stadtverwaltung in Flensburg gearbeitet, in Vollzeit und mit gleichzeitigen Sorgeaufgaben für meine Töchter. Während vorher die Netzwerktreffen intensive Tage waren, deren Vor- und Nachbereitung ebenso Teil meiner Arbeit war, konnte ich nach meinem Wechsel zur Stadt für solche intensiven Wissenschaftstage keinen Urlaub nehmen – obwohl ich zuvor gedacht hatte, dass das bestimmt geht. Wenn wissenschaftliche Arbeit eine „Freizeitbeschäftigung“ ist, die eigentliche Arbeit auch schon viel Reisetätigkeit beinhaltet und Arbeitstermine sich selbstverständlich nicht danach richten, ob gerade das Netzwerktreffen ansteht oder nicht – und sich auch nicht mehr so flexibel handhaben lassen, dann wird die Teilnahme an einem solchen Treffen ein „Kampf“, den ich nicht geführt habe. Um so mehr freue ich mich, dass ich jetzt wieder dabei sein kann. Und als kollektive Solidarität empfinde ich es, dass diese „Auszeit“ im Netzwerk auch so akzeptiert und anerkannt wird» Inken Carstensen-Egwuom.

2 Ziele von Slow Scholarship und Strategien der Umsetzung

Slow Scholarship versteht sich als Antwortversuch auf ein komplexes Problemensemble, wie der vorige Abschnitt zeigt. Als inhärent politisches Projekt beschränkt es sich jedoch nicht auf Problemanalysen, sondern fordert grundlegende Veränderungen im Wissenschaftsbetrieb. Einige der wegbereitenden Beiträge sind denn auch explizit als Manifeste geschrieben (Stengers 2018; The Slow Science Academy 2010). Diesen Analysen und Manifesten liegen Austausch, Vernetzung und Formen der Organisierung zugrunde, die von diversen Kollektiven an unterschiedlichen Orten getragen werden (Mountz et al. 2015). So nutzen wir unser Netzwerk «feministische Geographien» für solchen Austausch und haben dortige Diskussionen bspw. durch das Organisieren von Workshops auch in andere Kontexte weitergetragen. Am Geographischen Institut in Zürich gab es bereits 2017 eine Veranstaltungsreihe zu Slow Scholarship und jüngst hat in Bern eine Arbeitsgruppe den Austausch zu besserer und gesünderer Wissenschaft initiiert sowie Vorschläge und Forderungen formuliert (Arbeitsgruppe kritischer Exzellenzdiskurs 2020). In Belgien organisiert ein recht etabliertes «Slow Science» Kollektiv regelmäßig Veranstaltungen und Sommerschulen, sowie online-

Plattformen für Information und Austausch (slowscience.be) und es liessen sich noch viele weitere Beispiele anführen.

Neben der Überwindung von Ausschlussmechanismen und der Reduzierung von ungesundem und kontraproduktivem Stress insistiert Slow Scholarship, dass gute Forschung schlicht Zeit braucht. Wir brauchen Zeit für gründliche Recherchen und die Entfaltung der Vorstellungskraft, welche nötig sind, um über die Wiederholung etablierter Befunde hinauszukommen und neue, vielleicht auch kontroverse Ideen zu entwickeln. Wir brauchen Zeit für gewagte Projekte, die das Risiko in Kauf nehmen, nicht in erwartbaren Zeiträumen Ergebnisse zu liefern. Dass das Diktat schneller und messbarer Outputs solchen Erwartungen an gute Wissenschaft leicht zuwiderlaufen kann, zeigt sich in Sozial- und Geisteswissenschaften ebenso wie in den Naturwissenschaften (Stengers 2018; Küffer 2015; Alleva 2006). Anstelle von immer schnelleren Publikationen, die oft gar niemand mehr „lesen, prüfen oder umsetzen kann“ (Küffer 2015: 534), verfolgt Slow Scholarship das Ziel, Freiräume zu schaffen. Im Folgenden wenden wir uns Strategien zu, die genau das zum Ziel haben. Sie sind inspiriert sowohl von Vorschlägen aus der Literatur (siehe insb. Mountz et al. 2015, L’Atelier des Chercheurs o. J.) als auch von Diskussionen in unserem Netzwerk «Feministische Geographien», sowie auf Workshops und in informellen Diskussionen mit Kolleg*innen.

