

»Es ist wichtig, den derzeitigen nationalen Abgrenzungstendenzen etwas entgegenzusetzen«

Uni-Vizepräsident Rolf van Dick spricht im Interview mit dem UniReport unter anderem über die Bedeutung von universitären Partnerschaften in Zeiten politischer Instabilitäten.

Der Professor für Sozialpsychologie kümmert sich als Vizepräsident der Goethe-Universität seit Mai dieses Jahres um die Ressorts Internationalisierung, Nachwuchs, Gleichstellung und Diversity.

UniReport: Herr van Dick, Sie möchten mehr Internationalität in die Lehre an der Goethe-Universität bringen. Auf Europa-Ebene gab es dazu einen vielbeachteten Impuls von Frankreichs Präsident Macron, der die Bildung von Europa-Universitäten angeregt hat. Ist das auch ein Thema für die Goethe-Universität?

Prof. Rolf van Dick: Ja, dieser Vorstoß passt sehr gut zu uns. Die Europäische Kommission bereitet derzeit eine Ausschreibung vor, mit der Allianzen von europäischen Universitäten über Ländergrenzen hinweg gefördert werden, damit diese sich stärker vernetzen und ihr mehrsprachiges Angebot intensivieren. Wir haben uns sehr früh im Präsidium entschieden, dort mitzumachen: Frankfurt ist im Herzen von Deutschland und von Europa und damit ein idealer Standort, um sich mit Partnern in Europa zu vernetzen. Ganz unabhängig davon, ob wir über diese Initiative gefördert werden oder nicht: Ich wünsche mir, dass wir über Birmingham und Prag hinaus strategische Partner in Europa finden, mit denen wir langfristig gut zusammenarbeiten.

Inwieweit spielt die fragile politische Weltlage auch für die Internationalisierungsstrategie der Goethe-Universität eine Rolle?

Es ist wichtig, den derzeitigen nationalen Abgrenzungstendenzen etwas entgegenzusetzen. Wir sind ein Ort der Toleranz, eine liberale Universität, in der offen diskutiert werden sollte. Deshalb kommt es gerade in Zeiten von Trump und Brexit darauf an, unsere Partner jetzt nicht im Stich zu lassen – zum Beispiel in Großbritannien, wo wir darauf achten sollten, wie wir unsere Partneruniversitäten auch in Zukunft ins Boot holen können. Auf der anderen Seite gibt es natürlich auch Regionen, denen wir uns widmen müssen, weil dort Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bedroht sind, wie etwa in der Türkei. Wir können zwar nur Einzelne mit Programmen wie „Goethe goes global“ unterstützen, aber wir sollten diese Zeichen trotzdem setzen.

Gleichzeitig geht es darum, die veränderte globale Lage auch beim Ausbau unserer Partnerschaften zu berücksichtigen. Wir beobachten zum Beispiel, dass die Studierendenmobilität in Richtung USA abnimmt, und es ist wichtig, dass wir uns bei unserer Vernetzung möglichst breit aufstellen: Wir sollten uns weiter mit China, Japan, anderen Ländern in Südostasien verbinden, schauen, wo wir in Afrika oder dem Nahen Osten Partner finden können. Was derzeit geopolitisch passiert, wird sich auch auf die Universitäten auswirken – es ist sicher gut, dass wir uns frühzeitig Gedanken machen.

Frühzeitig Gedanken machen, nämlich über die eigene berufliche Zukunft, muss sich auch der wissenschaftliche Nachwuchs – ein Feld, für das Sie ebenfalls als Vizepräsident zuständig sind. Welche Unterstützung kann



Foto: Lecher

»Wir müssen immer wieder erklären, welche Ziele wir mit der Diversität verfolgen und warum ist es letztlich gut für alle ist, dass wir eine vielfältige Universität sind.«

Rolf van Dick,
Vizepräsident der Goethe-Universität

die Goethe-Universität diesen Kolleginnen und Kollegen bieten?

Zum einen setzen wir auf eine praxisnahe Unterstützung mit unserer Doktoranden- und Postdoc-Akademie GRADE. Das können Workshops sein, Coachings oder auch Vernetzungsangebote, indem Promovierende beispielsweise eine Doc-AG auf Zeit gründen und über diese Struktur dann Mittel für eine Konferenz einwerben können.

