

Interview mit Prof. Georg Krausch, Universitätspräsident der Johannes Gutenberg-Universität Mainz

Prof. Krausch, herzlich Willkommen, steigen wir doch direkt ein. Die Debatte #IchBinHannah findet jetzt seit 2021 auf verschiedenen sozialen Medien statt und sie haben sich auch schon dazu geäußert, wie intensiv haben Sie diese Debatte den verfolgt?

Ich glaub, ich verfolge die Debatte #ichbinHanna schon von Anbeginn an recht intensiv, sowohl als Präsident der Universität als auch als Vorsitzender der German U15, also diesen Verbund von 15 großen Volluniversitäten, die alle so eine ähnliche Zukunft haben wie die Mainzer Universität auch. Diese Debatte knüpft eigentlich an an eine Debatte die wir seit vielen Jahren haben über die Situation junger Wissenschaftler:innen an den deutschen Universitäten, wo es einigen Reformbedarf gibt und ich glaube #IchBinHanna hat das nochmal richtig ins Bewusstsein der wissenschaftspolitischen Öffentlichkeit, lassen Sie mich mal so formulieren, gebracht.

Können Sie denn die Unzufriedenheit beziehungsweise den Ärger der Wissenschaftler innen gegenüber dem Bundesministerium nachvollziehen? Der Hashtag ist ja eine Reaktion gewesen auf einen veröffentlichtes Video des Bundesministeriums.

Ach also ich würde mich an dem an dem an dieser den ursächlichen Ärger über das Bmwf dann würde ich mich gar nicht dran aufhängen, ich glaube, dass das würde viel zu kurz greifen und würde auch die Anliegen die, dort transportiert werden, würde ihnen nicht gerecht werden. Ich glaube, dass die Anliegen die dort transportiert werden, sehr ernsthafte Anliegen sind und dass es einen Bedarf an Veränderung hat, darauf wird hingewiesen und wir sollten uns nicht an irgendeiner Äußerung eines Ministeriums aufhalten, also das ist dann irgendwann Vergangenheit, aber die Probleme sind eben nicht Vergangenheit, die Probleme sind Gegenwart und mit denen müssen wir uns auseinandersetzen.

Inwieweit haben sie denn diese Debatte als ausgewogen wahrgenommen, empfinden sie, dass alle Faktoren und Standpunkte, die wichtig sind, mit eingebracht wurden?

Ich glaube, dass es ganz unterschiedliche Arten von Problemen gibt, die auch an ganz unterschiedlichen Stellen gelöst werden müssen. Im Augenblick, das machen wir vielleicht später, reden wir ganz viel über das Wissenschaftszeitvertragsgesetz und dessen Reform,

meiner Meinung nach adressiert das WissZeitVG, wie das abgekürzt heißt, nur einen kleinen Teil der Probleme, die dort adressiert werden. Es gibt Probleme, die liegen wirklich in den Hochschulen und die müssen wir in den Hochschulen angehen, die kann aber das WissZeitVG gar nicht angehen. Ich sag ihnen mal am Beispiel: wir reden viel von früher wissenschaftlicher Selbständigkeit an den Hochschulen, wir haben eine ganze Reihe experimenteller Fächer, typischerweise Naturwissenschaften, Medizin etc.

Ingenieurwissenschaften, wo sie, um Wissenschaft zu betreiben, eine gewisse Ausstattung brauchen. Solange wir an den Hochschulen diese Ausstattung einzelne Professor*innen im Rahmen von Berufungszusagen zusagen, typischerweise etablierten Leuten, haben junge Leute keine guten Bedingungen des Arbeitens. Das heißt also, wenn wir von früher wissenschaftlicher Selbständigkeit reden, müssen wir auch die Bedingungen dafür schaffen und das heißt, Leute müssen reinkommen und müssen das ganze Equipment, was es gibt auch benutzen können, am besten vom ersten Tag an. Und das bedeutet, dass wir an den Hochschulen weggehen müssen von so einer Struktur, große Lehrstühle mit viel Ausstattung, hin zu gemeinsam genutzten Infrastrukturen, man nennt das auch Core Facilities in gutem neudeutsch, also Appareteparcs, die gewisse Spielregeln haben, die dann auch wieder von erfahrenen Wissenschaftler:innen, nicht notwendigerweise Professor:innen, geleitet werden und die dann allen zugänglich sind, insbesondere auch der jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Also das ist so eine Baustelle sozusagen innerhalb der Universität, wie passen unsere Strukturen in den Universitäten, die haben eine gewisse Tradition, die kommen aus der Vergangenheit, wie passen die zusammen mit dem Wunsch, dass wir früher als das früher der Fall war, wissenschaftlicher Selbstständigkeit realisieren können. Das ist etwas, das können sie nicht im Wissenschaftszeitvertragsgesetz regeln, ist aber enorm wichtig dafür, dass junge Wissenschaftler*innen zügig ihre eigenen Dinge machen können, arbeiten können, sich profilieren können, um dann auch Lebenszeit stellen zu erhalten. Das ist so ein Beispiel, sie fragen jetzt mich, ist Debatte als angemessen.

