https://www.gen-ethisches-netzwerk.de/node/3974

Gen-ethischer Informationsdienst

Erschwerte Zugänge

Arbeitsverhältnisse an deutschen Hochschulen

AutorIn
Heike Mauer



Foto: privat (c)

Wer forscht und lehrt, hat Einfluss darauf, was geforscht und gelehrt wird. Das deutsche akademische System übt großen Druck auf die dort Beschäftigten aus, was kritische Wissenschaft erschwert. Interview mit Heike Mauer.

In Deutschland ist die Prekarität des akademischen Nachwuchses besonders groß. Welche Konsequenzen hat das?

Grundsätzlich zeichnet sich Deutschland durch ein sehr selektives Bildungssystem aus. Das Aussortieren und die Ungleichbehandlung fangen also nicht erst an der Hochschule an, sondern schon in der Kita und Grundschule. Ein spezifisches Problem ist das Wissenschaftszeitvertragsgesetz, das den Hochschulen ein eigenes Befristungsrecht gibt. Die Qualifizierungszeiten, also die Zeit zwischen dem Masterabschluss und der Promotion und nach der Promotion bis zum Erreichen einer Professur sind in der Regel auf jeweils sechs Jahre begrenzt, danach ist nur noch die Drittmittelforschung oder die Entfristung möglich. Weil es an den Hochschulen aber nur wenige Qualifikationsstellen und insgesamt sehr viel Drittmittelforschung gibt, entfristen die Hochschulen nicht gerne und legen aus Angst vor Klagen das Gesetz tendenziell streng aus. Das hat viel mit der Hochschulfinanzierung zu tun. Die grundständige Ausstattung der Hochschulen nimmt im Vergleich zu wettbewerbsorientierten Finanzierungsformaten ab. Dieser Wettbewerb, beispielsweise in Form der Exzellenzinitiative des Bundes, ist auch deshalb problematisch, weil er ein Ungleichgewicht zwischen den Hochschulen schafft und verstärkt.

Auch durch den Umbau des Hochschulsystems sind Befristungen sehr verbreitet, das Thema hat es ja mittlerweile auch in die Medien geschafft. 93 Prozent des sogenannten wissenschaftlichen Nachwuchses ist befristet angestellt, darunter werden Menschen bis 45 Jahre ohne unbefristete Professur verstanden, aber selbst Professuren werden immer öfter befristet. Man kann zeigen, dass es da dann auch noch mal Geschlechterunterschiede gibt, dass soziale und migrantische Herkunft eine Rolle spielen.

In einem Twitter-Thread und einem daran anschließenden Artikel in der FAZ haben Sie kritisiert, dass der Frauenanteil an deutschen Hochschulen mit steigender Qualifikationsstufe dramatisch sinkt.[1] Was sind Ihrer Meinung nach die Gründe hierfür?

Das System fördert einen Habitus, der viel mit hegemonialen Vorstellungen von Männlichkeit zu tun hat, also der Vorstellung, dass man vollständig unabhängig, frei und autonom ist und außer Wissenschaft keine weiteren Interessen oder Verpflichtungen hat. Wissenschaft wird so nicht als Lohnarbeit verstanden, sondern als Selbstverwirklichung. Unterschwellig lebt das Ideal des (männlichen) Genies fort. Zugleich fehlen auch die Vorbilder, der Anteil der Professorinnen liegt momentan bei 25 Prozent und auch Geschlechterperspektiven in der Lehre sind nicht immer in das Studium integriert. An der Hochschule greifen auch Mechanismen der „homosozialen Kooptation“, das heißt es werden von den Professor*innen vor allem Personen gefördert, die ihnen selbst ähnlich sind.

Klassisch ist auch die Annahme, dass Elternschaft für Männer und Frauen Unterschiedliches bedeutet – nämlich für Männer keinerlei Einschränkungen ihrer wissenschaftlichen Berufung, für Frauen hingegen eine Orientierung auf Familie. Diese Vorstellungen tragen zu einer Hochschulkultur bei, die Ungleichheiten schafft.

Haben diese Vorstellungen auch Auswirkungen darauf, wie wissenschaftliche Expertise in diesem System bewertet wird?

Wissenschaftliche Expertise und Professorabilität werden zunehmend anhand von quantifizierbaren Faktoren bemessen. Ein wichtiger Faktor ist die Anzahl der Veröffentlichungen, am besten in Zeitschriften mit Peer Review, die zudem im internationalen Vergleich hoch gerankt sein sollen. Für die Naturwissenschaften ist das zum Beispiel Nature. Dann ist auch der Zitationsindex wichtig, also wie oft meine Arbeiten in anderen Texten in diesen wichtigen Zeitschriften zitiert werden. Gelungene Drittmittelakquise ist ein weiterer wichtiger Punkt. Dies sind generelle Tendenzen, die nicht in jedem Berufungsverfahren gleich wichtig sein müssen. Das Besondere an universitären Berufungsverfahren ist ja, dass es kollegiale Gremienentscheidungen sind, die Auswahl wird also von den zukünftigen Kolleg*innen getroffen.