Beim wissenschaftlichen Nachwuchs geht es aber natürlich auch immer um die langfristigen Perspektiven. Was die Zeit der Promotion angeht, sollten insbesondere die Fachbereiche die vorhandenen Spielräume ausnutzen und Modelle für Arbeitsverträge entwickeln, die den Promovenden eine auskömmliche Finanzierung ermöglichen durch Mindeststandards bei Laufzeit und Stundenzahl. Wenn Abteilungen oder Fachbereiche größere Rücklagen haben, gleichzeitig aber manchmal nur Verträge für sechs Monate ausstellen, passt das für mich nicht zusammen ...

Wir müssen aber auch ehrlich sein: Die Karriere in der Wissenschaft kann nicht standardmäßig bei der Professur enden. Was wir „alternative Karriere“ nennen, also als Postdoc oder nach der Promotion die Hochschule zu verlassen, ist tatsächlich die Regel. Das müssen wir unseren Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern auch sagen und sie dabei unterstützen – auch dafür gibt es Angebote bei GRADE –, den für sie richtigen Berufsweg zu finden.

Manche fordern, die Stellen für wissenschaftliche Mitarbeitende in den Professuren umzuwandeln in Tenure-Track-Professuren ...

Klar, das hört sich erst einmal gut an und nach mehr Sicherheit. Tatsächlich würde das in unserem System aber dazu führen, dass es am Ende gar keine befristeten Stellen mehr gäbe für eine Promotion, weil in kürzester Zeit alle Stellen besetzt wären. Das ist in Deutschland einfach anders als in den USA, wo es immer wieder Spielräume

durch Fluktuation gibt in der Zusammenarbeit zwischen Professoren und Lecturern.

Als Vizepräsident sind Sie auch für Gleichstellung und Diversity zuständig. Was ist Ihnen hier besonders wichtig?

Insbesondere zur Gleichstellung von Mann und Frau habe ich auch selbst geforscht. Dabei hat sich unter anderem herausgestellt, dass Frauen etwas weniger motiviert sind als Männer, Führungsaufgaben zu nehmen. Ein Grund dafür scheint zu sein, dass Frauen immer noch weniger Rollenvorbilder haben. So auch in der Wissenschaft: Es gibt nach wie vor vergleichsweise wenige Professorinnen, Präsidentinnen, Dekaninnen. Das heißt, selbst in Studienfächern, in denen mehr als 50 Prozent der Studierenden Frauen sind, können sich relativ wenige Studentinnen vorstellen, selbst Professorin zu werden, wenn vor ihnen keine Frau im Hörsaal die Vorlesung hält. Damit sich das ändert, wollen wir immer wieder Anreize schaffen. Sei es über das Thema aktive Rekrutierung oder indem wir Ausschreibungen stärker poolen und gleichzeitig veröffentlichen, damit sich zum Beispiel auch Paare gleichzeitig auf zwei Stellen bewerben können.

Beim Thema Diversität geht es aber natürlich nicht nur um die Gleichstellung von Frau und Mann, sondern auch um Internationalität, Altersdiversität bei Beschäftigten, Familienfreundlichkeit und nicht zuletzt Inklusion. Bei der Inklusion kann auch die Digitalisierung sehr hilfreich sein: Eine meiner ersten Diplomandinnen an der Goethe-Universität war fast blind, aber mit Hilfe eines Spezialcomputers zuhause, der ihr Dokumente vorlas oder extrem vergrößerte, kam sie gut zurecht im Studium. Solche Studierende brauchen im Gegenzug dann aber auch unsere Unterstützung, zum Beispiel durch die Aufzeichnung von Lehrveranstaltungen.

Kritiker werfen Diversitätsbefürwortern vor, die Probleme bei der Zusammenkunft verschiedenster Gruppen kleinzureden.

Wir sollten die Diskussion schon genau verfolgen und jene Elemente aufgreifen, die für uns relevant sind. Wenn zum Beispiel die Frauenquote kritisiert wird, gilt es für uns als Universität zu zeigen, dass etwa bei Bewerbungen immer die Qualität der Bewerber an erster Stelle steht, wir uns aber bei gleicher Qualifizierung möglicherweise eher für die Frau entscheiden, um zu einem ausgeglicheneren Geschlechterverhältnis in den Professuren zu kommen.

Aus der Forschung kann ich sagen, dass Diversität insgesamt nicht nur eine Chance, sondern durchaus auch eine Herausforderung darstellt, denn es gibt natürlich immer auch die Gefahr für Missverständnisse und Konflikte. Wir müssen darum immer wieder erklären, welche Ziele wir mit der Diversität verfolgen und warum ist es letztlich gut für alle ist, dass wir eine vielfältige Universität sind. Dabei dürfen wir aber auch die möglichen Fallstricke nicht ausblenden, sonst öffnen wir Populisten Tür und Tor.

Interview: Imke Folkerts