

Policy Paper:

Beschäftigungssicherheit, Gleichberechtigung und Wissenschaftsermöglichung an Hochschulen

Während neoliberale Instrumente wie Quasimärkte und inszenierter Wettbewerb fast überall in Verruf gekommen sind, werden sie an den Hochschulen weiterhin ausgebaut. Die vielfältigen negativen Auswirkungen dieser Entwicklung lassen sich momentan in den Tweets der überaus erfolgreichen Kampagne #IchBinHanna nachlesen. Nachdem das Bundesministerium für Bildung und Forschung in einem inzwischen aus dem Netz entfernten Erklärvideo verkündet hatte: „Fluktuation fördert Innovation“, haben sich zahlreiche Forschende mit der Hauptfigur Hanna solidarisiert, für die Fluktuation den Verlust ihres Jobs bedeutet. Anders als die Video-Hanna sehen sie dies nicht als Notwendigkeit ein. Auch wenn der Aufhänger dabei das deutsche Sonderbefristungsrecht in Form des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) ist, geht es doch um weit mehr als die vermeintliche Begrenzung befristeter Beschäftigung auf 12 Jahre (die in der Realität zu einer Befristungsquote von 92% im sogenannten Nachwuchsführt¹). Jenseits der Haushaltsbeschäftigung, die für Nichtprofessor*innen nach den fraglichen 12 Jahren endet (Stellenverstetigungen sind eine seltene Ausnahme), ist wissenschaftliche Arbeit projektformig organisiert und stark drittmittelabhängig. Deutsche Hochschulen sind inzwischen nur noch knapp zur Hälfte aus Haushaltsmitteln der Bundesländer finanziert, also aus Geldern, mit denen eine langfristige Planung möglich ist.² In Österreich kommt hinzu, dass nun auch das befristet beschäftigte Personal zur Bewährung Projektmittel einwerben soll, während der zentralen Fördererinstitution des Landes, dem FWF, das Geld ausgeht und dort gerade die Bewilligungsquoten in Nachwuchsprogrammen wie „START“ oder „1000 Ideen“ auf 6% gesunken sind.³

¹ Vgl. Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs: [Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021](#), S. 111 (letzter Zugriff 20.08.2021).

² 2018 war bereits die Grenze von 50 % erreicht. Vgl. Felix Grigat: Universitäten zu 50 Prozent aus Projekt- und Drittmitteln finanziert. In: Forschung & Lehre vom 05.04.2018 (<https://www.forschung-und-lehre.de/universitaeten-zu-50-prozent-aus-projekt-und-drittmitteln-finanziert-500/>; letzter Zugriff: 20.08.2021).

³ Die Gesamförderquote liegt deutlich besser bei 23%, in den Sozialwissenschaften aber z.B. nur bei 17,9%. Vgl. die Statistiken auf <http://dashboard.fwf.ac.at/de/> (letzter Zugriff 25.08.2021).

Das Zusammenspiel von Projektfinanzierung und Befristungen ist die Spitze eines unschönen Eisbergs. Die gegenwärtige akademische Arbeit in Ländern wie Österreich und Deutschland (und in vieler Hinsicht global) leidet unter drei Problemen: Prekäre Beschäftigung hält Forschende in ihrer potenziell produktivsten Phase davon ab, sich ernsthaft auf Forschung und Lehre zu konzentrieren, die Konkurrenz um quantitativ messbare Reputation (Publikationsorte bzw. Zitationen und Projektgeld) ersetzt tendenziell den Wettstreit um neue Einsichten und alte Hierarchien werden in der resultierenden Prestige-Hackordnung fortgeschrieben. Die Suche nach Auswegen wird u.a. dadurch erschwert, dass Alternativen fast mechanisch mit einem erinnerten oder imaginierten schlechten Zustand vor dem Wettbewerbsregime assoziiert werden: erstarrte Strukturen, arbeitsunwillige Langzeitstelleninhaber*innen, vernachlässigte Studierende, Vergeudung öffentlicher Ressourcen. Außerdem scheint die Lage so komplex, dass sich die Verantwortlichen leicht für nicht zuständig erklären können. Für viele erscheint es auch gar nicht mehr vorstellbar, dass Wissenschaft *anders* – und sowohl für die betroffenen Wissenschaftler*innen als auch für Gesellschaft und Studierende *besser* – organisiert werden könnte.

