

Ein Weg aus dem Dilemma

Wie die Universitäten die Lage des Mittelbaus ohne Qualitätsverlust verbessern können / *Von Oliver Günther*

Die unter dem Hashtag IchBinHanna geführte Debatte um die arbeitsrechtlichen Regelungen im sogenannten akademischen Mittelbau hält an. Eine Regelung im novellierten Berliner Hochschulgesetz, die mehr Dauerstellen für frisch Promovierte verspricht, hat es in Rekordzeit zum Bundesverfassungsgericht geschafft. Nahezu wöchentlich wird über die Entwicklungen in der Presse berichtet. Beim Schlagabtausch der Akteure – Gewerkschaften, Hochschulleitungen, Lobbygruppen der Betroffenen – gerät allerdings oft aus dem Blick, was eigentlich die Ziele einer möglichen Reform sein sollten. Es kann ja nicht um persönliche Vorteile Einzelner gehen, egal ob es sich um Professorinnen, Postdoktoranden oder Doktoranden handelt. Ziel ist wie stets im öffentlichen Hochschulwesen die Maximierung des Gemeinwohls. Denn wir Hochschulen stehen im Dienst der Gesellschaft, die Bürger finanzieren uns mit ihren Steuern.

Insofern kann es nicht primär um Vertragslaufzeiten, Dauerstellenquoten oder Übernahmegarantien gehen, sondern um die Frage, welche Regelungen die besten Bedingungen für die akademische Lehre und Forschung schaffen. Dass Hochschulen auch attraktive Arbeitgeber sein sollten, ist von daher nicht Ziel, sondern Mittel zu dem Zweck, die qualifiziertesten Personen für eine zeitweise oder dauerhafte Tätigkeit an der Hochschule zu gewinnen.

Für eine exzellente Lehre ist ein angemessenes Betreuungsverhältnis eine notwendige Voraussetzung. Ebenso wichtig sind die Feststellung didaktischer Begabung bei der Einstellung aller, die auf Dauer an einer Hochschule tätig sein wollen, sowie die didaktische Weiterbildung des akademischen Personals. Exzellente Forschung lässt sich erreichen, indem man forschungsstarke Individuen schon früh identifiziert, vernünftig ausstutzt und an die Hochschule bindet. Gleichmaßen wichtig ist die fachabhängig „richtige“ Mischung von erfahrenen Forschern einerseits und Doktoranden und Postdoktoranden andererseits.

Letzterer Punkt ist eine der wichtigsten Ursachen für die anhaltenden Konflikte, denn Doktoranden und Postdoktoranden sind – das ist weitgehend unstrittig – zur Erreichung der gewünschten Qualifikation befristet beschäftigt.

Welche Wege führen aus dem Dilemma? Da spielt die Frage, wie es nach Promotion oder Postdoktorandenzeit weitergeht, in der Tat eine entscheidende Rolle. Die Kombination von drei konkreten Maßnahmen scheint nach unseren Potsdamer Erfahrungen vielversprechend. Erstens müssen die Befristungsdauern für Doktoranden und Postdoktoranden dem Qualifikationsziel entsprechen. Idealerweise sollte für Doktoranden eine eigene Stellenkategorie eingeführt werden, die mit dem Unsinn der Teilzeitfiktion Schluss macht, wonach Doktoranden je nach Fachkultur und Budgetlage auf 75 Prozent oder weniger Teilzeit eingestellt werden. Die von manchen Professoren geübte Praxis, über kürzere Befristungszeiten eine Art Probezeit auf Dauer zu etablieren, ist nicht akzeptabel. Bei der konkreten Dauer gibt es fachabhängig große Spannbreiten, aber abgesehen vom Dr. med., scheinen Promotionszeiten von drei bis sechs Jahren für die meisten Fächer typisch. Eine Tätigkeit als Postdoktorand ist für viele Fächer international üblich und sinnvoll. Länger als drei bis vier Jahre sollte die Postdoktorandenphase allerdings nicht dauern, da es sonst schwierig werden kann, anschließend außerhalb der Hochschule Karriere zu machen.