2.1 Unbehagen, Ungerechtigkeiten und Widersprüche artikulieren und anerkennen.

Slow Scholarship-Strategien sind nie bloß individuell. Sie fangen aber oft damit an, dass wir persönliche Erfahrungen teilen und unsere Positionalität und unser Handeln im Studiums- und Wissenschaftsalltag reflektieren. Indem wir immer wieder über Unbehagen, Ungerechtigkeiten und Widersprüche sprechen, zeigen wir, dass es nicht um individuelle, sondern um strukturelle Probleme handelt. Mit dem Artikulieren unseres eigenen Scheiterns und Haderns tragen wir dazu bei, dass nicht die Wenigen zum Problem erklärt werden, die auf Probleme hinweisen (vgl. Ahmed 2012). In machtdurchsetzten Institutionen wie Hochschulen und Forschungseinrichtungen kann das schwierig und sogar riskant sein (Harrowell et al. 2018). Durch das Teilen unseres Unbehagens und das Zuhören und Anerkennen der Erfahrungen anderer können wir eine Arbeitsatmosphäre schaffen, in denen Erfahrungen und Kritik von unterschiedlichen Subjektpositionen aus artikulierbar, vernehmbar und politisch adressierbar werden (Parizeau et al. 2016).

2.2 Sorgsam miteinander umgehen.

Wir bewegen uns in einem neoliberalisierten Arbeitsumfeld, das uns einem permanenten Konkurrenzdenken und hohem Leistungsdruck unterwirft. Dies verleitet uns dazu, scharfe Kritik an anderen zu üben und sich selber in möglichst gutem Licht darzustellen. Auch Zusatzbelastungen oder Krisen jenseits der akademischen Arbeit machen nicht vor unserer Institutstür halt. Anstatt zu kritisieren und unseren Stress auf andere abzuwälzen, können wir als Strategie einander ganz bewusst unsere Wertschätzung zeigen. Wir können vermehrt loben, die Arbeit anderer anerkennend würdigen, nachfragen wie es der anderen Person geht und in Krisensituationen Unterstützung anbieten. Wir können unsere akademische Arbeit verstärkt als Care-Arbeit – als Reproduktionsarbeit – verstehen, die durch solidarische Praktiken gestärkt wird (Fraeser et al. 2017). Ein solch sorgsamer Umgang, in welchem wir auch

unsere Sorgen und Freuden teilen, macht das Zusammenarbeiten und -sein schlicht angenehmer und freudiger. Das Praktizieren von «caring work relationships» (Adams-Hutcherson/Johnston 2019) gibt uns neue Energie für wichtige Aufgaben.

2.3 *Unterschiedliche Formen von Arbeit sichtbar machen.*

Slow Scholarship will, dass jeder Arbeit an unseren Institutionen faire und ermöglichende Wertschätzung zukommt. Eine zentrale Strategie ist deshalb, bewusst auch jene Anteile sichtbar zu machen, die nicht in etablierte Verwertungsmatrizen passen: Den Einsatz in studentischen und akademischen Gremien, die gewissenhafte und zeitaufwändige Betreuung von Studierenden, die Unterstützung von Mitstreiter*innen, das Mentoring jüngerer Kolleg*innen, oder den Einsatz für unsere Themen auch jenseits der Hochschulen. Dies bedeutet nicht, dass wir noch mehr tun müssen. Wir fordern lediglich auch für all jene Aufgaben Wertschätzung ein, die wir sowieso tun, die aber mit der gegenwärtigen Engführung von Leistungskriterien auf Publikationsoutput und Drittmittelinwerbung kaum wahrgenommen werden. Wir können sie sichtbar machen, indem wir darüber sprechen, sie in unseren Lebensläufen und Bewerbungen erwähnen, gegenüber Entscheidungsträger*innen auf ihre Wichtigkeit beharren und uns gegenseitig darin bestärken, dass dies wichtige Aufgaben sind (Kuschinski et al. 2018). Wir können uns zudem immer wieder ins Bewusstsein rufen, dass manche Studierende mehr Lohnarbeiten müssen als andere um ihr Studium zu finanzieren und dass wissenschaftliche Institutionen massgeblich durch die Arbeit jener getragen werden, die für die Administration und materielle Reproduktion zuständig sind.

2.4 *Räume und solidarische Netzwerke für kollektiven Austausch schaffen.*

Wenn ein Problem an «Fast Scholarship» die Tendenz zu Vereinzelung und Individualisierung ist, dann brauchen wir dringend Zeit und Orte um zusammenzukommen, uns über unterschiedliche Erfahrungen auszutauschen und gemeinsam Entwürfe und Strategien zu entwickeln (vgl. Bayfield et al. 2019). Die Sorge nicht mithalten zu können, Pech zu haben, nicht unterzukommen oder ausgeschlossen zu werden produziert Stress und kann Vereinzelungstendenzen verstärken. Solidarische Netzwerke können Alternativen bieten und dabei unterstützen, sich aus Abhängigkeiten zu lösen.