Daher gilt es nach wie vor genauer zu zeigen, dass Alternativen möglich sind und dem Status quo überlegen wären – mit Blick auf das Wohlergehen der Beteiligten ebenso wie im Sinn wissenschaftlicher Erkenntnisgewinne. Der folgende Beitrag soll eine solche Argumentation in drei Feldern entwickeln, um einen Austausch mit dem Beitrag und mit schon vorliegenden Papieren der IG LektorInnen zu ermöglichen: a) Beschäftigungssicherheit, b) demokratische Selbstverwaltung, c) Anreize für wissenschaftliche Leistungen und weniger entgrenzte Arbeit.

A. Beschäftigungssicherheit

Eine nachhaltige Beschäftigungsstruktur ist machbar und müsste nicht teurer sein als das gegenwärtige Hire-and-Fire mit seinen äußerst hohen individuellen Scheiternsgefahren. NGAWiss hat hierfür ein Rechenmodell vorgelegt, das bis in die Nachbesetzungsfrequenzen zeigt, wie wissenschaftliche Arbeit entprekariert werden könnte – und damit zu den Standards in anderen Berufsfeldern aufschließen würde. Im Gegensatz zu anderen Vorschlägen für Reformen des universitären Personalwesens schlägt das NGAWiss-Papier dabei nicht ein einziges optimales Modell vor, sondern ermöglicht einen Vergleich mehrerer Optionen, die anhand eines Beispielinstituts durchgerechnet und einander so mit Blick auf Vor- und Nachteile bei Jobsicherheit, Hierarchie(abbau) oder Lehrdeputat gegenübergestellt werden können.

Das Papier geht von einem – fiktiven, die Durchschnittswerte aller Fachbereiche in Deutschland zusammenführenden – Beispielinstitut mit insgesamt 47 Mitarbeiter*innen aus: davon sechs

Professuren (9 SWS), sechs Mittelbaudauerstellen (8 SWS), je einer befristeten und einer unbefristeten Lehrkraft für besondere Aufgaben (14 SWS), vier befristeten Postdocs (2 SWS⁴), 29 Promovierenden (1–2 SWS) und 10 Lehrbeauftragten (2 SWS), sodass sich das Gesamtlehrdeputat auf 202 Semesterwochenstunden beläuft. Dieses Institut ist mit seinen diversen Personalkategorien, seiner starken hierarchischen Struktur, der insgesamt hohen Lehrbelastung und geringen Vergütung (wegen Zwangsteilzeit und besonders bei Lehraufträgen) repräsentativ dafür, wie Personalstrukturen an deutschen Universitäten zur Zeit aussehen. Es zeichnet sich durch eine hohe Fluktuation bei gleichzeitig sehr unsicheren Karriereperspektiven aus: Jährlich müssen vier befristete Predocs und 0,32 befristete Postdocs mangels Anschlussbeschäftigung unfreiwillig aus der Wissenschaft ausscheiden (Tab. 1⁵).

TABELLE 1: STATUS QUO

STELLEN-KATEGORIE	ANZAHL	KOSTEN (pro Stelle)	SWS (pro Stelle)	STELLEDAUER
PROFESSUREN	6	107.100 ²	9	Unbefristet (ca. 41,5-67)
MITTELBAU-DAUERSTELLEN	6	80.000	8	Unbefristet (ca. 42-67)
LEHRKRÄFTE FÜR BESONDERE AUFGABEN (unbefristet)	1	80.000	14	Unbefristet (ca. 37-67)
LEHRKRÄFTE FÜR BESONDERE AUFGABEN (befristet)	1	75.000	14	Befristet (6 Jahre)
POSTDOC	4	74.100	2 ³	Befristet (6 Jahre)
PROMOVIERENDE (volle Stellen)	15	68.400	2	Befristet (6 Jahre)
PROMOVIERENDE (50%-Stelle)	14	34.200	1	Befristet (6 Jahre)
LEHRAUFTRÄGE	[10] ⁴	1.500	2	
GESAMT	47 ⁵	3.093.800	202	

Dem werden im Papier verschiedene alternative Personalmodelle – mit den Schwerpunkten Tenure-Track und Lecturer/Reader – gegenübergestellt, die allesamt das Gesamtlehrdeputat erhalten und im Rahmen des bisherigen Finanzvolumens (einschließlich Drittmitteln zur

⁴ Die Lehrverpflichtung für Postdocs liegt in Deutschland auf einer vollen Stelle in der Regel bei 4 SWS (in Baden-Württemberg 5 SWS), allerdings gibt es auch Drittmittelbeschäftigte, die nicht lehren. Um diesen Umstand abzubilden, setzen wir im Papier einen Wert von nur 2 SWS als Durchschnitt an.

