

Nachlese des WPR zum Symposium „Wissenschaft Fair Gestalten“ an 27.11.2024

Das am 27.11.2024 von WPR und der PFT Frau Prof. Wrage-Mönnig gemeinsam veranstaltete Symposium war aus unserer Sicht ein großer Erfolg, weil es uns zahlreiche neue Anregungen für unsere Arbeit lieferte.

Diese Erkenntnisse haben wir hier in Form von „Key-Takeaways“ zusammengestellt:

Wissenschaft Fair Gestalten – Gemeinsam für Gute Arbeit an der Universität: Key Takeaways

I Strukturen und Machtverhältnisse

- **Machtmissbrauch als systemisches Problem:** Machtmissbrauch in der Wissenschaft ist kein neues Thema, aber eines, das in letzter Zeit verstärkte Beachtung bekommt.
- **„Toxic Triangle“* vs. nachhaltige Wissenschaft:** Wir als Uni müssen uns bewusst entscheiden ob wir vom „dark factor“* profitieren wollen und Strukturen schaffen, die Machtmissbrauch begünstigen, oder solche, die Integrität fördern.
- **„Robustes Umfeld“* schaffen:** Zur Vermeidung von Machtmissbrauch ist ein strukturell starkes, transparentes Umfeld notwendig, anstatt ein permissives* oder vulnerables*.
- **Reduzierung des Machtgefälles:** Macht von Professor:innen muss reduziert werden, z. B. durch Trennung von wissenschaftlicher Betreuung und Vorgesetztenfunktion sowie Trennung von Betreuung und Begutachtung der Promotion.
- **Förderung fairer und nachhaltiger Beschäftigungsmodelle¹:** Dauerstellen und alternative Beschäftigungsformen sind keine Utopie, sondern durch innovative Finanzierungsmodelle realisierbar. Departmentstrukturen könnten Machtasymmetrien abbauen und unsere Universität attraktiv für integrale Wissenschaftler:innen machen.
- **Strukturelle Lösungen bewirken mehr als individuelle Veränderungen:** Menschen lassen sich nur begrenzt ändern; entscheidend sind die Rahmenbedingungen.
- **Prävention von Machtmissbrauch gegenüber Studierenden:** Durch das anonymisierte Einreichen von Prüfungsleistungen wird die Objektivität in der Bewertung gefördert.
- **Machtmissbrauch nicht verlagern, sondern grundlegend adressieren:** Passing the harrasser* ist nicht die Lösung des Problems - es ist dann nur woanders.
- **Gezielte Einladung zum Symposium:** Das Personal in Technik und Verwaltung hätte deutlicher eingeladen werden müssen - auch das wissenschaftsunterstützende Personal ist Opfer des Machtmissbrauchs.

*Begriffe werden in der Keynote genannt und erklärt. Die Folien finden Sie auf den Seiten des WPR. Weitere Literaturempfehlungen: Boessel, N., Kluge, A., Leising, D., Mischkowski, D., Phan, L.V., Schmitt, M., & Stahl, J. (2023). Anreizsystem, Machtmissbrauch und wissenschaftliches Fehlverhalten. Eine Analyse zum funktionalen Zusammenhang zwischen strukturellen Bedingungen und unethischem Verhalten in der Wissenschaft.

https://www.dgps.de/fileadmin/user_upload/PDF/Berichte/Bericht_AMWF20230626.pdf

¹ Ein Einblick in alternative Personalstrukturen und grundsätzliche Finanzierungsmodelle bot Forum 5 von Mathias Kuhnt. Die Folien und weiterführende Literaturhinweise finden Sie auf den Seiten des WPR und hier: <https://tu-dresden.de/mn/psychologie/osip/initiative/news/vortragsankuendigung-dr-mathias-kuhnt-there-are-alternatives-modelle-fuer-nachhaltige-personalmodelle-an-deutschen-universitaeten>