«Wir sind bemüht das Netzwerk «Feministische Geographien» zu einem solchen Ort des Austauschs zu machen und erfahren dabei, wie wichtig aber oft auch schwierig das sein kann. Weil es Zeit erfordert, sich aufeinander einzulassen. Weil auch dieser Austausch nicht immer einem gemeinsamen Tempo folgt oder Erwartungen sich unterscheiden. Beispielsweise wenn manche von uns nicht wieder «dieselben» Diskussionen führen möchten oder für andere ein Treffen, das ein ganzes Wochenende einnimmt, mit der knappen Zeit für Sorgeaufgaben oder Freizeit kollidiert. Gleichzeitig zeigen uns Erfahrungen mit spontanen Diskussionen oder geplanten Workshops, wie sehr sie sich lohnen: Es ist oft angenehmer und auch zielführender, sich gemeinsam über Probleme auszutauschen, als individuell damit zu hadern» Alex Vorbrugg.

Wir können Arbeitsgruppen und Forschungsnetzwerke gründen und diese Beziehungen über längere Zeit pflegen. Wir können Treffen organisieren, an denen jenseits des an ordentlichen Konferenzen üblichen Schaulaufens ein vertiefter Austausch möglich ist und an denen unterschiedliche Statusgruppen zusammenkommen. Und wir können solche Zusammenkünfte und gemeinsame Projekte inklusiv gestalten und darin unsere Privilegien teilen – etwa den Zugang zu Räumen, Skills, Wissen, Jobs oder Finanzierungsmöglichkeiten (> Kap. 2). Diese Verantwortung kommt insbesondere jenen von uns zu, die durch unsere institutionelle Stellung über Ressourcen verfügen.

«When you get these jobs that you have been so brilliantly trained for, just remember that your real job is that if you are free, you need to free somebody else. If you have some power, then your job is to empower somebody else» Toni Morrison, erste Schwarze Literaturnobelpreisträgerin

2.5 Zeit schaffen für Dinge, die Zeit erfordern.

Uns gezielt Zeit zu schaffen ist kein Luxus. Wir brauchen diese Zeit für wichtige gesellschaftliche, politische und wissenschaftliche Aufgaben, sei es für Formen entschleunigter Pädagogik (> Kap. 5; Duveneck 2011; Bagelman/Bagelman 2016), für kollaboratives Denken und Schreiben (Fraeser et al. 2017), für die Zusammenarbeit mit Organisationen außerhalb der Akademie (Autonomous Geographies Collective 2011) oder einfach für differenzierte und verantwortungsvolle Forschung, die Zeit erfordert (> Kap. 4; Kuus 2015).

Manchmal helfen schon pragmatische Strategien, die am individuellen Verhalten ansetzen gegen den alltäglichen Stress. Wir können zum Beispiel bewusst zur Reduktion der E-Mail-Schwemme beitragen³. Andere Bestandteile des «laufenden Geschäfts» sind ambivalent oder fordern stärkere Umstrukturierungen. Konferenzreisen beispielsweise können grossartig sein, aber auch zu persönlichen und ökologischen Belastungen beitragen und Ausschlüsse derjenigen reproduzieren, denen das Reisen oder die Teilnahme an solchen Veranstaltungen erschwert wird. Wir können «Slow Conferencing» (Ruddick 2019) fördern – das heißt, die vermeintliche Alternativlosigkeit des heutigen Konferenz-Jetsettings hinterfragen, vermehrt alternative, bspw. online-gestützte Austauschmöglichkeiten nutzen und gleichzeitig wissenschaftliche Institutionen in die Pflicht nehmen, die Rahmenbedingungen entsprechend anzupassen.

2.6 Sinnfreie Aufgaben abschaffen.

Manche Aufgaben sollten wir besser abschaffen anstatt zu versuchen sie effizienter zu erfüllen. Wenn beispielsweise Studierende über geblähten Prüfungsstress klagen, Dozierende über ausufernde Bewertungsarbeit und Didaktiker*innen empfehlen, die Zahl der Leistungsnachweise pro Semester zu reduzieren, dann lässt sich mit einem Streich unterschiedlichen Seiten unnötige Arbeit ersparen und – wenn klug umgesetzt – sogar die Lehrqualität verbessern. Wir können die Leistungsanforderungen für Seminar- oder Qualifikationsarbeiten klar eingrenzen und dafür inhaltlich gehaltvolleres Feedback geben. Wir können dem Ausufern von

