

Miguel de la Riva

Unter den Professoren: Die prekäre Universität

Vor etwas mehr als 50 Jahren wurde an der Universität Hamburg einer der bekanntesten Slogans der 1968er-Bewegung geprägt: Am 9. November 1967 zog ein feierlicher Zug mit dem scheidenden und neuen Rektor, standesgemäß in Talar und gestärkter Halskrause, in das vollbesetzte Audimax. Als sie durch die Tür schritten, setzten sich mitlaufende Studentenvertreter an die Spitze des Zuges, entrollten ein Spruchband und spannten es vor den Honoratioren auf: „Unter den Talaren, Muff von 1000 Jahren“. Damit protestierten die Studenten nicht nur gegen die mangelnde Aufarbeitung der NS-Vergangenheit, sondern auch gegen elitäre Strukturen an deutschen Universitäten. Das richtete sich speziell gegen die traditionelle deutsche „Ordinarienuniversität“ mit ihrer herausgehobenen Stellung der Professoren: Schon im Kaiserreich¹ genossen sie eine geradezu patriarchal anmutende Machtfülle. Je Institut gab es nur einen ordentlichen Professor, der alleine und niemandem Rechenschaft schuldig die Ausrichtung in Forschung und Lehre bestimmte und über Finanzen und Personal verfügte. Die Schlüsselpositionen der universitären Selbstverwaltung – Rektor, Dekane und Senatsmitglieder – wurden ausschließlich von Lehrstuhlinhabern bekleidet. Wissenschaftsmanagement war noch kein eigener Karrierezug, externe Expertise aus Politik und Wirtschaft waren unerwünscht.

Bis heute hat sich an dieser Situation nicht viel geändert – und das trotz am-

bitionierter Reformversuche. Noch kurz bevor die Studenten 1967 gegen die Ordinarienuniversität ins Feld zogen, kritisierte der deutsche Wissenschaftsrat das „monokratische Direktorialprinzip“ und schlug die Einrichtung von „Sonderforschungsbereichen“ vor, in denen sich Professoren und Mitarbeiter verschiedener Fakultäten in gemeinsame Forschungsprojekte einbringen könnten.² Dadurch sollte die Macht des einzelnen Lehrstuhlinhabers als der alles bestimmenden Autorität zugunsten einer kollegialeren, „gleichberechtigten Zusammenarbeit zwischen jüngeren und älteren Wissenschaftlern“ zurückgedrängt werden. Die ersten Sonderforschungsbereiche kamen noch im selben Jahr, neue werden bis heute eingerichtet – einen strukturellen Wandel an den Universitäten bewirkten sie jedoch nicht.

So stehen nach wie vor die Professoren organisatorisch im Zentrum der deutschen Universitäten und haben viele ihrer Standesprivilegien bewahrt: Gelder, Räume und Forschungsgeräte werden einzelnen Lehrstühlen zugeordnet, über deren Nutzung ihre Inhaber frei verfügen können. Ebenso werden ihnen wissenschaftliche Mitarbeiter gestellt, die sie frei aussuchen können und die ihnen zuarbeiten müssen. Selbst die grundgesetzlich verankerte Freiheit der Wissenschaft ruht allein auf ihren Schultern. Das entschied das Bundesverfassungsgericht schon 1973: Professoren seien die „eigentlichen Träger der freien Forschung und

1 Fritz K. Ringer, *The Decline of the German Mandarins*, Cambridge/Mass. 1969.

2 Vgl. Remigius Bunia, *Von Häuptlingen und den übrigen Forschern*, „Merkur“, 6/2015, S. 17-30.

Lehre innerhalb der Universität“, weswegen ihnen in Forschungsfragen ein „ausschlaggebender Einfluss“ vorbehalten bleiben müsse. Alle anderen unterstehen ihnen weisungsgebunden und dürfen nicht selbstständig forschen und lehren, außer ihr Chef lässt das zu – bis heute.

