

Wie bleibt die Wissenschaft als Arbeitgeber attraktiv?

Umfrage

Hochschulstruktur in Deutschland überdenken

Die Initiative #profsfuerhanna ist aus der Kritik an der 2023 vom BMBF vorgestellten Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) entstanden. Von den dabei beteiligten hunderten Professorinnen und Professoren quer durch die Disziplinen, Regionen und institutionellen Formen haben viele ausführlich und umsichtig öffentlich sowie in Anhörungen Stellung bezogen, Kritik formuliert, Erfahrungen eingebracht, Alternativen aufgezeigt, konkrete Vorschläge gemacht.



Paula-Irene Villa Braslavsky ist Professorin für Allgemeine Soziologie und Gender Studies an der LMU München.



Martina Winkler ist Professorin für Geschichte Osteuropas an der Universität zu Kiel.



Ruth Mayer ist Professorin für Amerikanistik an der Leibniz Universität Hannover.

Davon ist im aktuellen Entwurf allenfalls ein minimales Echo zu hören. Der Debattenverlauf führt die Mut- und Fantasielosigkeit der aktuellen Wissenschaftspolitik vor und begründet die verärgerte Frustration, die sich bei den Betroffenen – und dazu gehören Professorinnen und Professoren ebenso wie der Mittelbau – breit macht. Wer exzellente, innovative, international konkurrenzfähige und nachhaltige Wissenschaft will,

braucht ausgezeichnete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie eine stabile Infrastruktur. Beides wird in Deutschland seit Jahrzehnten geschliffen und wir merken das deutlich. Tatsächlich arbeiten über 85 Prozent des akademischen Personals in Deutschland hoch prekär, tatsächlich sinkt die Grundfinanzierung der Hochschulen beständig, tatsächlich hängt das System Wissenschaft am Drittmitteltopf.

Notwendig sind in diesem Lichte nicht nur punktuelle Ver(schlimm)besserungen, sondern grundlegende Reformen. Hier erweisen sich die strukturellen Bedingungen des Hochschulsystems mit seinen wesentlichen und aus guten Gründen zu schützenden Elementen der Zuständigkeit der Länder, der

Hochschulautonomie und dem Grundsatz der Freiheit von Forschung und Lehre als besonders herausfordernd. Alles hängt mit allem zusammen, niemand hält sich für wirklich zuständig, und die eigenen, insbesondere professoralen Traditionsprivilegien scheinen alternativlos.

Doch es gibt inzwischen bei vielen Professorinnen und Professoren und manchem forschungspolitischen Akteur die Bereitschaft, gewisse Axiome der deutschen Hochschulstruktur nüchtern zu überdenken. Unsinnig scheint uns zum Beispiel der hierzulande tief verankerte Dualismus von der Professur „und dem Rest“. Die darin verankerte Definition der PostDoc-Phase als Qualifizierungszeit, als „Nachwuchs“-Kinderstube, dient nicht nur als Vorwand für die längst ausgeartete Befristungspraxis der Universitäten. Sie unterhöhlt zudem Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerrechte in einer Weise, wie sie in anderen Branchen kaum denkbar wäre.

Was spricht eigentlich noch für diese Struktur? Wieso nicht nachdenken über langfristige bzw. entfristete Karriere- und Stellenoptionen bereits zu Beginn der PostDoc-Phase, das heißt deutlich mehr (langfristige beziehungsweise Dauer-)Stellen in der Breite? So machen es viele andere, hoch kompetitive und erfolgreiche Wissenschaftsstandorte weltweit, und dorthin gehen die exzellenten PostDocs derzeit. Wenn die Universitäten zu attraktiven Arbeitgebern werden wollen, müssen sie auch ihr akademisches Personal und deren Rechte ernstnehmen. Dazu zählt übrigens auch die strukturelle Ermöglichung von Care, also von Familien- und anderen Sorgebeziehungen der Forschenden.

Dafür sind kleine und große Reformschritte notwendig: Das Schaffen einer deutlich höheren Zahl von Dauerstellen nach der Promotion: Eine effektive Beschränkung der Befristungspraxis, beispielsweise durch Höchstquoten pro Hochschule beziehungsweise Bundesland. Eine großflächige, planvolle Umwandlung von kompetitiv vergebenen Drittmitteln in eine nachhaltige Grundfinanzierung der Universitäten, die das überbordende Antrags-, Begutachtungs- und Berichtswesen einhegen würde, das zunehmend die eigentliche Forschung verdrängt. Die Trennung von Betreuung und Begutachtung in Qualifikationsarbeiten, um die wissenschaftliche Qualität zu erhöhen und Machtmissbrauch entgegenzuwirken. Die tatsächliche, nicht nur rhetorische, Abschaffung des Lehrstuhlprinzips zugunsten von zum Beispiel Departmentstrukturen mit effizienter gepoolter Infrastruktur. Die angemessene Einbeziehung aller Beschäftigten in Gremien der self-governance. Transparente und effiziente Beschwerdestrukturen durch unabhängige Instanzen. Die #profsfuerhanna sind hierzu bereit.