Kommen wir zum Thema Reform. Was müsste sich Ihrer Meinung nach ändern, um den Forderungen gerecht zu werden, die jetzt in der Debatte gestellt wurde?

Ja, ich glaube frühe wissenschaftliche Selbstständigkeit braucht Bedingungen und die müssen wir schaffen an den Hochschulen das Nummer 1. Da sind wir dran, da wird viel getan, aber da sind wir sicherlich noch nicht am Ziel. Nummer 2: Die Stellen, die wir haben, außerhalb der Professoren, die dauerhaft besetzt werden können, die sind ganz, ganz

wertvolle Stellen, da müssen wir uns überlegen welche Aufgabe soll da überhaupt geleistet werden, wie viel Selbständigkeit kann diese Person haben und dann brauchen wir offene, transparente Ausschreibungsverfahren um die Stellen zu besetzen. In der Vergangenheit ist es immer wieder vorgekommen, dass solche Stellen von einzelnen Professoren, meistens waren sie sogar männlich, da stimmt das Geschlecht noch, einfach besetzt wurden mit Jemandem, der hat da schon lange gearbeitet, hatte es irgendwie verdient und dann hat man gemerkt, ach, der schafft es nicht irgendwo eine andere Stelle, dann na kriegt er diese Stelle. Das geht natürlich nicht, das dürfen wir eigentlich gar nicht. Kommt sicherlich auch ganz, ganz selten vor, aber da müssen wir hinschauen. Wir müssen hinschauen, dass solche Stellen sauber ausgeschrieben werden, klare Kriterien gegeben werden und entsprechend besetzt werden, das sind zweiter Punkt, muss innerhalb der Hochschulen passieren.

Der dritte Punkt ist und das ist so ein bisschen eine Frage, brauchen wir mehr Stellen? Also wir haben in diesem Zukunftsvertrag „Studium und Lehre stärken“, der den Hochschulpakt abgelöst hat, da nun wirklich für die Lehre zahlreiche neue Stellen bekommen und wir haben gerade in Rheinland-Pfalz auch die klare Ansage aus der Politik, diese Stellen sollen möglichst dauerhaft besetzt werden, wenn es hier um Daueraufgaben geht. Und das gibt es natürlich in der Wissenschaft auch, dass es Daueraufgaben gibt, grade in der Lehre und das haben wir auch also in Mainz so gemacht, haben die anderen bestimmt auch, das ist ganz wichtig. Aber in der Forschung ist es so, dass wir ja immer mehr Drittmittel einwerben und sie für jedes Drittmittelprojekt aber immer auch Mittel aus dem Grundhaushalt der Universität brauchen. Und sie brauchen eigentlich auch Personal aus dem Grundhaushalt der Universität und da können wir in der Tat weitere Stellen gebrauchen, also konvergiert das. Ich glaube nicht, dass alle #IchBinHanna-Probleme, die dort formuliert sind, mit mehr Stellen zu lösen sind. Ich glaube auch nicht, dass die Volkswirtschaft so viel mehr Stellen für die Hochschulen geben möchte, schon gar nicht in einer Haushaltssituation, wie wir sie im Augenblick haben, die belastet ist durch ganz andere Dinge. Aber in der Tat, wenn wir uns vergleichen, auch mit der Situation anderenorts, könnten wir sehr gut solche Stellen brauchen, das wäre ein dritter Punkt, also zusätzliche Stellen für Grundbedarfe, für sehr forschungsstarke Universitäten.