³ Siehe hierzu bspw. Die E-Mail-Charta, verfügbar unter: <http://web.archive.org/web/20181231181135/http://www.emailcharter.org/>.

redundantem Publikationsoutput entgegenzutreten, indem wir selbst weniger Beiträge publizieren und bei Beurteilungen von Forschungsgesuchen und Bewerbungen ganz bewusst nicht Quantität, sondern Qualität beurteilen⁴. Wir können die fehlende Aussagekraft von quantitativen Outputmessungen bei jeder Gelegenheit anprangern. Und wir können uns mit Kolleg*innen zusammentun und sinnlose Aufgaben auch einfach mal verweigern. So können wir uns wo immer möglich Freiräume schaffen, um unsere eigenen Prioritäten zu setzen und Verantwortung für Aufgaben zu übernehmen, die (uns) tatsächlich wichtig sind.

2.7 Entscheidungen gegen die Wissenschaft entstigmatisieren.

Es ist absurd, dass wir die Entscheidung gegen ein Studium oder eine wissenschaftliche Laufbahn oft mit der Vorstellung des Scheiterns verbinden (Coin 2017). Innerhalb vieler Wissenschaftskreise wird das Bild gepflegt, dass die wissenschaftliche Tätigkeit ein Indikator besonderer Begabung sei und gleichzeitig jenen, die sich darauf einlassen, besondere Opfer abverlange. Diese Eliten-Mentalität hinterfragen wir viel zu selten. Stattdessen tragen wir oft selbst in unterschiedlichen Weisen dazu bei, den Mythos Wissenschaft zu reproduzieren. Viele von uns haben ihn auch verinnerlicht und interpretieren die Entscheidung gegen die 'Wissenschaft als Beruf'⁵ viel stärker noch als Außenstehende als persönliches Scheitern. Dabei gibt es selbstverständlich unzählige sinnvolle und womöglich sinnvollere Tätigkeiten jenseits der Wissenschaft. Auch die Promotion oder ein Studium abzubrechen kann unter Umständen die bessere Entscheidung sein. Aber oft ist sie schwer und erfordert Mut.

Um hierbei selbstbestimmte Entscheidungsprozesse zu ermöglichen braucht es mindestens zweierlei: Wir können einander unterstützen und entlasten um erzwungene Ausschlüsse zu verhindern und all jenen Teilhabe zu ermöglichen, die an Hochschulen studieren und arbeiten möchten. Gleichzeitig können wir dazu beitragen, auch Hürden abzubauen die uns davon abhalten uns bewusst gegen Wissenschaft oder einen Abschluss zu entscheiden. Wir können vermehrt Brücken schaffen zwischen der Akademie und anderen Gesellschaftsbereichen und Beziehungen stärken zwischen jenen von uns, die in neue Aufgabenfelder wechseln, und jenen, die in der Akademie verbleiben.

2.8 Forderungen stellen.

Bei weitem nicht alle Probleme lassen sich durch bedachte Zusammenarbeit und solidarische Netzwerke lösen. Wir können einander unterstützen, haben aber selten die Macht Stellen zu schaffen. Wir können gegenseitig auf Kinder aufpassen, aber manchmal reicht das nicht aus. Wir können auf die speziellen Bedürfnisse von Kolleg*innen mit Beeinträchtigungen eingehen, aber manchmal brauchen sie auch andere Unterstützung. Wir können uns in Gleichstel-

⁴ Bereits über 1500 Organisationen (einschliesslich vieler Hochschulen) haben die DORA Vereinbarung (<https://sf.dora.org/read/de>) unterschrieben. Damit haben sie sich verpflichtet, die Qualität wissenschaftlicher Beiträge nicht anhand des Impact Factors der jeweiligen Zeitschrift zu beurteilen. Zudem haben Förderinstitutionen wie u.a. die Deutsche Forschungsgemeinschaft und der Schweizerische Nationalfonds begonnen, bei bestimmten Anträgen die Zahl der anzugebenden Publikationen zu begrenzen. Allerdings sind gleichzeitig auch Entwicklungen im Gange, die in die gegengesetzte Richtung weisen.

⁵ Max Weber, der mit seinem bekannten Aufsatz die Phrase geprägt hat, war bekannt dafür die Nächte besonders gerne am Schreib- und Lesetisch zu verbringen.

lungskommissionen engagieren, aber haben damit lange noch nicht den Hebel für Entscheidungen in der Hand. Es gibt viele Dinge, die wir nicht nur selbst angehen, sondern weiterhin auch einfordern müssen von den Entscheidungsträger*innen in den Hochschulen, Berufs- und Fachverbänden, Gewerkschaften und staatlichen Stellen. Wir können ihnen unser Unbehagen und unsere Vorschläge mit offenen Briefen, Petitionen oder in Manifesten mitteilen. Wir können unsere Anliegen an ihren öffentlichen Auftritten mit Fragen zum Thema machen. Und wir können als Gruppe mit ihnen das direkte Gespräch suchen.