⁵ Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft: Personalmodelle für Universitäten in Deutschland. Alternativen zur prekären Beschäftigung. Berlin 2020, S. 8 (<https://mittelbau.net/diskussionspapier-personalmodelle-2/diskussionspapier-personalmodelle/>; letzter Zugriff: 20.08.2021). Die Fußnoten in der Tabelle verweisen auf Berechnungsgrundlagen und darauf, dass die Lehraufträge nicht als Stellen am Institut mitgezählt werden.

Qualifikation) von etwas über 3 Mio. Euro liegen. Gegenüber dem Status quo verringern sie aber durchweg 1) die Zahl der Personalkategorien, reduzieren 2) die Zahl der erzwungenen Ausstiege, senken 3) die Lehrbelastung für die einzelnen Personen z. T. ab und haben die armselig vergüteten Lehraufträge sämtlich in reguläre Stellen überführt. Anders als oft vermutet hätte dies nicht die häufig befürchtete „Verstopfung“ des Systems zur Folge, sondern würde weiterhin rege Nachbesetzungen zulassen.

Verglichen wurden folgende Modelle mit dem Status quo:

- *TenureTrack-Modell*: Hier gibt es nur noch 13 Promotionsstellen (1 SWS). Auf diese folgen Tenure-Track-Professuren (5 SWS) und schließlich ‚volle‘ Professuren (9 SWS), wobei wir von einer rechnerischen Übernahmequote von 75 % ausgegangen sind.
- *Lecturer-Modell*: Hier gibt es ebenfalls 13 Promotionsstellen (1 SWS). Danach sind alle Stellen entfristet – entweder als Lecturerstelle oder als Professur (je 7 SWS).
- *Modell ohne Professuren*: Wie voriges Modell, aber nur mit Lecturerstellen (29 Stellen).
- *Modell nur mit Professuren*: Wie Lecturer-Modell, aber nur mit Professuren (22 Stellen), die teurer sind als Mitarbeiterstellen und daher 9 SWS lehren müssen.
- *Lecturer-Modell mit konstant gehaltener Stellenzahl*: Dieses Modell geht als einziges von einem höheren Finanzvolumen aus, um die gleiche Anzahl an Personen beschäftigen zu können wie im Status quo.






















A. Status Quo		B. Tenure-Track		C. Lecturer-Modell	
Professuren (unbefr., 9 SWS)	6 x 	Professuren (unbefr., 9 SWS)	18 x 	Professuren (unbefr., 7 SWS)	6 x 
Mittelbau-dauerstellen, (unbefr., 8 SWS)	6 x 				
LfbA (unbefr., 14 SWS)	1 x 				
LfbA (6J., 14 SWS)	1 x 	Tenure Track (6J., 5SWS)	4 x 	Lecturer (unbefr., 7SWS)	21 x 
Postdocs (6J., 2SWS)	4 x 				
Promovierende volle Stelle (6J., 2SWS)	15 x 	Promotions-Stellen (5J., 1 SWS)	13 x 	Promotions-Stellen (5J., 1 SWS)	13 x 
Promovierende 50% (6J., 1SWS)	14 x 				
Lehrbeauftragte (2 SWS)	10 x 				
D. Nur Professuren		D. Keine Professuren		E. Lecturer-Modell – konstant gehaltene Stellenzahl	
Professuren (unbefr., 9 SWS)	22 x 	Lecturer (unbefr., 7 SWS)	29 x 	Professuren (unbefr., 6 SWS)	6 x 
				Lecturer (unbefr., 6 SWS)	25 x 
Promotions-Stellen (5J., 1 SWS)	13 x 	Promotions-Stellen (5J., 1 SWS)	13 x 	Promotions-Stellen (5J., 1 SWS)	15 x 

Tabelle 2: Gegenüberstellung der Modelle aus der Personalmodelle-Präsentation von NGAWiss.

