

Die *Zeitschrift für Hochschulentwicklung* widmet sich in der im Oktober 2020 erschienenen Ausgabe der dringlichen Frage nach Diversität an Hochschulen. Bereits in der Einleitung stellen die Herausgeber:innen fest, dass diese auf die Diversifizierungsfragen reagieren müssten, um dem Exzellenzanspruch gerecht werden zu können. Hierbei seien drei Aspekte zwingend zu berücksichtigen: erstens «Hochschulen [werden] nicht nur als Studien-, Forschungs- und Innovationsstätten, sondern vermehrt auch als Arbeitgeber*innen in den Blick genommen, die ein höheres Maß an Inklusion und Partizipation zu realisieren haben»; zweitens Diversitätskompetenz sollte in der Lehre vorausgesetzt und vermittelt werden, entsprechende Methoden und Praktiken sollten zum Einsatz kommen; und drittens die Zulassungsvoraussetzungen zu Studiengängen oder Studienprogrammen sollten darauf geprüft werden, in welchem Maß sie Inklusion zulassen und welchen Einfluss dies auf Disziplinauswahl und Prüfungsbedingungen habe.¹ Diese drei Anforderungen verdeutlichen eine reziproke Beziehung zwischen strukturellen Fragen, inhaltlichen Perspektiven sowie praktischen Umsetzungen. Eine exzellente Wissenschaftspraxis sollte auf die Herausforderungen der Gegenwart reagieren, das heißt, sie inhaltlich zum Thema zu machen und zugleich die eigenen Praktiken und Strukturen zu hinterfragen. Demnach kann eine intersektionale, diverse und damit gerechtere Entwicklung der (Kunst-)Wissenschaft nur dann gelingen, wenn Diversifizierung nicht allein in eine inhaltliche Auseinandersetzung um Lehr- und Forschungsinhalte mündet. Sie muss sich auch in den Stellenbesetzungen, den Finanzierungen von Projekten, der Wissenschaftskommunikation sowie den Arbeitsbedingungen niederschlagen. Denn prekäre Arbeitsbedingungen, befristete Stellen, hohe Arbeitsbelastung, Konkurrenzdruck, Zukunftsängste und psychische Belastung bestimmen nicht nur die Arbeitsunzufriedenheit des wissenschaftlichen Personals, sondern wirken sich auch auf die Lehr- und Forschungspraxis und folglich auf die Aktualisierung der wissenschaftlichen Inhalte aus. Kurzzeit-, Projekt- und Qualifizierungsstellen sowie die stete Sorge um berufliche und finanzielle Sicherheit verunmöglichen die Entwicklung und Durchführung von Langzeitprojekten, die es benötigt, um die Diversifizierung unserer Disziplin und die damit verbundene Notwendigkeit der Methodenerweiterung anzugehen. Welche Kritik kann und muss geäußert werden und wie lassen sich die gegenwärtigen strukturellen Bedingungen verbessern?

Bestandsaufnahme

Der *DGB-Hochschulreport zur Arbeitszufriedenheit an Hochschulen* vom November 2020 hat anhand einer Befragung von 11.000 hauptberuflichen Mitarbeitenden des wissenschaftlichen «Mittelbaus» deutlich gemacht, dass diese ihre Arbeitsbedingungen