2.9 *Protestieren.*

Die bisher vorgestellten Strategien sind ganz überwiegend konstruktiv, produktiv und relativ «zahn». Das bringt Möglichkeiten und Vorteile mit sich und ist wohl häufig auch angemessen. Gleichzeitig gilt es aber auch jene institutionellen Probleme anzuerkennen und anzugehen, auf die sie keine adäquaten Antworten bieten und die nach grundsätzlicherer Kritik verlangen (Boggs et al. 2019; Meyerhoff/Noterman 2019). Für manche Anliegen können konfrontativere Strategien wie Proteste, Streiks oder die grundsätzliche Infragestellung von Institutionen und ihrer Verflechtungen notwendig sein. Oft werden solche Initiativen von Studierenden getragen, beispielsweise während des bundesweiten Bildungsstreiks 2009 in Deutschland, bei dem an über 70 Hochschulen Räume besetzt und Demonstrationen organisiert wurden. Gefordert wurden unter anderem der kostenfreie Hochschulzugang und die finanzielle Unabhängigkeit der Universitäten von der Privatwirtschaft. Kritisiert wurden unter anderem die Verschulung der Studiengänge, zunehmender Leistungsdruck im Zuge des Bologna-Prozesses und mangelnde demokratische Mitbestimmungsmöglichkeiten in Hochschulgremien. Auch Proteste und Streiks für eine Dekolonisierung von Hochschulen werden international massgeblich von studentischen Gruppen vorangetrieben (Thompson/Vorbrugg 2018). Gleichwohl bilden sich immer wieder sowohl statusgruppenübergreifende Bündnisse als auch solche, die weit über die Hochschulen hinausgehen (> Kap. 2). Die alternative Gewerkschaft *unter_bau* an der Universität Frankfurt/Main (unterbau.org) ist ein Beispiel für beides, das Mitwirken von Hochschulangehörigen am Frauen*streik 2019 in der Schweiz ein weiteres.

«Dieser Text ist Mitten in unseren Vorbereitungen für den Schweizer Frauenstreik entstanden. Als am 14. Juni 2019 in der Schweiz – einem Land mit 8 Millionen Einwohnenden – eine halbe Million Menschen auf der Strasse standen und die übliche Verkehrslawine durch die Städte blockierte, fühlte sich das für mich unglaublich befreiend und transformierend an. Die Schweiz ist seither eine andere und ich bin es auch. Ich hoffe und bange, ob es uns gelingt, mit den Forderungen der Masse jetzt auch nachhaltige Veränderungen der Institutionen zu erwirken» Karin Schwiter.

Selbstverständlich ist diese Zusammenstellung von Strategien nicht abschliessend. Das könnte sie gar nicht sein. Unterschiedliche Individuen und Gruppen stehen im Wissenschaftsbetrieb vor unterschiedlichen Problemen und diese unterscheiden sich je nach Institution. Und dennoch hat uns das Zusammentragen und Formulieren von Strategien und gemeinsamen Praktiken zur Entschleunigung des Wissenschaftsbetriebs ermutigt, sie in unserem Alltag auszuprobieren.

3 Schluss

Slow Scholarship als politisches und feministisches Projekt fordert ausreichend Zeit und ein unterstützendes Arbeitsumfeld, das gute und sinnvolle Forschung zulässt. Es will dafür sorgen, dass wir als Studierende und Forschende gesund bleiben. Eine Herausforderung in seiner Umsetzung sehen wir darin, Austausch und Allianzen auch angesichts sehr unterschiedlicher Positionierung im Wissenschaftsbetrieb zu ermöglichen und aufrechtzuerhalten. Viele der beschriebenen Anforderungen und Stressfaktoren wirken nicht nur vereinzelt, sondern auch trennend zwischen unterschiedlichen Statusgruppen und Personen in verschiedenen Lebenssituationen. Wenn Einzelne mit dem eigenen Bestehen und Weiterkommen beschäftigt sind, schränkt dies die Offenheit für die Probleme anderer ein – und selbst für das Zugeben eigener Probleme.