Der Vergleich der Modelle (Tab. 2) zeigt, dass es auch im gegenwärtigen Finanzvolumen sehr wohl möglich wäre, die Situation der in der Wissenschaft Beschäftigten zu verbessern, ihre Arbeit besser zu bezahlen und früher eine Entscheidung über den dauerhaften Verbleib in der Wissenschaft herbeizuführen. Dabei ist wichtig, dass Lehrdeputate auch bei flexibler Handhabung des Durchschnittswerts 7 SWS den Umfang von 9 SWS nirgends überschreiten, weil sonst – wie bei den gegenwärtig zunehmenden Hochdeputatsstellen von 14 SWS und mehr – die Einheit von Forschung und Lehre aufgekündigt wird, was zu Lasten der Qualität geht. Eine Diskussion zwischen den verschiedenen Alternativmodellen ist möglich und notwendig. Hinsichtlich Chancengleichheit und Diversität ist etwa darauf hinzuweisen, dass sich auf die riskante Tenure-Track-Phase sich eher Personen einlassen werden, die sich das ökonomische Risiko leisten können, und dass auch der mitgebrachte Habitus hier im Verhältnis zu erst im Wissenschaftssystem erworbenen Qualitäten noch eine größere Rolle spielen könnte. Wenn der Wechsel von einer Lecturerstelle auf eine Professur zu beliebigen Zeitpunkten stattfinden kann, entspannen sich dagegen diese beiden Mechanismen struktureller Diskriminierung. Gegenüber dem Status quo dürften alle durchgerechneten Modelle sozial weniger selektiv sein. Umso dringender ist eine Reform des gegenwärtigen Systems, einschließlich der Rückführung von (staatlich aufgebachten) Drittmitteln in Grundfinanzierung.

B. Demokratische Selbstverwaltung

Die krasse Ungleichheit zwischen Professor*innen und Nichtprofessor*innen ist eine zwingende Folge der momentanen Beschäftigungsstrukturen und wird durch weitere gesetzliche Absicherungen und institutionelle Strukturen zementiert – in Deutschland etwa durch eine Freiheit von Forschung und Lehre, die in der Form garantierter Gremienmehrheiten und als Weisungsbefugnis gegenüber nichtselbständigem wissenschaftlichem Personal nur den Professor*innen vorbehalten zu sein scheint. Um Alternativen zu finden, gilt es zu diskutieren, an welchen Stellen eine Bündelung von Verantwortlichkeit und Entscheidungen wirklich notwendig ist, um gute Lehre und konzentrierte Forschung zu ermöglichen – und wo gerade eine breitere Verteilung der Rechte und Befugnisse diesen Zwecken dient. In diesem Sinn sollen konkrete Vorschläge für neue Strukturen der Selbstverwaltung präsentiert werden.

Solange es die gegenwärtigen Personalkategorien gibt (bei Reformen wäre dies entsprechend anzupassen), sollten paritätisch besetzte Gremien, v.a. Fakultätsräte und Senate, an allen Universitäten die Regel werden, in denen alle vier Statusgruppen der Universität – Professor*innen, wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, nichtwissenschaftliche Mitarbeiter*innen und Studierende – jeweils 25 % der Stimmen haben. In Bundesländern wie

Nordrhein-Westfalen und Thüringen war oder ist dies teilweise schon umgesetzt, jedoch mit einer zentralen Lücke: Die aktuell verbriefte ‚Professorenmehrheit‘ für Entscheidungen, die Forschung und Lehre betreffen, ist nicht mehr zeitgemäß angesichts der Entwicklung, dass Professor*innen seit Jahren nur noch eine kleine Minderheit (ca. ein Zehntel⁶) des gesamten wissenschaftlichen Personals darstellen. In Forschungsangelegenheiten sollte das gesamte wissenschaftliche Personal uneingeschränkte Mitbestimmungsrechte erhalten; in Fragen der Lehre sollte auch die Studierendenschaft angemessen (mit mindestens einem Drittel der Stimmen bzw. einer Drittelparitätslösung) berücksichtigt werden.

Ebenso bedarf es einer Reform der Leitungsstrukturen: Für Ämter wie Vizepräsident*innen, Dekan*innen und Institutsleiter*innen sind zur Zeit ausschließlich Professor*innen vorgesehen, was einerseits demokratische Mitbestimmung stark einschränkt, andererseits aber auch dazu führt, dass solche Posten nur widerwillig übernommen werden, weil die Gruppe der Professor*innen klein und die Aufgabenlast beträchtlich ist. Im Sinne einer demokratischen Hochschule und einer modernen Führungskultur ist es deshalb angeraten, diese Ämter für die anderen Beschäftigtengruppen zu öffnen und feste Plätze/Quoten für sie vorzusehen – mit angemessener zeitlicher Kompensation der geleisteten Arbeit.

