

Erschienen 2017 in: Berliner Debatte Initial, Heft 28, Ausgabe 1, S. 146-154.

Jenseits der Infantilisierung. Plädoyer für einen echten Personalstrukturwandel an deutschen Universitäten

Angelika Schenk, Frieder Vogelmann und Arndt Wonka (Universität Bremen)

Seit Jahren dasselbe: Wo immer sich zwei oder mehr an deutschen Universitäten arbeitende, aber noch nicht zu Professor_innen geadelte Menschen treffen, reden sie über die Unterfinanzierung der Hochschulen und ihre eigenen, schlechten bis nicht vorhandenen Perspektiven. Diese Gespräche sind analytisch, polemisch, zynisch – vor allem jedoch von der Einsicht in die Unveränderbarkeit der Umstände geprägt. Wer das akademische Spiel spielen wolle, so wirft früher oder später unweigerlich ein_e Neunmalkluge_r ein, müsse eben wissen, worauf er oder sie sich einlasse: „Das akademische Leben ist [...] ein wilder Hazard.“ (Weber 1994: 5)¹

Diesen normalen und die Lage von Universitätsbeschäftigten jenseits der Professuren normalisierenden Tonfall wollen wir ändern. Dazu sehen wir zwar nicht von Analysen ab, denn auch wir werden nicht umhinkommen, die Problemlage zumindest zu skizzieren, die derzeit in jenem „Mittelbau“ vorherrscht, in dem die deutschen Universitäten ihren „Nachwuchs“ ausbrüten (1). Doch die Zeit reiner Analysen ist vorbei: es gibt sie schon.² Es kommt derzeit schlicht nicht darauf an, noch eine weitere, schön pointierte und eventuell sogar korrekte Interpretation von der Situation des „Mittelbaus“ zu geben. Vielmehr kommt es darauf an, diesen Zustand zu verändern.

Allerdings: wie und mit welchem Ziel? Einerseits steht damit die Richtung zur Debatte (2). Dabei sehen wir derzeit vor allem zwei Vorschläge, die bereits von der Ebene der Programmschriften, Aufrufe und offener Briefe auf die Ebene konkreter politischer Umgestaltung gewechselt sind bzw. gerade wechseln. Auf der einen Seite streben diese Vorschläge solche Veränderungen des „Mittelbaus“ an, die ihn behaglicher machen würden: schnelle und vielleicht sogar planbare Entfristungen wissenschaftlicher Mitarbeiter_innen stehen hier an erster Stelle. Sicherheit statt Hazard könnte das Motto lauten (2.1). Auf der anderen Seite stehen solche Vorschläge, die die derzeitige Personalpolitik und das

¹ Schon Weber hätte freilich daran zweifeln müssen, denn die „plutokratische“ deutsche Universität, der er die „bureaucratische“ amerikanische entgegensetzt (vgl. Weber 1994: 1–5), hat natürlich ihre eigenen Gesetzmäßigkeiten. Auch eine feudale Ordnung bleibt eben das: eine Ordnung, in der die jeweilige Positionen weniger vom „Glück“ als vom sozialen Kapital abhängt.

² Vgl. u.a. die Beiträge in Leischner/Rüthemann (2015) sowie Brembs/Brennicke (2015); Wissenschaftsrat (2014); Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2013); Menke et al. (2013); Hirschi (2011); Jaksztat et al. (2010).

„Brutverhalten“ deutscher Universitäten grundsätzlich verändern möchten: Wir unterstützen hier Vorschläge, die ein Ende der akademischen Infantilisierung des „Nachwuchses“ im „Mittelbau“ fordern, indem Mittelbaustellen schrittweise durch „echte“ tenure-track Professuren ersetzt werden, die neben den bestehenden Professuren etabliert werden. Sie fügen damit der Sicherheit das weitergehende Ziel zumindest formaler Gleichheit hinzu, um verdauerten wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen gleichberechtigten Zugang zu Mittelausschreibungen, Mitgestaltungsrechten etc. zu verschaffen (2.2). Wenig überraschend ist es dieses zweite Modell, für das wir argumentieren werden. Als Sozial- und Geisteswissenschaftler halten wir unseren Vorschlag zur Veränderung der Personalstrukturen in Fachbereichen dieser Disziplinen für politisch und für sachlich angemessen. Für andere Disziplinen, in denen beispielsweise technische Infrastrukturen und Labore unterhalten werden müssen, mögen andere Strukturen angemessener sein.