Auch darüber hinaus fordert Slow Scholarship von uns, sensibel für die Heterogenität an den Universitäten zu sein, wenn es um Problemdiagnosen und Strategien geht. Die vorgestellten Strategien wollen solidarisches Handeln und Brückenschläge ermöglichen und gleichzeitig aufmerksam für Differenzen bleiben. Auch wenn Universitäten inzwischen etwas weniger bürgerlich, weiß und männlich dominiert sind als in der Vergangenheit: Wer einen (leichteren) Zugang zu Hochschulen hat und wer darin begünstigt wird, hat weiterhin viel mit Rassifizierungen und anderen machtvollen sozialen Kategorisierungen bspw. nach Geschlecht, Klasse und Dis/ability zu tun.

Ein grosses Potential von Slow Scholarship sehen wir darin, in Austausch zu treten und neue Allianzen zu schmieden. Das wirkt der Vereinzelung entgegen und schafft Gelegenheiten für kollektive Strategien und Organisation. Diese sind nötig, um auch etwas an den institutionellen, strukturellen und habituellen Bedingungen zu verändern, die vielen der angesprochenen Probleme zugrunde liegen. Die Beschäftigung mit Slow Scholarship inspiriert uns, lustvoll solche neuen Formen des Zusammenarbeitens und Zusammenseins auszuprobieren und weitere Diskussionen darüber zu führen, wie wir studieren und arbeiten wollen.

*Karin Schwiter, Alexander Vorbrugg und das Autor*innenkollektiv Geographie und Geschlecht*

Entwurfsversion. Erscheint in: Autor*innenkollektiv Geographie und Geschlecht (2021): Handbuch Feministische Geographien. Leverkusen: Barbara Budrich.

Empfehlung zum Weiterlesen

Mountz, Alison/Bonds, Anne/Mansfield, Becky/Loyd, Jenna et al. (2015): For Slow Scholarship: A Feminist Politics of Resistance through Collective Action in the Neoliberal University. In: ACME: International Journal for Critical Geographies 14, 4, S. 1235–1259.

Mit diesem vielgelesenen Text haben die Autorinnen des «Great Lakes Feminist Geography Collective» die Slow Scholarship Debatte in der Geographie lanciert.

Literatur

- Adams-Hutcheson, Gail/Johnston, Lynda (2019): Flourishing in fragile academic work spaces and learning environments: feminist geographies of care and mentoring. In: *Gender, Place & Culture* 26, 4, S. 451-467.
- Ahmed, Sara (2014): Selfcare as warfare. <http://feministkilljoys.com/2014/08/25/selfcare-as-warfare/> [Zugriff: 2.4.2020].
- Ahmed, Sara (2012): *On Being Included. Racism and Diversity in Institutional Life*. Durham: Duke University Press.
- Alcott, Graham (2016): *How to be a Productivity Ninja*. London: Icon Books.
- Alleva, Lisa (2006): Taking time to savour the rewards of slow science. In: *Nature* 443, 7109, S. 271.
- Arbeitsgruppe kritischer Exzellenzdiskurs (2020) *Better Science. Akademische Kultur im 21. Jahrhundert: 10 Handlungsaufforderungen für Hochschulangehörige*. Universität Bern. https://www.karrierewege.unibe.ch/unibe/portal/microsites/micro_exc/content/e471866/e535417/e539400/Handlungsaufforderungen_def.pdf [Zugriff: 2.4.2020].
- Archer, Louise (2008): The new neoliberal subjects? Young/er academics' constructions of professional identity. In: *Journal of Education Policy* 23, 3, S. 265-285.
- Auerbach, Randy P./Mortier, Philippe/Bruffaerts, Ronny/Alonso, Jordi et al. (2018): WHO World Mental Health Surveys International College Student Project: Prevalence and distribution of mental disorders. In: *Journal of abnormal psychology* 127, 7, S. 623-638.
- Autonomous Geographies Collective (2010): Beyond Scholar Activism: Making Strategic Interventions Inside and Outside the Neoliberal University. In: *ACME: International Journal for Critical Geographies* 9, 2, S. 245-274.
- Bagelman, Jennifer/Bagelman, Carly (2016): Zines: Crafting Change and Repurposing the Neoliberal University. In: *ACME: International Journal for Critical Geographies* 15, 2, S. 365-392.
- Bauriedl, Sybille/Marquardt, Nadine/Döll, Petra/Gans, Paul et al. (2016): Auswertung der Studie „Geschlechterverhältnisse an geographischen Instituten deutscher Hochschulen und raumwissenschaftlichen Forschungsinstituten“ und Handlungsempfehlungen der VGDH-Task Force. https://vgdh.geographie.de/wp-content/docs/2016/01/Task-Force-Studie_Geschlechterverh%C3%A4ltnisse-an-geographischen-Instituten.pdf [Zugriff: 2.4.2020].
- Bayfield, Hannah/Colebrooke, Laura/Pitt, Hannah/Pugh, Rhiannon/Stutter, Natalia (2019): Awesome women and bad feminists: the role of online social networks and peer support for feminist practice in academia. In: *Cultural geographies* 1, 21, S. 1-21.
- Berg, Lawrence (2012): Geographies of Identity I: Geography - (neo)Liberalism - white supremacy. In: *Progress in Human Geography* 36, 4, S. 508-517.