Zweitens sollte Tenure-Track zum Regelfall für die Besetzung von Professuren werden. Die oben beschriebenen Arbeitsverhältnisse als Doktorandin oder Postdoktorand sind ja – wenn man von der in vieler Hinsicht problematischen Berliner Regelung absieht – ohne konkrete Aussicht auf Entfristung. Gerade die Zeit kurz vor der Promotion und die Postdoktorandenzeit müssen daher genutzt werden, sich auf Stellen mit einer längerfristigen Perspektive zu bewerben, sei es innerhalb oder außerhalb der Hochschule. Hier kommt der

international längst übliche Tenure-Track ins Spiel, also die Einstellung jüngerer Wissenschaftler auf Juniorprofessuren mit der konkreten Option der Entfristung nach fünf- oder sechsjähriger Bewährung. Das kombiniert hohe Planungssicherheit mit der Möglichkeit für Hochschulen, bei unzureichenden Leistungen vor der Lebenszeitverbeamtung die Notbremse zu ziehen. Übernahmewahrscheinlichkeiten schwanken international zwischen sechzig und neunzig Prozent. Die Verweigerung der Übernahme ist ein harter Einschnitt für die Betroffenen. Ich war selbst einst Tenure-Track-Assistenzprofessor und fühlte das Damoklesschwert stets über mir. Andererseits müssen im Sinne des öffentlichen Wohls bei der Verbeamtung auf eine Lebenszeitprofessur hohe Maßstäbe angelegt werden, gerade weil man als Professor so große Freiheiten genießt.

Drittens sollten die Hochschulen öffentlich einsehbare Dauerstellenkonzepte für die Kategorie der wissenschaftlichen Mitarbeiter erarbeiten. Derartige Stellen sind für das Funktionieren einer Hochschule essenziell. Hier werden Aufgaben verankert, die von den Professuren und den Doktoranden und Postdoktoranden nicht oder jedenfalls nicht im erforderlichen Umfang erbracht werden können. Neben der forschungsbasierten Lehre sind hier insbesondere die Betreuung von Praktika und Geräten oder auch die Studienberatung zu nennen. In den Dauerstellenkonzepten wird stellenscharf festgehalten, wie viele Dauerstellen es in jeder Fakultät gibt, welche Aufgaben mit jeder einzelnen Stelle verbunden sind und welches Lehrdeputat sich folgerichtig aus dem jeweiligen Aufgabenprofil ergibt. Frei werdende Stellen werden im Regelfall national oder auch international ausgeschrieben. Hausberufungen sind nicht ausgeschlossen, müssen aber durch externe Gutachten und eine ausführliche Würdigung der jeweiligen Person unterlegt werden. Quoten für die Anzahl der Dauerstellen erscheinen nicht sachgerecht, da sich die Dauerstellen aus den Aufgaben ergeben müssen und nicht umgekehrt.

Dieser Vorschlag unterscheidet sich von der Berliner Novelle insofern grundlegend, als auch nach der Promotion für einige Jahre eine befristete Beschäftigung ohne langfristige Arbeitsplatzgarantie möglich ist. Diese Postdoktorandenzeit ist nicht nur international üblich und für die Forschung einer Hochschule von beträchtlicher Relevanz, sondern auch als Orientierungs- und Bewerbungsphase für den Stelleninhaber von großem Nutzen. Auch die Dauerstellenkonzepte sind in

der Berliner Regelung nicht vorgesehen. Als Nebeneffekt der drei vorgeschlagenen Maßnahmen werden wissenschaftliche Laufbahnen besser planbar. Sicher können sie schon deshalb nicht sein, weil für höchstens zwei von zehn Doktoranden Dauerstellen in der Wissenschaft verfügbar sind. Dies ist Teil unserer deutschen Kultur, wonach wir die Promotion auch als Qualifikation für Karrieren außerhalb der Hochschule wertschätzen, ganz anders als beispielsweise in den Vereinigten Staaten, wo

man nur promoviert, wenn man eine akademische Laufbahn einschlagen will. Durch die vorgeschlagenen Fristen wird hier allerdings sichergestellt, dass man – einen zügigen Studienverlauf vorausgesetzt – spätestens mit Mitte dreißig weiß, wo man steht. Nicht zu spät für eine attraktive Laufbahn in einem Unternehmen, einer Behörde oder in der Politik.

Oliver Günther ist Präsident der Universität Potsdam.