im niedrigen Mittelfeld verorten oder sogar als «schlecht» beurteilen.² Gründe hierfür seien die Arbeitszeiten (Nacht- und Wochenendarbeit sowie unbezahlte Überstunden), die hohe Belastung und ständige Unterbrechungen von Arbeitsprozessen aufgrund fehlender Informationen, die Beschäftigungsunsicherheit sowie die hohe emotionale Belastung, die aus Eigen- und Fremderwartungen resultiere.³ Während diese Kategorien die Arbeitsunzufriedenheit aller Befragten gleichermaßen betreffen, verstärkt der Gendergap die Sorgen der Arbeitnehmerinnen zusätzlich. Denn Statistiken belegen, dass die Geschlechterparität an deutschen Hochschulen, die noch im «Mittelbau» existiert, im Bereich der Professuren und Leitungspositionen deutlich abnimmt, da 2,9-mal mehr W2- und 3,3-mal mehr W3-Professuren mit Männern besetzt sind.⁴ Der Hochschulpakt 2020 dokumentiert, dass im Jahr 2019 bundesweit nur 25,6 % der Lehrstühle mit Frauen besetzt waren.⁵ In den Geisteswissenschaften entwickelt sich diese Zahl zwar laut der Erhebung des *Netzwerks für Frauen- und Geschlechterforschung NRW* zu Gunsten der Arbeitnehmerinnen in gehobener akademischer Stellung, fällt jedoch in Relation zum Anteil weiblicher Studierender drastisch ab: Bei einer Studentinnenquote von 66,9 % liegt die Anzahl von Professorinnen bei 41,2 %, also rund 26 Prozentpunkte niedriger.⁶ Während also die Chance, einen Ruf auf eine Professur zu bekommen, für alle Postdoktorand:innen und Habilitierten allgemein sehr gering ausfällt, reduziert sie sich für Bewerberinnen zusätzlich.⁷

Um den dermaßen schlecht bewerteten Arbeitsbedingungen entgegenzuwirken, erarbeitete das *Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft* alternative Personalmodelle unter konstanten Kosten und Semesterwochenstunden, die sich an den englischen Lecturer- bzw. den US-amerikanischen Tenure-Track-Stellen orientierten.⁸ Bei gleicher Kostenbelastung könnte die Anzahl der unbefristeten Stellen vornehmlich für Postdoktorand:innen erhöht und damit mehr Sicherheit, weniger Lehrdeputat für Einzelne, vertiefte Forschung und weniger Weggang aus der Wissenschaft beziehungsweise Abwanderung ins Ausland gewährleistet werden. Doch es wird weiterhin am Status quo festgehalten und am 6. Juli 2022 empfahl die Hochschulrektorenkonferenz sogar eine Kürzung der Beschäftigungszeit gemäß *WissZeitVG* von 12 auf 10 Jahre.⁹ Neoliberale Vorstellungen von Wissenschaft führen zu der Annahme, dass prekäre Arbeitsbedingungen und die damit verbundene Zukunftsangst Anreize für Kreativität und exzellente Wissenschaft darstellen.¹⁰ Die Auffassung, dass Befristungen von Postdoktorand:innenstellen der «Bestenauslese» dienlich seien, lässt sich argumentativ nicht aufrechterhalten, wie Lisa Janotta und Álvaro Morcillo Laiz überzeugend darlegen.¹¹ Ganz im Gegenteil: Es braucht positive Anreize! Doch die erforderliche Anpassung des Wissenschaftssystems wird weiterhin vereitelt. So verstoße der im September 2021 vom rot-rot-grünen Senat in Berlin gestellte Antrag auf Anschlusszusagen für Postdoktorand:innen einem Gutachten des wissenschaftlichen Parlamentsdienstes des Berliner Abgeordnetenhauses zufolge gegen die verfassungsrechtlich verbuchte «Freiheit der Wissenschaft».¹² Die Opposition hat schließlich eine Verfassungsbeschwerde eingereicht.¹³ Begründet wurde diese Klage mit der Aussage, «durch die Befristungen würde die Überalterung des wissenschaftlichen Mittelbaus vermieden» und «die Erneuerungsfähigkeit der Hochschulen» gesichert.¹⁴

Wie frei ist die Wissenschaft?

Mit der Frage nach der Freiheit der Wissenschaft geht auch die nach ihrer Kritikfähigkeit einher. Denn wenn es nicht nur um einen verkürzten Freiheitsbegriff neoliberaler Prägung geht, wie ihn vorgenanntes Gutachten und Klageschrift zugrunde

legen, sondern darum, von tatsächlicher akademischer Freiheit, sprich von freier Forschung und freier Lehre zu sprechen, dann müssen auch die Bedingungen berücksichtigt werden, die diese Freiheit gewährleisten oder reglementieren. Die (perfid) Moralisierung des im eigentlichen Sinne positiv besetzten Freiheitsbegriffs durch die obgenannte Anklageschrift, suggeriert in seiner neoliberalen (marktorientierten) Reduzierung, dass diejenigen, die an beziehungsweise in dieser Freiheit scheitern, alleinig Schuld sind an ihrer Situation. Wie frei ist also die Wissenschaft, wenn die Meinungsäußerung in diesem System bisweilen nur eingeschränkt möglich scheint?