ich glaube was wir auch brauchen, ist eine ehrliche Beratung zum möglichst frühen Stadium. Also ein einfaches Zahlenspiel wir haben etwa 30000 Promotionen in Deutschland pro Jahr. Wir haben, nehmen sie die Zahlen nicht zu ernst, „Pi mal Daumen“ 3000 dauerhaft besetzbare Stellen im Wissenschaftsbereich in Deutschland pro Jahr vielleicht sind es ein

paar mehr. Und zwar Professuren und andere dauerhaft besetzbare wissenschaftliche Stellen. Das heißt etwa 90%, von mir aus auch nur 80%, ich weiß es nicht, aber 80-90% derer, die bei uns promovieren, werden nicht in der Wissenschaft dauerhaft arbeiten, da gibt es einfach keine Stellen für die. Und das muss man zum Zeitpunkt der Promotion wie ich finde, ganz klar machen als Betreuerin oder Betreuer. Und das sind unangenehme Gespräche, dann muss ich ihnen nämlich vielleicht sagen, Sie sind jetzt nicht die eine von 10 oder Sie gehören nicht zu den 2 von 10, wo ich denke, sie werden das schaffen, machen Sie weiter. Sondern wo ich vielleicht denke, für sie wäre es besser, qualifizieren sie sich für den Job draußen außerhalb der Wissenschaften. Das sind unangenehme Gespräche und die werden oft nicht geführt. Das heißt, wir brauchen da Beratung, das nicht später so Frustrations-Effekte eintreten, weil wir dann keine Stelle finden, was vielleicht vorher schon absehbar war. Oder aber, dass ich sagen kann, gut, du hast gewusst, das ist ein riskanter Weg und bist ihn in vollem Bewusstsein gegangen, das finde ich gehört zur menschlichen Freiheit, das zu sagen, ‚das ist mir selber wichtig, ich weiß, die Chancen, dass ich eine Professur kriege, sind sehr klein, aber ich möchte das‘.

Das sind so die Bausteine, die wir, glaube ich, brauchen. Interessanterweise alle außerhalb des WissZeitVG. Was wir auch brauchen, sind so Regelungen wie Vertragslaufzeiten anpassen an die Qualifizierungsziele, also nicht jemanden, der eine Doktorarbeit machen möchte, einen Halbjahresvertrag geben, wenn man genau weiß, dass in einem halben Jahr keine Promotion fertig ist, sondern das dauert 3,4,5 Jahre. Warum nicht wenigstens für 3 Jahre einen Vertrag geben? Da steht auch große Einigkeit, weil die Hochschulverwaltungen, unsere Personalabteilung in Mainz, natürlich viel lieber einfach einen Vertrag für 3 Jahre, als sechs Verträge über ein halbes Jahr, ist einfach die sechsfache Arbeit. Wir haben alle keinen nicht genug Personal und viel Arbeit, das heißt also, da besteht Einigkeit und da haben wir uns jetzt auch auf den Weg gemacht an den Hochschulen, aber auch da ist noch ein bisschen was zu tun. Das ist gegebenenfalls etwas, was auch gesetzlich geregelt werden kann und das wäre wahrscheinlich auch sehr sinnvoll, das zu tun. Für die Promotionsphase, auch für die Phase nach der Promotion, das sind so ein paar Bausteine.

Ein anderer Aspekt der #IchBinHanna-Bewegung, sind die Kettenverträge und das ist etwas, wenn sie gerade über Familien reden und ich weiß jetzt nicht welche Familienverantwortung haben, auch wenn sie für sich selbst tragen, ist es nicht schön, wenn sie so sich von Vertrag zu Vertrag hangeln. Das ist etwas, das hat die Evaluation des WissZeitVG gezeigt, was einen