- Berg, Lawrence/Huijbens, Edward/Larsen, Henrik (2016): Producing anxiety in the neoliberal university. In: *The Canadian Geographer* 60, 2, S. 168-180.
- Berg, Maggie/Seeber, Barbara (2016): *The slow professor*. Toronto: University of Toronto Press.
- Blunt, Alison/Wills, Jane (2000): Decolonising Geography: Postcolonial Perspectives. In: Blunt, Alison/Wills Jane (Hrsg.): *Dissident Geographies. An introduction to radical ideas and practice*. Harlow: Pearson, S. 167-207.
- Boggs, Abigail/Meyerhoff, Eli/Mitchell, Nick/Schwartz-Weinstein, Zach (2019): Abolitionist university studies: An invitation. https://abolition.university/wp-content/uploads/2019/08/Abolitionist-University-Studies_-An-Invitation-Release-1-version.pdf [Zugriff: 2.4.2020].
- Boltanski, Luc/Chiapello, Ève (2003): *Der neue Geist des Kapitalismus*. Konstanz: UVK-Verlag.
- Bourdieu, Pierre (1988): *Homo Academicus*. Cambridge: Polity Press.
- Burton, Sarah (2018): Writing Yourself In? The Price of Playing the (Feminist) Game in the Neoliberal University. In: Taylor, Yvette/Lahad, Kinneret (Hrsg.): *Feeling Academic in the Neoliberal University*. London: Palgrave Macmillan, S. 115-136.
- Coin, Francesca (2017): On quitting. In: *Ephemera. Theory and Politics in Organization* 17, 3, S. 705-719.
- Duveneck, Anika/Dzudzek, Iris/Keizers, Michael/Petzold, Tino et al. (2011): Kritische studentische Initiativen an der Bologna-reformierten Universität – Möglichkeiten und Grenzen. *ACME: International Journal for Critical Geographies*, 10, 2, S. 254-268.
- Else, Holly (2017): Academics ‘face higher mental health risk’ than other professions. <https://www.timeshighereducation.com/news/academics-face-higher-mental-health-risk-than-other-professions> [Zugriff: 2.4.2020].
- Fraeser, Nina/Klosterkamp, Sarah/Kühn, Juliane/Kuschinski, Eva/Martens, Theresa (2017): „We take the risk of hope“. Überlegungen zu akademischer (Reproduktions-)Arbeit im Anschluss an das Vernetzungstreffen „Feministische Geographien“ in Hamburg. In: *sub/urban. Zeitschrift für kritische Stadtforschung* 5, 3, S. 137-146.
- Harrowell, Elly/Davies, Thom/Disney, Tom (2018): Making Space for Failure in Geographic Research. In: *The Professional Geographer* 70, 2, S. 230–238.
- Hartmann, Michael (2010): Die Exzellenzinitiative und ihre Folgen. In: *Leviathan* 38, 3, S. 369-387.
- Howard, Elaine/Lincoln, Anne (2016): *Failing Families, Failing Science. Work-Family Conflict in Academic Science*. New York: New York University Press.
- Huppatz, Kate/Sang, Kate/Napier, Jemina (2019): ‘If you put pressure on yourself to produce then that's your responsibility’: Mothers’ experiences of maternity leave and flexible work in the neoliberal university. In: *Gender, Work & Organization* 26, 6, S. 772-788.