Sowohl inhaltliche als auch strukturelle Infragestellungen des Status quo setzen eine gesicherte Fallhöhe voraus. Unter den Bedingungen eines systemisch festgeschriebenen wissenschaftlichen Prekariats jedoch herrscht eine repressive Atmosphäre vor, die einvernehmliches Schweigen zur Folge hat, aus Angst keine Vertragsverlängerung, keine Neuanstellung oder Entfristung zu erhalten. Die verinnerlichte Scham vor dem Scheitern wird also zum repressiven Element und so das Schweigen zum Ausdruck ebendieser Scham. Somit prämiert der Lehrstuhlfeudalismus, der einseitig auf die ‚Freiheit‘ von Professor:innen absieht, Konformismus. Die Hürde, inhaltlich den etablierten Stimmen zu widersprechen, strukturell die Arbeitsbedingungen zu kritisieren, systemisch die Qualifizierungsanforderungen und Erwartungen zu hinterfragen, gestaltet sich als beinahe unüberwindbar. Kritik üben zu dürfen, sowohl inhaltlich als auch strukturell, bildet jedoch gerade das Fundament freien Denkens und ermöglicht damit die Verortung der eigenen Forschung sowie der eigenen Person innerhalb eines Systems. Diese fundamentale und unerlässliche Grundbedingung für freie Forschung und Mitwirkung im akademischen System setzt Sicherheit voraus – Sicherheit, die Verlängerung oder Berufung nicht zu gefährden. Zugleich führt erst diese Kritikfähigkeit zu einer Erneuerung und Verbesserung sowohl der wissenschaftlichen Inhalte als auch der akademischen Arbeitsbedingungen. Eine vermeintlich unkomplizierte, durch Befristung zeitlich determinierte Austauschbarkeit wissenschaftlichen Personals bei nicht ausreichender Erbringung wissenschaftlicher Leistungen kann die Freiheit der Wissenschaft schlechterdings nicht gewährleisten. Denn unkonventionelle Denkweisen und neue, kritische Perspektiven können dem Homogenisierungsdruck der Wissenschaft unter den bestehenden Bedingungen kaum standhalten. Und so betonen Mitglieder des ‚Mittelbaus‘ bisweilen selbst, wir trügen das System ja selbst mit. Diese Selbstanschuldigung grenzt jedoch an Autoaggression, denn die Freiheit, sich dem Betrieb zu widersetzen, haben alle diejenigen nur bedingt, die sich in einer befristeten beziehungsweise in gar keiner Anstellung befinden und sich den Weg zu einer möglichen Dauerbeschäftigung nicht verbauen wollen. Systemisch und strukturell muss diese Freiheit gewährleistet und untermauert sein, vom Kollektiv getragen und eingefordert, sodass an der passenden Stelle Kritik geäußert und Veränderungen eingeleitet werden können. Denk- und Redefreiheit führen auch zu einem gesteigerten Partizipations- und Gestaltungswillen, was das Ziel einer dynamischen Wissenschaftskultur sein sollte. Voraussetzung hierfür sind aber gegenseitiger Respekt sowie Anerkennung und Wertschätzung von Kompetenzen und Leistungen. Damit ließe sich die vermeintlich unüberbrückbare Hierarchie innerhalb der Wissenschaft aufbrechen; die Beteiligten könnten sich auf Augenhöhe begegnen.