Sind die von Ihnen genannten Kriterien auch für Anstellungen unterhalb der professoralen Ebene wichtig?

Für die Promotions- und die Postdokphase ist es schwieriger, generelle Aussagen zu machen. Ganz oft scheitern Vertragsverlängerungen schlichtweg am Geld. Wissenschaftliche Projekte dauern oft nur zwei bis drei Jahre. Wenn das Projekt ausläuft und man es nicht geschafft hat einen Folgeantrag durchzubringen, sind den Vorgesetzten oft auch die Hände gebunden, weil das Geld gar nicht da ist, um Mitarbeiter*innen zu bezahlen. Auf dieser Qualifizierungsebene garantiert exzellente Leistung also nicht immer und unbedingt Erfolg, denn wenn die Projektfinanzierung ausläuft, endet in der Regel auch die Beschäftigung.

Entgegen der Rede von Exzellenz ist es durch die Drittmitteleinwerbung und die Konkurrenz untereinander also eher egal, wie gut die Leute wirklich sind? Entstehen hier nicht Abhängigkeiten von Geldgebern?

Drittmittelforschung ist in der Regel keine Auftragsforschung und die Freiheit von Forschung und Lehre ist grundgesetzlich geschützt. Insofern geht es nicht um eine Abhängigkeit in dem Sinne, dass Forschungsinhalte bestimmt werden, sondern darum, dass Drittmittel benötigt werden, um überhaupt forschen zu können. Das führt auch dazu, dass man ständig in einem Modus des Antragsschreibens ist: Kaum hat ein Projekt begonnen, muss man schon über den nächsten Antrag nachdenken. Dazu kommt die Konkurrenz: In den Geistes- und Sozialwissenschaften kommt das Geld ja meist von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) oder aus Fördermitteln des Bundesforschungsministeriums, diese Mittel sind ja nicht unbegrenzt.

Zu welchen wissenschaftspolitischen Problemen führt diese Entwicklung?

Grundsätzlich erschweren es befristete Projekte, sich einer wissenschaftlichen Frage tatsächlich intensiv und gründlich widmen zu können, da Forschungserfolge zeitnah nachgewiesen werden müssen – beispielsweise in Form von Publikationen oder Projektberichten – und mit nahendem Projektende die Frage der Anschlussbeschäftigung und die Konzeption neuer Forschungsprojekte großen Raum einnehmen.

Forschungsinhalte folgen immer auch bestimmten gesellschaftlichen Trends und das tun auch die Ausschreibungen der Drittmittelgeber. Wenn es gelingt, die eigene Arbeit an solche Trends anzudocken, erhöht dies möglicherweise die Erfolgsaussichten.

Zugleich führt die Abhängigkeit von Projektgeldern und Drittmittelforschung zu paradoxen Anforderungen: Einerseits soll die eigene Forschung anschlussfähig an aktuelle Trends sein, zugleich aber auch originell und innovativ.

Was kann und sollte, Ihrer Meinung nach, dagegen getan werden?

Damit Hochschulen ihre gesellschaftlichen Aufgaben – also Forschung und Lehre – erfüllen können, benötigen sie eine gute Grundfinanzierung, und deutlich mehr entfristete Stellen. Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) schlägt beispielsweise vor, für Daueraufgaben auch Dauerstellen zu schaffen. Zugleich halte ich es für notwendig, auch öffentlich über die Aufgabe von Wissenschaft in einer demokratischen Gesellschaft zu debattieren und die Bildungsgerechtigkeit zu fördern. Dazu gehört es, für gleiche Karrierechancen von Frauen und anderen bislang kaum repräsentierten Gruppen auf Professuren zu streiten. Außerdem ist auch ein breiter Begriff des wissenschaftlichen Wissens notwendig, der nicht mit Nützlichkeit, unmittelbarer Verwertbarkeit und Anwendbarkeit gleichgesetzt werden darf.

Vielen Dank für das Gespräch.

Das Interview führte Kirsten Achtelik, Mitarbeiterin des GeN.

- 1Mauer, Heike (24.06.2019): Die ungleichen Chancen auf eine Hochschulkarriere, online: www.faz.net oder www.kurzlink.de/gid250_d; Twitter-Thread unter

www.twitter.com/HeikeMauer/status/113363828713295… (29.05.2019) [letzter Zugriff: 15.07.2019].

Informationen zur Veröffentlichung

Erschienen in:
GID Ausgabe 250 vom August 2019
Seite 17 - 18