Prekäre Wissenschaft

Und diese „anderen“ bilden die große Mehrheit. Nur zwölf Prozent des wissenschaftlichen Personals deutscher Hochschulen bekleiden heute den Rang eines Professors. Ihnen gegenüber steht ein großer, weitgehend prekär beschäftigter akademischer Mittelbau von Doktoranden und wissenschaftlichen Mitarbeitern, Post-Docs und Privatdozenten. Diese Pyramide hat sich in den letzten Jahren noch dramatisch zugespitzt: Durch die Exzellenzinitiative und die vielen seither entstandenen, zeitlich begrenzten Drittmittelprojekte wurden vor allem befristete Mittelbaustellen geschaffen. Je nach Schätzung sitzen mittlerweile bis zu 93 Prozent dieser Gruppe auf befristeten Verträgen. Die bis in die 1990er Jahre verbreiteten entfristeten Mittelbaustellen gehören damit weitgehend der Vergangenheit an.

Obzwar heute so viele Studenten wie noch nie promovieren, sind die Aussichten auf einen dauerhaften Verbleib in der Wissenschaft daher schlechter denn je. Wer es nicht durch den engen Flaschenhals auf eine Professur schafft, hat kaum Aussicht auf ein dauerhaftes Auskommen in der Wissenschaft. Er oder sie muss sich dann nach einem langen Karriereweg – erstberufene Professorinnen und Professoren sind gegenwärtig im Schnitt 42 Jahre alt – beruflich wieder umorientieren oder an eine Universität im Ausland ausweichen. Angesichts der wenigen Dauerstellen jenseits der Professur werden so vorhersehbare biographische Krisen produziert: Vie-

len hochspezialisierten, beschlagenen Forschern steht mit Mitte 40 der Fall ins Bodenlose und nicht selten der Gang zu Arbeitsagentur oder Jobcenter bevor.³ Von persönlichen Schicksalen abgesehen, stellt sich auch eine ökonomische Frage: Welchen volkswirtschaftlichen Sinn macht es, mit Steuergeldern hochqualifizierte Wissenschaftler auszubilden, deren Potential ungenutzt bleibt, weil ihnen das hiesige Wissenschaftssystem keine dauerhafte Perspektive bietet?

Das Problem ist: Heute trifft eine überkommene, radikal hierarchische Struktur auf eine harte, erbarmungslose Auslese. Die wissenschaftliche Laufbahn wird dadurch zu einem brutalen Wettkampf – frei nach dem Motto „The winner takes it all“: Wer es nicht auf eine Professur schafft, muss sich aus der Wissenschaft verabschieden. Max Webers treffende Beschreibung des deutschen Wissenschaftssystem bleibt so auch nach knapp 100 Jahren noch aktuell: Die wissenschaftliche Laufbahn beruhe in Deutschland auf „plutokratischen Voraussetzungen“, denn sie erfordere, jahrelang in unsicherer Stellung zu verharren, um auf die Berufung auf eine Professur zu hoffen.⁴

Da verwundert es kaum, dass die deutsche Professorenenschaft nach wie vor sehr homogen zusammengesetzt ist: Obwohl das Geschlechterverhältnis bei Studierenden und Doktoranden schon seit längerem ausgeglichen ist, haben Frauen kaum ein Viertel der Professuren inne. Auch soziale Aufsteiger schaffen es nur selten in den Professorenstand.⁵

3 Vgl. auch Britta Ohm, Exzellente Entqualifizierung: Das neue akademische Prekariat, „Blätter“, 8/2016, S. 109-120.

4 Max Weber, „Wissenschaft als Beruf. 1919“, in: ders., Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre, Tübingen 1985, S. 582-613.

5 Vgl. Christine Möller, Wie offen ist die Universitätsprofessur für soziale Aufsteigerinnen und Aufsteiger? Explorativanalysen zur sozialen Herkunft der Professorinnen und Professoren an den nordrhein-westfälischen Universitäten, in: „Soziale Welt“, 4/2013, S. 341-360.