Als Keimzelle vieler operativer Entscheidungen fungieren bereits heute die Institute, in denen ebenfalls die garantierte Professor*innenmehrheit abzuschaffen ist. In erneuerten Strukturen, in denen kollektiv über kooperative Forschungsprojekte entschieden wird (s.u.) sowie Lehr-, Forschungs- und Verwaltungsaufgaben temporär unterschiedlich gewichtet werden – sodass ein Institutsmitglied z.B. einige Jahre lang seinen Schwerpunkt in der Lehre, dann über einige Jahre in der Forschung haben kann – werden diese Selbstbestimmungsstrukturen noch wichtiger sein. Wichtig ist zumal ein gutes Verhältnis von demokratischer und individueller Selbstbestimmung im Zuschnitt und in der Binnenstruktur von Projekten. Ein Institut muss etwa kollektiv entscheiden können, Ressourcen auf einen kooperativen Forschungsschwerpunkt zu konzentrieren; zugleich müssen einzelne Institutsmitglieder aber auch Forschungen verfolgen können, die ihren Kolleg*innen vor Ort nicht einleuchten. In der Konzeption und Durchführung kooperativer Forschung sollte es weiterhin die Möglichkeit geben, dass einzelne Forschende Leitungsverantwortung übernehmen und anderen ihre Aufgaben zuweisen. Dies muss dann aber zumindest in eine demokratische Wahl der Leitungsbefugten eingebettet sein.

⁶ Vgl. Michael Hartmer: Struktur des wissenschaftlichen Personals an Universitäten. Ergebnisse einer DHV-Umfrage. In: *Forschung & Lehre* 10 (2010), S. 712–715 (https://www.wissenschaftsmanagement-online.de/sites/www.wissenschaftsmanagement-online.de/files/migrated_wimoarticle/ful_10-2010_01_StrukturwissenschaftlPersonalsanUniversitten.pdf).

C. Anreize für wissenschaftliche Leistungen und für weniger entgrenzte Arbeit

Eine zentrale Grundlage der schlechten Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft ist der gegenwärtige Projektbetrieb und Publikationswettbewerb, der die Bereitschaft zur Selbstaussbeutung und zu unbezahlten Überstunden fördert und die Aufmerksamkeit der Einzelnen vorrangig auf ihr Überleben in der Wissenschaft richtet (Stellenbewerbungen, Drittmittelwerbungen, Publikationserfolg usw.). Dies produziert sichtbar und messbar viel Aktivität, aber auch gewaltige Fehlallokationen: Ganze Bibliotheken von Antragstexten werden nur für die Mülltonne geschrieben, die Sorge um Bewilligung produziert vorauseilenden Konformismus, selbst in bewilligten Forschungsprojekten wird zu einem großen Teil Fassadenpflege betrieben, in den zu Prestigeselektion zweckentfremdeten Review-Verfahren begehrter Zeitschriften werden ähnlich viel Energien verschlissen, und in den erfolgreichsten Organen werden erwiesenermaßen auch die fragwürdigsten Ergebnisse publiziert.⁷ Dies geht sowohl auf Kosten der Wissenschaft als auch der Beschäftigten, die große Teile ihrer Arbeits- und Freizeit aufwenden müssen bzw. sogar private Gelder investieren (Druckkosten, Lizenzen, Reisekosten), um das System am Laufen zu halten.