Es wird deutlich, dass die Befristung von wissenschaftlichen Stellen nicht nur individuelle Zukunftsängste zur Folge hat, sondern auch Einfluss auf die Inhalte

der Forschungsarbeit und -entwicklung nimmt sowie die Arbeitspraxis beeinflusst. Denn wie die *Junge Akademie* in ihrer im Juni 2022 veröffentlichten Stellungnahme zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz zu Recht betont, unterbinden Befristungen Inter- und Transdisziplinarität, Hochrisikoforschung und unkonventionelle Forschungsthemen, während Führungspersonal (Leitung einer drittmittelfinanzierten Forschungsgruppe) durch Befristung an Autorität verliert und die Konkurrenzfähigkeit der deutschen Universitätslandschaft sinkt.¹⁵

Wie diversitätskompetent ist die Kunstwissenschaft?

Die inhaltlichen Folgen struktureller Bedingungen nehmen gleichsam Einfluss auf die Diversität an Hochschulen. Während die Kunstwissenschaft in den letzten Jahren ein stärkeres Bewusstsein für intersektionale Fragestellungen entwickelt (Dekolonisierung, Gender, Dis_ability und Queer Theory), schlägt sich dies nur bedingt in der Besetzung von Stellen und der Denomination von Professuren nieder. Im Gegensatz zu den statistischen Erhebungen zur Geschlechterparität liegen bisher nur wenige Daten vor, die die intersektionalen Forschungsbereiche und deren Vertreter:innen erfassen.¹⁶ Doch die Erhebung und Auswertung dieser Daten ist notwendig, um Marginalisierungen und ihre Gründe sichtbar zu machen, folglich an den Problemstellungen zu arbeiten und die Bedingungen zu verbessern. Die Frage nach Diversitätskompetenzen unserer Disziplin schließt auch jene nach ihrer Zugänglichkeit mit ein. Wer studiert Kunstwissenschaften? Wie bereitet die Schule auf dieses Studium vor? Welche gesellschaftliche Stellung nimmt die Kunst ein? Welche Rolle spielen bei der Studienwahl kulturelles und monetäres Kapital? Dies sind nur wenige Fragen, denen sich die Kunstwissenschaft mit größerem Engagement zu stellen hat. Erneut verbinden sich an dieser Stelle inhaltliche mit strukturellen Aspekten.

Auf inhaltlicher Ebene muss sich die Kunstwissenschaft nicht nur bezogen auf die Untersuchungsgegenstände, sondern auch auf der Ebene der Methodenentwicklung und -kompetenzen erneuern. Denn die Öffnung unserer Disziplin für intersektionale Perspektiven sollte sich stets begrifflich und gedanklich niederschlagen. Um diese grundlegenden Werkzeuge kunstwissenschaftlicher Forschung zu aktualisieren, bedarf es jedoch langfristig angelegter Forschungsprojekte und inter- sowie transdisziplinärer Forschungsgruppen. Gleichzeitig sollte Forschung, wie der *Deutsche Gewerkschaftsbund* fordert, als Daueraufgabe aufgefasst werden.¹⁷ Durch die Schaffung von mehr Dauerstellen an Hochschulen, etwa nach dem Personalmodell des *Netzwerks für Gute Arbeit in der Wissenschaft*, sowie eine Diversifizierung des wissenschaftlichen Personals könnten die Erneuerung und Aktualisierung der Kunstwissenschaft mit Blick auf intersektionale Anforderungen auf eine Vielzahl von Expert:innen verteilt werden. Durch Inklusion und Berücksichtigung der vielfältigen Kompetenzen und Kenntnisse wäre eine multiperspektivische Prüfung der eigenen Inhalte, Strukturen und Praktiken möglich, die die ›blinden Flecken‹ reduzieren oder gar auslöschen könnte. Wenn also eine Aktualisierung und Diversifizierung der Disziplin tatsächlich ernst gemeint ist, dann sollte diese inhaltliche Erweiterung ihren Niederschlag gleichermaßen in den Strukturen und im Personal finden.