Zwar hat die vergangene schwarz-rote Bundesregierung in den letzten zwei Jahren einige Reforminitiativen gestartet. In der Sache geändert haben sie aber wenig. So beschloss der Bundestag im Januar 2016 eine Reform des „Wissenschaftszeitvertragsgesetzes“, welche die Befristung von Verträgen einschränkt. Ihre Laufzeit muss sich nunmehr an der Dauer des Forschungsprojekts oder der Abfassung einer Doktorarbeit orientieren, und Lehrstuhlinhaber können ihre Mitarbeiter nicht mehr ohne weiteres mit Verträgen beschäftigen, die nur drei Monate laufen und dann verlängert werden müssen. Das Hörigkeitsverhältnis aber bleibt davon ebenso unberührt wie die bange Unsicherheit, ob man eine Dauerstelle ergattern wird. Daran ändert auch der „Nachwuchspakt“ wenig, der im Dezember 2016 folgte und eine Milliarde Euro für neue Professuren mit „Tenure-Track“ vorsieht. In diesem Verfahren erhalten nach amerikanischem Vorbild jüngere Wissenschaftler vorläufig Professuren, die nach einer Bewährungsphase entfristet werden. Doch angesichts der gegebenen Dimensionen handelt es sich dabei um nicht mehr als einen Tropfen auf den heißen Stein.

Departments statt Lehrstühle?

Um die zentrale Machtstellung der Lehrstühle aufzubrechen und die Arbeitsbedingungen des prekären Mittelbaus langfristig zu verbessern, bedarf es folglich weit mehr als einer Handvoll neuer Professuren mit Aussicht auf Entfristung. So sieht es auch die Junge Akademie, eine Wissenschaftsakademie für Nachwuchsforscher in Berlin, die zuletzt im Oktober mit einem radikalen Vorschlag an die Öffentlichkeit trat. In ihrem Papier⁶

plädiert sie dafür, den akademischen Mittelbau gänzlich abzuschaffen und das Geld stattdessen für deutlich mehr Professuren einzusetzen. Statt Gelder, Forschungsgeräte und Sekretäre einzelnen Lehrstühlen zuzuordnen, sollten diese dem Department insgesamt gehören und als geteilte Ressourcen von allen Professoren gleichberechtigt genutzt werden können. Die neuen Professuren sollen nach dem Tenure-Track-Modell besetzt werden, die Entscheidung über den Verbleib im Wissenschaftssystem fiele so in einem deutlich früheren Alter.

So würde die Umstellung von einer Lehrstuhl- auf eine Departmentstruktur Hierarchien flacher und Karrierewege planbarer machen. Für den bis jetzt auf befristeten Mittelbaustellen beschäftigten Nachwuchs stiege mit den neuen Professuren die Chance auf eine dauerhafte Perspektive. Und auch für die heutigen Lehrstuhlinhaber würde sich eine solche Reform lohnen: Die bisher auf ihnen lastenden umfangreichen Verwaltungsaufgaben würden dadurch auf mehrere Schultern verteilt, so dass sie mehr Zeit für Forschung und Lehre hätten – jene Kernaufgaben, für die sie ihre Professur ursprünglich bekamen. Das würde sich schließlich auch positiv auf die Betreuung der Studierenden auswirken: Diese sähen ihre Professoren dann im Idealfall nicht mehr wie bislang noch viel zu oft nur in der Massenvorlesung.

„Als Professorin verstehe ich mich als jemand, der forscht und lehrt, nicht als jemand, der bestimmt, was andere zu tun haben“, sagt Jule Specht, Psychologieprofessorin an der Humboldt-Universität zu Berlin, Sprecherin der Jungen Akademie und Mitautorin des Papiers. Für sie geht es bei der Departmentstruktur um Kollegialität – aber auch um Demokratie und Offenheit der Hochschulen: „Wissenschaft passt nicht gut zu Hierarchien. Jemand hat nicht nur recht, weil er auf einer höheren Hierarchiestufe steht. Wenn Wissenschaftler auf Augenhöhe ihre

6 Jule Specht, Christian Hof, Julia Tjus, Wolfram Pernice und Ulrike Endesfelder, *Departments statt Lehrstühle: Moderne Personalstruktur für eine zukunftsfähige Wissenschaft*, www.diejungeakademie.de.