- Küffer, Christoph (2015): Slow Science: Denkfreiräume statt Beschleunigung. In: *Forschung und Lehre* 7, 15, S. 532-534.
- Kuschinski, Eva/Hilbrandt, Hanna/Fraeser, Nina (2018): Working as an urban scholar today: For a critical urban practice within and beyond the neoliberal university. In: Bruggauer, Monika/Shaw, Kate (Hrsg.): *Thinking through urban research*. Berlin: Jovis, S. 206-215.
- Kuus, Merje (2015): For Slow Research. In: *International Journal of Urban and Regional Research* 39,4, S. 838-840.
- Ivancheva, Mariya/Lynch, Kathleen/Keating, Kathryn (2019): Precarity, gender and care in the neoliberal academy. In: *Gender, Work & Organization* 26, 4, S. 448-462.
- Laufenberg, Mike/Erlemann, Martina/Norkus, Maria/Petschick, Grit (2019): Prekäre Gleichstellung – Eine Einleitung. In: Laufenberg, Mike/Erlemann, Martina/Norkus, Maria/Petschick, Grit (Hrsg.) *Prekäre Gleichstellung. Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft*. Wiesbaden: Springer VS, S. 1-24.
- Lane, Stuart (2017): Slow science, the geographical expedition, and critical physical geography. In: *Canadian Geographer* 61, 1, S. 84-101.
- L'Atelier des Chercheurs (o. J.): Charter of de-excellence. lac.ulb.ac.be/LAC/charte.html [Zugriff: 19.11.2019]
- Leendertz, Ariane/Schlimm, Anette/Troelenberg, Eva-Maria/Seeliger, Martin et al. (2018): Flexible Dienstleister der Wissenschaft. <https://www.faz.net/aktuell/feuilleton/akademischer-mittelbau-flexible-dienstleister-der-wissenschaft-15502492.html> [Zugriff: 2.4.2020]
- Lorde, Audre (2007): *Sister Outsider. Essays and Speeches*. Berkeley: Crossing Press.
- Meyerhoff, Eli/Johnson, Elizabeth/Braun, Bruce (2011): Time and the University. In: *ACME: International Journal for Critical Geographies* 10, 3, S. 483-507.
- Meyerhoff, Eli/Noterman, Elsa (2019): Revolutionary Scholarship by Any Speed Necessary: Slow or Fast but for the End of This World. In: *ACME: International Journal for Critical Geographies* 18, 1, S. 217-245.
- Mountz, Alison (2016): Women on the edge: Workplace stress at universities in North America. In: *Canadian Geographer* 60, 2, S. 205-218.
- Mountz, Alison/Bonds, Anne/Mansfield, Becky/Loyd, Jenna et al. (2015): For Slow Scholarship: A Feminist Politics of Resistance through Collective Action in the Neoliberal University. In: *ACME: International Journal for Critical Geographies* 14, 4, S. 1235-1259.
- Parizeau, Kate/Shillington, Laura/Hawkins, Roberta/Sultana, Farhana et al. (2016): Breaking the silence: A feminist call to action. In: *Canadian Geographer* 60, 2, S. 192-204.

- Peake, Linda/Mullings, Beverley (2016): Critical Reflections on Mental and Emotional Distress in the Academy. In: *ACME: International Journal for Critical Geographies* 15, 2, S. 253–284.
- Riegraf, Birgit (2018): Zwischen Exzellenz und Prekarität. Über den Wettbewerb und die bedingte Öffnung der Universitäten für Wissenschaftlerinnen. In: Laufenberg, Mike/Erlemann, Martina/Norkus, Maria/Petschick, Grit (Hrsg.): *Prekäre Gleichstellung. Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft*. Wiesbaden: Springer VS, S. 241–256.
- Gutiérrez, Rodríguez Encarnación/Ha Kein, Nghi/Hutta, Jan S./Kessé, Emily Ngubia et al. (2016): Rassismus, Klassenverhältnisse und Geschlecht an deutschen Hochschulen. Ein runder Tisch, der aneckt. In: *sub/urban. Zeitschrift für kritische Stadtforschung* 4, 2/3, S. 161–190.
- Ruddick, Sue (2019): Slow conferencing: A recipe for connection in troubled times. In: *ACME: International Journal for Critical Geographies* 18, 3, S. 576–580.
- Sandberg, Sheryl (2013): *Lean In: Frauen und der Wille zum Erfolg*. Berlin: Ullstein.
- The Slow Science Academy (2010): *The Slow Science Manifesto*. slow-science.org [Zugriff: 2.4.2020].
- Thompson, Vanessa/Vorbrugg, Alexander (2018): Rassismuskritik an der Hochschule. Mit oder trotz Diversity-Policies? In: Laufenberg, Mike/Erlemann, Martina/Norkus, Maria/Petschick, Grit (Hrsg.): *Prekäre Gleichstellung. Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft*. Wiesbaden: Springer VS, S. 79–99.
- Stengers, Isabelle (2018): *Another Science is Possible: A Manifesto for Slow Science*. Medford MA: Polity.
- Wagner, Wolf (2012): *Uni-Angst und Uni-Bluff heute*. Berlin: Rotbuch.
- Women and Geography Study Group (1997): *Feminist Geographies. Explorations in Diversity and Difference*. Harlow: Prentice Hall.
- Woolston, Chris (2019): PhDs: the tortuous truth. In: *Nature* 575, 7782, S. 403–406.