Inhalt und Struktur bedingen sich gegenseitig und können durch reziproke Reformanstrengungen eine Erneuerung der Kunstwissenschaft vorantreiben und sich auf deren Forschungsinhalte, Akteur:innen, deren Gestaltungsmöglichkeiten und die Zugänglichkeit des Fachs auswirken. Hierbei gilt es, den Status quo zu hinterfragen,

mehr Transparenz zu schaffen, Qualifizierungsstufen genau zu definieren, Feedbacksysteme zu etablieren, Hierarchien abzubauen, Fortbildungsprogramme – zum Beispiel im Bereich von Wissenschaftsmanagement, Wissenschaftskommunikation sowie Lehr-, Führungs- und Diversitätskompetenz – für alle wissenschaftlichen Arbeitnehmer:innen anzubieten sowie Dauerstellen für Postdoktorand:innen in Forschung und Lehre zu etablieren. Damit lassen sich positive Anreize schaffen, die Leistung steigern, die Arbeitsbelastung auf vielen Schultern verteilen und die vielfältigen Expertisen, Kenntnisse und Kompetenzen der Mitarbeitenden für Forschung und Lehre fruchtbar machen. Die Heterogenisierung des Personals bedingt damit die Aktualisierung und kritische Prüfung unserer Disziplin auf inhaltlicher und struktureller Ebene und bildet so das Fundament für eine zeitgemäße Anpassung von Methoden und Fragestellungen an die Herausforderungen der Gegenwart sowie für exzellente Forschungsarbeit.

Anmerkungen

- 1 Regina Aichinger / Frank Linde / Nicole Auferkorte-Michaelis: Editorial. Diversität an Hochschulen. Chancen und Herausforderungen auf dem Weg zu exzellenten und inklusiven Hochschulen, in: Zeitschrift für Hochschulentwicklung 15, 2020, Nr. 3: Diversität an Hochschulen. Chancen und Herausforderungen auf dem Weg zu exzellenten und inklusiven Hochschulen, hg. v. Regina Aichinger / Frank Linde / Nicole Auferkorte-Michaelis, S. 9–23, hier S. 10.
- 2 Dietmar Hobler / Stefan Reyuf: DGB-Hochschulreport. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen in Deutschland. Eine Studie des Instituts für sozialwissenschaftlichen Transfer (SowiTra) im Auftrag des DGB Bundesvorstandes, Berlin November 2020.
- 3 Ebd., S. 19–27.
- 4 Marco Schröder: Besetzung von Professuren. Genderspezifische Ungleichheiten im Wissenschaftssystem, in: Statistische Monatshefte Rheinland-Pfalz 2021, Nr. 8, S. 585–596, hier S. 589.
- 5 Hochschulpakt 2020: Bericht zur Umsetzung im Jahr 2019, Bonn 2021 (Materialien der GWK, Nr. 76), S. 15.
- 6 Beate Kortendiek u. a.: Gender-Report 2019. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Gender Pay Gap, Essen 2019 (Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Nr. 31), S. 75–77.
- 7 Gabriele Voßkübler schreibt noch in ihrem Beitrag für den Wirtschaftsteil der Online-Ausgabe der Welt vom 01.04.2018, dass es sich um jeden 23sten, also um 4 % handele (Gabriele Voßkübler: Wenn der Uni-Prof ein Traum bleibt – werden Sie FH-Professor, in: Die Welt, 01.04.2018, <https://www.welt.de/wirtschaft/karriere/bildung/article175059770/Professur-in-Deutschland-finden-Was-es-fuer-Postdocs-an-Alternativen-gibt.html>, Zugriff am 06.09.2022).
- 8 Maria Zeitler verzichtet in ihrem Beitrag «Professor werden: Chancen auf einen Lehrstuhl im Überblick» vom Dezember 2021 auf der Online-Plattform *academics* auf die Angabe eines konkreten Faktors, da dieser sich aufgrund der veränderten Zugänge zur Professur (auch ohne Habilitation) und internationaler Bewerber:innen nicht genau feststellen lasse. (Maria Zeitler: Professor werden: Chancen auf einen Lehrstuhl im Überblick, in: *academics*, Dezember 2021, <https://www.academics.de/ratgeber/professur-deutschland-ueberblick>, Zugriff am 06.09.2022)
- 9 Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft: Personalmodelle für Universitäten in Deutschland. Alternativen zur prekären Beschäftigung, Berlin 2020, siehe: https://mittelbau.net/wp-content/uploads/2020/11/Personalmodelle_final.pdf, Zugriff am 06.09.2022.
- 10 Pressemitteilung der Hochschulrektorenkonferenz: Universitäten in der HRK legen Diskussionsvorschlag zur Weiterentwicklung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes vor. Weitere Maßnahmen notwendig, 06.07.2022, <https://www.hrk.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/meldung/universitaeten-in-der-hrk-legen-diskussionsvorschlag-zur-weiterentwicklung-des-wissenschaftszeitvertr/>, Zugriff am 06.09.2022.
- 11 Ein anschauliches Beispiel für diese Haltung ist die viel diskutierte Aussage des ehemaligen Präsidenten der Universität Hamburg Dieter Lenzen, die den Podcast *Der Gipfel der Bildung* vom 11.02.2022 ankündigt, indem er herausstellt: «Wissenschaftler sind keine Laufbahnbeamten. Nur unter einem gewissen Risiko kann man kreativ bleiben.» Patrick Honecker / Jan-Martin Wiarda: *Gipfel der Bildung_12_Lenzen*, <https://www.jmwiarda.de/2022/02/11/wissenschaftler-sind-keine-laufbahnbeamten/>, Zugriff am 06.09.2022.