Arbeit machen und gemeinsam über die Instituts-Ressourcen verfügen, ist das ein Beitrag zu einer demokratischeren Wissenschaft.“ Flachere Hierarchien und planbarere Karrierewege könnten die wissenschaftliche Laufbahn auch für Frauen attraktiver machen und zu einer vielfältigeren, bunteren Professorenschaft beitragen.

Im Mittelbau rumort es

Der Beitrag der Jungen Akademie hat in der Öffentlichkeit viel Beachtung gefunden, setzt er doch ein starkes Zeichen in einer an Fahrt aufnehmenden Debatte um die Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft. Schon 2010 forderte die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) in ihrem „Templiner Manifest“, prekäre Beschäftigung an Hochschulen einzuschränken und „Dauerstellen für Daueraufgaben“ zu schaffen.⁷ Im Mai 2017 verabschiedete die GEW zudem ein Konzept zur Reform der Personalstruktur und der Karrierewege an Universitäten, das neben der Departmentstruktur auch die Schaffung von Dauerstellen unterhalb der Professur vorsieht.⁸

Die Junge Akademie dagegen will Dauerstellen unterhalb der Professur nur noch in Ausnahmefällen – etwa zur Bedienung von Großgeräten oder in Laboren – erhalten. Sonst würde eine „weder sachlich noch politisch rechtfertigbare Ungleichbehandlung“ fortgesetzt werden: Wer als Forscher oder Forscherin so viel wissenschaftliches Potential mitbringe, dass er oder sie dauerhaft in der Wissenschaft bleiben könne, sollte dies auch auf Augenhöhe mit den anderen tun. Tenure-Track-Professuren böten zudem eine klarere Entfristungs- und Gehaltssteigerungsperspektive als entfristete Mittelbaustellen.

7 GEW, Templiner Manifest, 6.9.2010, www.gew.de.

8 GEW, Wissenschaft als Beruf. Personal- und Karrierestruktur an Universitäten, www.gew.de.

Neben der Jungen Akademie und der GEW gibt es mittlerweile zudem eine Reihe von lokalen und überregionalen Initiativen, die sich der Interessen des Mittelbaus annehmen. So fand im Januar 2017 der Gründungskongress des bundesweiten „Netzwerks für gute Arbeit in der Wissenschaft“ in Leipzig statt. Dieses fordert neben fairen Arbeitsbedingungen und einer besseren Grundfinanzierung der Hochschulen auch eine Demokratisierung der Institute unter paritätischer Beteiligung aller Statusgruppen.⁹ Erst im November rief das Netzwerk gemeinsam mit dem Bund demokratischer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (BdWi) und weiteren Initiativen zu Protesten auf, in deren Zuge Mittelbau-Aktivisten für kurze Zeit die bundesweite Hochschulrektorenkonferenz in Potsdam stürmten und dort ihre Forderungen verlasen. Im Zentrum ihrer Kritik stand dabei das im Wissenschaftszeitvertragsgesetz geregelte Sonderbefristungsrecht der Hochschulen. Das Gesetz, das Dauerbefristungen an Hochschulen eigentlich verhindern soll, werde missbraucht und müsse daher abgeschafft werden. Denn auf seiner Grundlage würden vollständig ausgebildete Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nicht nur in großem Stil befristet angestellt, es führe auch dazu, dass sich die Beschäftigten nach Ablauf der laut Gesetz maximal erlaubten zwölf Jahre befristeter Anstellung de facto einem Berufsverbot ausgesetzt sähen. An Hochschulen dürfen sie dann nicht mehr arbeiten, ausgenommen sind alleine Drittmittelprojekte.

Fest steht bei alledem: Ohne einschneidende Änderungen an der hierarchischen Lehrstuhlstruktur wird sich das Problem des prekären Mittelbaus kaum lösen lassen. Auch 50 Jahre nach den epochemachenden Studentenprotesten von 1968 steht damit ein echter struktureller Wandel an den Universitäten noch aus.

9 www.mittelbau.net.