Nötig sind daher Vorschläge dazu, wie die wissenschaftliche Produktivität wieder eher bei denen angeregt werden kann, die wirklich etwas zu sagen haben, wie freiwillige und aus dem Erkenntnisinteresse begründete statt erzwungener bzw. rein erfolgsaussichtsgetriebener Kooperation gestärkt werden kann – und wie Förderungen aussehen könnten, die sowohl riskante Ideen als auch die nötige Sorgfalt unterstützen. Ein wesentliches Element wäre hier eine breite Verteilung von Forschungsmitteln in Form individueller Budgets,⁸ die dann von den Forschenden eigenverantwortlich gebündelt werden können. Mit solchen Budgets würde sich die Spannung zwischen individueller Freiheit und demokratischen Mikrostrukturen fast von selbst lösen – wer größere arbeitsteilige Zusammenhänge plant, muss sich mit anderen arrangieren. Wichtig wäre zudem eine Publikationslandschaft, in der Open-Access- und Open-Science-Lösungen im Gegensatz zur aktuellen Entwicklung mit einer (nicht zuletzt finanziellen) Entmachtung der marktbeherrschenden, indirekt öffentlich finanzierten Großverlage einhergehen. Diese Lösung würde nicht nur die öffentlichen Kassen deutlich entlasten, weil sie Monopolprofite der führenden Zeitschriften und Verlage ausschliesse (zu überlegen wäre etwa eine Deckelung der Publikationskosten für einen Artikel bei 500 oder

⁷ Vgl. z.B. Paul E. Smaldino u. Richard McElreath (2016): The natural selection of bad science. *Royal Society open science* 3: 160384. <https://royalsocietypublishing.org/doi/10.1098/rsos.160384> (letzter Zugriff: 25.08.2021).

⁸ Auch diese Umstellung wäre gut finanzierbar; vgl. Krist Vaesen und Joel Katzav (2017): How much would each researcher receive if competitive government research funding were distributed equally among researchers? In: *PLoS ONE* 12(9): e0183967.

1000 Euro, statt Preise von 2000 Euro und mehr zuzulassen).⁹ Sie könnte auch zu einer generellen Strategie gegen die Prestigekonkurrenz im Publizieren beitragen: Der bloße Publikationsort muss an Bedeutung verlieren und in jedem Fall dürfen wissenschaftliche Karrieren nicht mehr an Impact-Faktoren oder auch Zitationshäufigkeiten hängen. Alle diese Maßstäbe haben sich verselbständigt, als manipulierbar erwiesen und von der oft beschworenen ‚Qualität‘ der Publikationen entkoppelt.

Strukturell werden die entscheidenden Neuerungen darin liegen, wieder von Projektfinanzierung auf Grundfinanzierung umzustellen und nicht länger mit Wettbewerbsinszenierungen auf Hierarchieaufbau (bzw. -erhaltung) hinzuarbeiten. Die antragsbasierte Vergabe von Projektmitteln sollte nicht mehr eine Konkurrenz zur Schaffung befristeter Stellen anfeuern, sondern sich wesentlich auf außergewöhnliche Sachkosten beschränken. Und anstelle der Förderung von Leuchtturmprojekten braucht es Anreize für den Auf- und Ausbau langfristiger Strukturen in Forschung und Lehre (die über das Paradoxon der Einstellung befristeten Personals zur Entwicklung solcher Strukturen hinausgehen). Die Lehrdeputate müssen auf maximal 9 SWS gedeckelt werden, um qualitativ hochwertige Lehre und eine aktive Verfolgung des Forschungsstandes zu gewährleisten. Stellenprofile müssen realistisch sein und Aufgabenprofile der vereinbarten Arbeitszeit entsprechen; Zwangsteilzeit mit unbezahlter Mehrarbeit – die derzeitigen Überstunden liegen bei durchschnittlich 13 bzw. 10 Stunden pro Woche vor bzw. nach der Promotion¹⁰ – muss aufhören und kann etwa durch Arbeitzeiterfassung bei Teilzeitverträgen wirksam unterbunden werden. Der größte Effekt zur Stärkung intrinsisch-wissenschaftlicher Motive und zur Vermeidung rastloser Selbstausschöpfung wird wohl von Personalstrukturen ausgehen, die die Überlebenskonkurrenz in der langen Eingangsphase akademischer Karrieren beenden und den bloßen Prestigewettbewerb auf allen weiteren Stufen deutlich zurückdrängen.

⁹ Vgl. Tilman Reitz (2020): Freier Zugang ohne Prestigerenten. Ziele und Durchführungsprobleme von Open Access angesichts Plan S. In: Soziopolis. Gesellschaft beobachten. <https://www.sozio.polis.de/freier-zugang-ohne-prestigerenten.html>.

¹⁰ Vgl. Katrin Schermund: Knapp 12 Überstunden pro Woche sind üblich. In: Forschung & Lehre vom 28.01.2019 (<https://www.forschung-und-lehre.de/knapp-zwoelf-ueberstunden-pro-woche-sind-ueblich-1455/>; letzter Zugriff: 20.08.2021)