2. Kommunikation, Transparenz und Unterstützungsangebote

- **Kulturwandel nur mit Verbündeten:** Ein Wandel ist nur möglich, wenn Verbündete unter den Professor:innen gefunden werden.
- **Gemeinsamkeit stärken:** Wir müssen die Kultur des Umgangs miteinander – insbesondere die Kommunikation zwischen Wissenschaft und Verwaltung – verbessern.
- **Förderung einer offenen Kommunikation:** Das Entstehen von Gerüchten und Missverständnissen durch Halbwissen und mangelnde Kommunikation muss durch klare, transparente Informationen und gezielte Schulungen verhindert werden.
- **Unterschiede bei Vorbereitung auf das Arbeitsleben beheben:** Das Personal in Technik und Verwaltung ist (durch Berufsausbildung bzw. FH Güstrow) i.d.R. besser über Rechte und Pflichten im Arbeitsleben informiert als Hochschulabsolvent:innen. Hier besteht ein großes Manko in der Ausbildung des wissenschaftlichen Personals. Gezielte Maßnahmen schon beim Onboarding müssen Abhilfe schaffen.
- **Gezielte Unterstützung für vulnerable Gruppen:** Beschäftigte aus nicht-EU-Ländern benötigen oft spezifische Unterstützungsangebote, wie individuell angepasste Onboarding-Programme oder Ansprechpersonen, die auf ihre besonderen Bedürfnisse eingehen können. Diese Maßnahmen müssen integraler Bestandteil einer inklusiven Universitätskultur sein.
- **Niedrigschwellige und leicht zugängliche Hilfsangebote:** Unterstützungsangebote, wie z.B. ein „SOS-“ sowie ein „Help-Button“ auf der Homepage der UR, müssen unkompliziert und schnell erreichbar sein, um allen Beschäftigten eine zeitnahe Hilfe bei Konflikten, Machtmissbrauch oder anderen Problemen zu ermöglichen.

3. Verbesserung der Bekanntheit und Zugänglichkeit von Unterstützungsstrukturen

- **Sichtbarkeit von Interessenvertretungen stärken:** Interessenvertretungen wie der WPR, aber auch das Ombudskollegium, müssen ihre Präsenz in der universitären Öffentlichkeit deutlich erhöhen. Ihre Aufgaben, Ansprechpersonen und Hilfsangebote sollten regelmäßig und proaktiv kommuniziert werden, um die Bekanntheit und Zugänglichkeit zu verbessern.
- **Regelmäßige Wortmeldung in Gremien:** Die Einführung eines festen Tagesordnungspunkts (z.B. „Beitrag aus den Interessenvertretungen“) in den Sitzungen der akademischen Gremien (Fakultätsräte, Senat, Konzil) kann den kontinuierlichen Dialog und die Integration der Anliegen von Interessenvertretungen in Entscheidungsprozesse fördern.
- **Strukturierte Einführung in Gremienarbeit:** Neue Mitglieder akademischer Gremien benötigen eine systematische Einführung („Onboarding“) in die Grundordnung, Funktionen, Rechte und Pflichten sowie die Arbeitsweise der Gremien. Dies erleichtert den Zugang und steigert die Effizienz und Wirksamkeit ihrer Arbeit.
- **Stärkere Vernetzung und Kommunikation der Statusgruppenvertretungen:** Die Vertreter:innen der Statusgruppen in den Gremien sollten ihre interne Organisation verbessern, um Anliegen und Bedürfnisse ihrer Gruppe besser zu kommunizieren und gezielt in Entscheidungsprozesse einzubringen.
- **Professionalisierung der Berufungskommissionen:** Schulungen für (neue) Mitglieder und die Fakultätsvertreter:innen der GBA wären hilfreich. Eine bedenkenswerte Option wären auch extern besetzte Berufungskommissionen.

4. Arbeitsbedingungen des wissenschaftlichen Personals

- **Flexible Arbeitszeitgestaltung:** Die Flexibilität bei der Gestaltung der Arbeitszeit ist für Wissenschaftler:innen ein wesentlicher Motivationsfaktor und sollte nicht eingeschränkt werden.
- **Transparenz für Promovierende:** Promotionsvereinbarungen und die Erfassung von Promovierenden schaffen Verbindlichkeit, Klarheit und verhindern Isolation. Promovierende müssen über die Promotionsordnung ihrer Fakultät informiert sein.
- **Realistische Karriereperspektiven:** Zukünftigen Promovierenden sollte von Beginn an ein ehrliches Bild der beruflichen Chancen vermittelt werden. Auch wenn hervorragenden Leistungen erbracht werden, gibt es keine Garantie für eine unbefristete Stelle.