Andererseits fragt „Wie verändern?“ auch, welche Mittel uns zur Verfügung stehen, um die unvermeidlichen Gespräche zwischen Akademikern über ihre eigenen Arbeitsbedingungen politisch aktiv statt zynisch resignativ zu führen. Daher schließen wir mit einigen Vorschlägen zu den Vorgehensweisen, die sich aus unserer Erfahrung bewährt haben (3).

Ist es naiv, derart direkt für eine politische Umgestaltung aus dem „Mittelbau“ heraus zu werben? Sollten wir nicht lieber unser wissenschaftliches Kapital durch eine gewitzte Neubeschreibung der deutschen Hochschule und ihres Prekariats vergrößern? Darauf lässt sich nur polemisch antworten: Über Richtung und Mittel einer Veränderung streiten wir gerne und mit allem wissenschaftlichen Raffinement, das uns zu Gebote steht. Aber wir sind es leid, aus überlegener Zurückhaltung oder entpolitisiertem Einzelkämpfertum heraus den Status Quo zu schützen.

1. Mittelbau und Hochschule

Ungefähr 85 Prozent der an deutschen Universitäten forschenden und lehrenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gehören dem „Mittelbau“ an. Der weitaus größte Teil der im Mittelbau Beschäftigten, circa 80 Prozent, ist befristet beschäftigt (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013: 13). Zahlenmäßig ist der Mittelbau damit eine dominante Gruppe, die wesentlich zur wissenschaftlichen Leistungsfähigkeit deutscher Universitäten in Forschung und Lehre beiträgt. Die mit Mittelbau bezeichnete Personengruppe ist allerdings äußerst divers. Zu ihr zählen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Hochschulabschluss jenseits der Professorinnen und Professoren, die wissenschaftliche Aufgaben übernehmen. Der Mittelbau umfasst damit Promovierende,

Habilitierende und dauerhaft beschäftigte Lektorinnen und Lektoren. Mitglieder des Mittelbaus sind über Drittmittelprojekte, Stipendien und über die Grundmittel der Universitäten finanziert (Wissenschaftsrat 2014: 95).

Selbstverständlich variieren auch die beruflichen Ziele der Angehörigen des Mittelbaus. Während manche die Zeit an der Universität nutzen, um sich für berufliche Positionen außerhalb der Universitäten zu qualifizieren, streben andere an, dauerhaft in der universitären Forschung und Lehre zu arbeiten. Zu den beruflichen Zielen und Motivationen der Mittelbauangehörigen gibt es keine zuverlässigen Zahlen. Unbestritten ist jedoch, dass sich in den letzten 15 Jahren das Verhältnis zwischen der Zahl entfristeter Professuren und der befristeten Mittelbaustellen negativ entwickelt hat (Wissenschaftsrat 2014: 25, 95). Unsere Forderungen nach Strukturreformen und verlässlicheren beruflichen Perspektiven setzen an dieser strukturellen Fehlentwicklung an. Sie zielen darauf, die Arbeitsbedingungen der promovierten Angehörigen des Mittelbaus zu verbessern, die eine dauerhafte Beschäftigung in der universitären Forschung und Lehre anstreben.

Diese Gruppe wird auch häufig als „wissenschaftlicher Nachwuchs“ bezeichnet. Berücksichtigt man, dass die Erstberufung auf Professuren in Deutschland im Schnitt erst mit circa 41 Jahren erfolgt (Wissenschaftsrat 2014: 135), wird schon deutlich, dass deutsche Universitäten eine eigenwillige Vorstellung von Nachwuchs haben. Unangebracht erscheint uns die Bezeichnung als „Nachwuchs“ jedoch auch, weil sie eine Abhängigkeit und Unselbständigkeit impliziert, die de facto irreführend ist. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Mittelbaus leiten selbständig Seminare und halten Vorlesungen, sie betreuen Abschlussarbeiten von Studierenden, sie werben Drittmittel ein und forschen und publizieren eigenständig, wenn auch regelmäßig in Kooperation mit Kolleginnen und Kollegen im In- und Ausland – genau wie dies auch bei Professor_innen der Fall ist. Die Übernahme dieser zentralen wissenschaftlichen Aufgaben durch den wissenschaftlichen Mittelbau im Rahmen prekärer, also befristeter, Stellen ist im internationalen Vergleich alles andere als üblich. In Ländern wie England, den USA oder Frankreich ist der Anteil befristet Beschäftigter am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal vielmehr wesentlich geringer (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013a: 35; 2013b: 15).

Um dieser Eigenständigkeit Rechnung zu tragen und um für die Arbeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Universitäten bessere und angemessene Bedingungen zu schaffen, plädieren wir für Strukturreformen. Wir sind davon überzeugt, dass diese Reformen nicht nur dazu beitragen würden, eine offensichtlich nicht wünschbare und (qua Drittmittel) nicht intendierte Arbeitsmarktsituation zu korrigieren. Diese Reformen können aus unserer Sicht

auch dazu beitragen, die Qualität von Forschung und Lehre an Universitäten weiter zu verbessern.