11 Lisa Janotta/Álvaro Morcillo Laiz: Befristungen sind keine ‚Bestenauslese‘, in: Jacobin, 18.05.2022, <https://jacobin.de/artikel/befristungen-sind-keine-bestenauslese-wisszeitvg-ich-bin-hanna-arbeitsbedingungen-forschung-peter-andre-alt-ludwig-kronthaler/>, Zugriff am 06.09.2022.

12 Es handelt sich um eine am 14.09.2021 vorgenommene Aktualisierung des §110 Abs. 6. Siehe Gesetz über die Hochschulen im Land Berlin (Berliner Hochschulgesetz – BerlHG) in der Fassung vom 26. Juli 2011, § 110 Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, <https://gesetze.berlin.de/bsbe/document/jlr-HSchulGBE2011V27P110>, Zugriff am 06.09.2022.

13 Torsten Harmsen: Berlin verstößt gegen die Verfassung. Gutachten kritisiert neues Hochschulgesetz, in: Berliner Zeitung, 14.06.2022, https://www.berliner-zeitung.de/mensch-metropole/berlin-verstoest-gegen-die-verfassung-gutachten-kritisiert-neues-hochschulgesetz-li.235826.amp?fbclid=IwAR0P_5DuP7hFTgjaDPuegBr2GpJLW84V9uWljfW6DEisuQazTqUTY7K4WKs, Zugriff am 06.09.2022.

14 Amory Burchard: Parlamentsgutachter sehen grobe Fehler im Berliner Hochschulgesetz, in: Der Tagesspiegel, 13.06.2022, <https://www.tagesspiegel.de/wissen/streit-um-dauerstellen-fuer-postdoktoranden-parlamentsgutachter-sehen-grobe-fehler-im-berliner-hochschulgesetz/28420724.html>, Zugriff am 06.09.2022.

15 Astrid Eichhorn u. a., Die Junge Akademie: Stellungnahme. Perspektiven auf das Wissenschaftszeitvertragsgesetz, 24.06.2022, Die Junge Akademie an der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften und der Nationalen Akademie der Wissenschaften Leopoldina, S. 8. https://www.diejungeakademie.de/media/pages/publikationen/perspektiven-auf-das-wissenschaftszeitvertragsgesetz/b82fcc2483-1670257394/20220624_diejungeakademie_stellungnahmewisszeitvg.pdf, Zugriff am 06.09.2022.

16 Einige Zahlen legt das statistische Bundesamt 2021 vor. Siehe Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen 2020, Fachserie 11, Reihe 4.4, 08.10.2021, https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publicationen/Downloads-Hochschulen/personal-hochschulen-2110440207004.pdf?__blob=publicationFile, Zugriff am 06.09.2022.

17 DGB-Hochschulreport 2020 (wie Anm. 2), S. 100.