relativ kleine Prozentsatz der Leute betrifft einer bestimmten Fächergruppe, besonders stark nämlich in den Geisteswissenschaften, den kleinen Fächern und das ist an sich eine sehr schwierige Frage. Dass das unbefriedigend ist, ist überhaupt keine Frage. Das ist aber in aller Regel zu einem Zeitpunkt, wo schon das jetzt gültige WissZeitVG mit 12 Jahren Befristungshöchstdauer schon lange nicht mehr greift. Das heißt, die sind nicht nach WissZeitVG befristet, sondern die sind befristet, weil sie in einem Drittmittelvorhaben sind und daran zu gehen, ist ein ganz dickes Brett, wo ich ehrlich sagen muss, dass ich noch keine wirklich gute Idee gehört hab und leider Gottes auch selbst keine wirklich gute Idee beisteuern kann. Denn auf der einen Seite ist das irgendwie ein Unding, wenn jemand bis 40 irgendwie so von Jahr zu Jahr sich von Vertrag zu Vertrag hangeln muss und auf der anderen Seite, ich muss das muss schon in Anführungszeichen setzen, die Menschen machen das ja selbst, ich meine, die unterschreiben ihre Arbeitsverträge ja selbst und das kommt zurück zu dem Thema Beratung. Also das ist nicht gut und wir müssen schauen ob wir da auch wieder Wege rausfinden, wo vielleicht auch aus Drittmitteln raus Dauerbeschäftigungsverhältnis kriert werden können und gleichzeitig müssen wir aber, finde ich jedenfalls, Menschen die Freiheit lassen, auch solche riskanten Wege einzuschlagen, wenn ihnen das wirklich wichtig ist und dafür selbst die Verantwortung zu übernehmen. Wir sind dabei erwachsen, also das fände ich jetzt auch schräg, wenn man das einfach verbieten würde.

Inwiefern denken Sie, dass diese langen Befristungsdauern auch für soziale Ungleichheiten sorgen?

Ja also ich glaube das ist völlig richtig, was sie da sagen, das ist immer eine Frage der Perspektive. Wenn ich aus dem Wissenschaftssystem heraus schaue und da, sagen wir, maximale Gerechtigkeit erzeugen will, muss ich sagen, wenn ich den Druck erhöhe benachteilige ich Menschen die Halt für das komplexere Lebensbedingungen haben. Die nicht nur für sich zuständig sind, sondern auch für 2 Kinder oder eine demente Mutter oder den Vater usw. Benachteilige ich Leute, die von zu Hause nicht entsprechend unterstützt werden können, sprich First Generation und so. Die familienpolitischen Komponenten in der Befristung sind anderer wichtiger Punkt, wo wir auch, ich weiß auch, dass die Deutsche Forschungsgemeinschaft im Augenblick darüber nachdenkt, da müssen wir an die Drittmittel rangehen. **Wir haben eine familienpolitische Komponente im WissZeitVG, wir brauchen die auch mit der Drittmittelbefristung und ich denke, dass wir das auch bekommen werden.** Nein, das ändert nichts an der Tatsache, dass die Frage, zu welchem Zeitpunkt kann ich gut

entscheiden über das Potential einer jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, das wir da aufpassen müssen, dass diese Fragen nicht zu weit nach vorne kommt. Das ist aber fachspezifisch. Also da kann man sicherlich argumentieren, dass das in den Geisteswissenschaften zum anderen Zeitpunkt möglich ist, als das in manchen Naturwissenschaften möglich ist. Der Teufel steckt wie so oft im Detail, das muss man kennen und dann merkt man das. Das hat nämlich ganz komische Konsequenzen, wenn sie bei mir, sagen wir mal unmittelbar nach der Promotion, hätten sie feststellen wollen, taugt der etwas oder nicht, dann hätten sie meinen Doktorvater anrufen müssen und wir wollen doch nicht allen Ernstes zurück. Das hatten wir vor 100 Jahren, das alte weiße Männer untereinander in Telefonaten oder so, damals hat man vielleicht noch nicht so viel telefoniert, hatte irgendwelche Depeschen geschrieben, sagen wer die nächste Professur kriegt. Dann sagt mein Doktorvater ‚der Krausch ist gut, kannst nehmen‘. Klar, der hat mich jahrelang begleitet, aber das kann es doch nicht sein. Das ist frauenfeindlich, typischerweise solche Netzwerke und man das sind Kollateralschäden, die passieren, man einfach den Zeitpunkt zurückdreht, weil irgendwann können sie gar nicht mehr anders als Leute anrufen, die die Personen halt kennen und das kann nicht unser Ziel sein.

Denken Sie, dieses Wissenschaftssystem wird sich durch die Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes in den nächsten 5-10 Jahren drastisch verbessern?