2. Politik des Mittelbaus: Zwei Programme

2.1 Entfristung und Unabhängigkeit

Das seitens der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft wie auch sozialdemokratischer Politiker_innen getragene Konzept zur Verbesserung der Stellensituation im Mittelbau soll akademische Karrierewege in erster Linie mittels entsprechender Stellenentfristungen planbarer machen. Das Credo dieser Reform lautet „Dauerstellen für Daueraufgaben“ (GEW 2010); ihr Kern ist eine weitreichende Entkoppelung von Forschung und Lehre, aber auch von Mittelbau und Hochschullehrer_innen: Nicht jede_r akademische Mitarbeiter_in, der oder die sich eine langfristige berufliche Zukunft im Universitätskosmos wünscht, soll auch langfristig eine Professur anstreben müssen. Gefordert werden vielmehr alternative Karrierekonzepte neben der Professur, die statt einer Integration von Forschung und Lehre beispielsweise eine ausschließliche Fokussierung auf die Lehrtätigkeit vorsehen. Selbst für Personen, die eine Stelle als Juniorprofessor_in auf Basis eines Tenure Track antreten, soll weiterhin jene alternative Karrieremöglichkeit bestehen bleiben; die Juniorprofessur soll unabhängig von einer späteren Berufung auf eine Professur bestehen (GEW 2015: 20–21).

Während wir durchaus mit der hinter diesem Vorschlag stehenden Analyse der Problemzustände übereinstimmen, vor allem was die Notwendigkeit verlässlicher Karriereperspektiven in der Wissenschaft mittels einer systematischen Personalplanung und -entwicklung angeht, halten wir die konkreten Reformvorschläge für unbefriedigend. Problematisch ist etwa, dass wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen zentrale Rechte vorenthalten bleiben bzw. blieben, da diese eng an den Hochschullehrerstatus gekoppelt sind: hierzu zählen nicht nur Rechte wie die Einbindung in strukturelle und programmatische Entscheidungen zu Forschung und Lehre an universitären Instituten, die Gewährung von Freisemestern, oder die Möglichkeit als ein_e Hauptantragsteller_in in größeren Verbundforschungsprojekten Verantwortung zu übernehmen. Auch gewisse Pflichten, die den Universitätsbetrieb tragen, lägen nicht mehr zwangsläufig in der Verantwortung jener Stelleninhaber. Genannt sei hier nur die Gremienarbeit in der akademischen Selbstverwaltung.

Eine absehbare Folge der Forderung nach einer Ausweitung der Stellen im Mittelbau (SPD Wissenschaftsforum: 2013) ist die Erhaltung oder möglicherweise auch Ausweitung des

bereits beschriebenen, sich negativ entwickelnden Verhältnis zwischen befristeten Mittelbaustellen und entfristeten Professuren. Der Vorschlag könnte die strukturelle Situation verschlechtern und er eignet sich darüber hinaus nicht, die bereits existierenden, weder sachlich noch politisch rechtfertigbaren Ungleichheiten zu beseitigen.

2.2 Den Mittelbau schrittweise abbauen

Wir möchten den „Mittelbau“ radikaler verändern: wir wollen ihn abschaffen und zu einem Modell übergehen, das stark an die Department-Struktur der Universitäten etwa in England und den USA, aber auch in den Niederlanden und Dänemark angelehnt ist. Dazu sollen an den Instituten alle grundfinanzierten Stellen wissenschaftlicher Mitarbeiter_innen nach und nach in reguläre *Tenure-Track*-Professuren umgewandelt werden. Der zentrale Vorteil dieses Vorschlags, mit dem wir uns maßgeblich einem Positionspapier der Jungen Akademie anschließen (vgl. Junge Akademie 2013), sehen wir darin, dass er nicht nur sicherere Berufsperspektiven schafft, sondern zudem langfristig zu formaler Gleichheit zwischen den Mitgliedern von Instituten und damit zu vergleichbaren Möglichkeiten und Verantwortlichkeiten führt.