Ja, also ich habe in der Tat große Zweifel, dass das WissZeitVG ernsthafte Teile dieser Probleme lösen kann. Und die Diskussion, die im Augenblick geführt wird, ist eine Diskussion, die heißt, also wir haben ihn jetzt gültigen bis zur irgendwie zweimal 6 Jahre. 6 Jahre bis zur Promotion und dann nochmal 6 Jahre danach darf befristet werden und wenn ich in 4 Jahren promoviert habe, kann ich die 2 Jahre, die übrig sind, sozusagen mitnehmen in die postdoktorale Phase. Und da ist jetzt die Diskussion, ob man Zeiten verkürzt, einfach damit die Entscheidungen früher herbeigeführt werden. Ich bin nicht so ganz überzeugt, dass das wirklich zielführend ist, weil wenn sie Zeiten verkürzen, bis zu dem Zeitpunkt, wo eine Entscheidung fällt, bekomme ich, die Frage ist ja bekomme ich dann eine Tenure Track Stelle, das ist eine Stelle, die bei guter Performance verdauert wird. Je kürzer ich diese Frist mache, desto höher steigt natürlich der Druck für die Leute, die dann da was leisten müssen. Die müssen irgendwas abliefern bis zu dem Zeitpunkt, damit entschieden werden kann. Und wir haben im deutschen Hochschulsystem, das wird oft übersehen, anders als in den USA, wir haben keine Kultur, dass Tenure-Entscheidungen am Ende, also wenn Sie jetzt

Juniorprofessur sehen und ab 6 Jahre und dann kommt mit Entscheidung, dass die Negativauswahl. Das hat einen ganz einfachen Grund, wissen sie, wenn sie an einer der top Universitäten USA sind, seien sie in Harvard oder am MIT oder so und sind da Assistant-Professor und dann steht die Tenure-Entscheidung an und dann werden Gutachter und Gutachterinnen befragt, was sie dazu sagen und dann sagen sie, ach ja also das ist schon ein sehr guter Mann oder sehr gute Frau, aber jetzt zur Arbeit reicht es vielleicht nicht, dann ist das überhaupt nicht schlimm. Dann gehen sie zu einer guten öffentlichen Universität, die heißt dann nicht Harvard oder MIT, ist aber auch ein top Platz, ja und wenn es dort nicht reicht, dann halt an einer etwas schlechteren Universität, irgendwann landen sie noch am Community College, was bessere Berufsschulen sind, so wird man das bei uns nennen, also Krankenschwestern und Pfleger ausgebildet werden und so weiter. Und da können sie aber immer noch Professor für English Literature sein. Und das haben wir in Deutschland nicht, deswegen ist in den USA diese Tenure-Entscheidungen viel offener. Wenn bei uns in Mainz die Tenure-Entscheidungen anstehen am Ende einer Juniorprofessur und die fällt negativ aus dann, würde ich sagen, werden die Chancen sehr gering sein, dass diese Person an einer anderen Deutschen Universität eine Professur bekommt. Das mag mal passieren, aber das wird eher die Ausnahme sein. Das klebt an einem. Das liegt daran, dass das Deutsche Wissenschaftssystem völlig eindimensional sind, die Hochschulen sind sehr, sehr ähnlich. Sie haben dann noch die Fachhochschulen, aber die Fachhochschulen bedanken sich herzlich, wenn die Leute, die bei uns keine Professur kriegen, dann an die Hochschule kommen, denn die Fachhochschulen brauchen was ganz anderes. Die brauchen Leute mit Berufserfahrung, die wollen ja den berufsnahe ausbilden, das heißt, das ist auch nicht wirklich eine Option. Das mag hin und wieder mal funktionieren, aber für viele Fächer, da gibt es gar keine Fachhochschulstudiengänge. Also da haben sie dann Qualifikationen an der Universität erworben, die in der Fachhochschule gar nicht gefragt ist. Also das ist ein Problem, das übersehen wurde meines Erachtens, als die Tenure-Track-Professur bei uns eingeführt wurde. Das hat man einfach aus dem angelsächsischen kopiert und hat aber, ich finde, nicht bedacht, dass unser Hochschulsystem ganz anders ist.

Also da ist noch viel zu tun, insofern wird uns da in den nächsten Jahren nicht langweilig werden.

Professor Krausch, vielen Dank für Ihre Zeit und das sehr aufschlussreiche Interview.

Das Interview ist im Rahmen der Lehrredaktion Dokumentarisches Arbeiten am Journalistischen Seminar der Universität Mainz unter der Leitung von Anna Pflüger entstanden.