Die angestrebte Personalstruktur ist denkbar einfach: Alle grundfinanzierten Mitglieder eines Instituts wären Hochschullehrer_innen. Befristete Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter_innen gäbe es nur noch über Drittmittelprojekte und Stipendien; Promovierende würden entweder über Drittmittelprojekte oder Stipendien (dazu zählen auch Graduiertenschulen) finanziert. Die einzigen Unterscheidungen zwischen den an einem Institut Beschäftigten bestünde zwischen *Tenure-Track*- und den verschiedenen besoldeten Vollprofessuren. *Tenure-Track*-Professuren wären dabei mit einem regulären *Tenure-Track*-Verfahren versehen: nach einer positiven Evaluation mit vor der Ausschreibung definierten (und von Bewerber_innen erfragbaren) Kriterien würde die Stelle in eine Vollprofessur umgewandelt.³ Eine sechsjährige Befristung der *Tenure-Track*-Professur ist dabei allen Erfahrungen nach angemessen.

Eine solche Umwandlung aller grundfinanzierter Stellen wissenschaftlicher Mitarbeiter könnte nicht schlagartig erfolgen; schon allein aufgrund der notwendigen Neubesetzungen zöge sie sich über einen längeren Zeitraum hin. Das ist ausdrücklich erwünscht, weil so

³ Der Wissenschaftsrat hat sich in seinen Empfehlungen klar gegen ein sogenanntes kompetitives Tenure Track ausgesprochen: „Dadurch würde die Universität nicht nur einen Beitrag zur besseren Planbarkeit der Karrierewege von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern im Allgemeinen leisten, sondern auch ihre Attraktivität im Wettbewerb um die besten Nachwuchskräfte steigern. Aus Sicht des Wissenschaftsrates könnte sie leistungsstarken Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern dadurch insbesondere in den Wissenschaftsschwerpunkten attraktive Möglichkeiten für einen sicheren Einstieg in eine wissenschaftliche Karriere bieten.“ (Wissenschaftsrat 2013a, S. 106 f.).

verhindert wird, dass – wie in der Vergangenheit geschehen – allein eine Generation von der Neuordnung der Personalstruktur profitiert. Zudem erlaubt ein allmählicher Umwandlungsprozess, immer wieder neu zu prüfen, welche inhaltliche Ausrichtung der Institute über die Ausschreibungen der neuen Professuren angestrebt wird. So können sich Institute gegebenenfalls mit der sich stetig wandelnden Forschungslandschaft mitentwickeln. Diese Dynamik bliebe auch insofern über den Umwandlungsprozess hinaus erhalten, als die Professuren, wie bisher, nach Ausscheiden der Kolleginnen und Kollegen nicht alle gleichzeitig neu besetzt werden müssten, sondern wiederum nach und nach. Befürchtungen, durch die Umwandlung von Mittelbaustellen an inhaltlicher Flexibilität zu verlieren, sind daher unbegründet.⁴

Die Vorteile der Umwandlung aller grundfinanzierten Stellen in Professuren liegen auf der Hand: Für die Forschung würden zusätzliche Kräfte freigesetzt, die quantitativ die Entwicklung von mehr Forschungsk Kooperationen und innovativen Forschungsprojekten ermöglichen und befördern, vor allem aber eine qualitativ hochwertige Bearbeitung eingeworbener Projekte und mittel- und langfristiger Forschungsagenden sicherstellen würde. Wir erwarten, dass besonders größere Forschungsvorhaben wie etwa Buch-, Dateninfrastruktur- und Verbundprojekte sowie hochwertige und in der Konzipierung aufwendige Lehrveranstaltungen von der damit verbundenen größeren Kontinuität profitieren würden. Darüber hinaus ließen sich die bisher von den Professor_innen übernommenen Aufgaben in der akademischen Selbstverwaltung auf mehr Schultern verteilen und professionalisieren.

Spätestens an dieser Stelle müssen allerdings eine Reihe grundlegender Einwände zur Sprache kommen und entkräftet werden, um dieses Konzept einer Abschaffung des „Mittelbaus“ als attraktiver als das zuvor skizzierte Modell seines Ausbaus zu erweisen.

(1) An deutschen Hochschulen dürfte die Frage nach den entstehenden Kosten dieser Neugestaltung im Vordergrund stehen. Einmal abgesehen von der überraschend selten akzeptierten, aber kaum von der Hand zu weisenden Plattitüde, dass gute Bildung nicht zum Nulltarif zu haben ist⁵ und die argumentative Energie weniger gegen die notwendigen Mehrausgaben als gegen die derzeitige strukturelle Unterfinanzierung gerichtet werden sollten, lassen sich die Bedenken mit zwei Überlegungen entkräften: Erstens hat die Junge Akademie in ihrem bereits erwähnten Positionspapier anhand der pauschalierten

⁴ Vgl. Junge Akademie 2013: 8 f.

⁵ Die Zahlen der OECD (2016: 266) zeigen allerdings deutlich, dass die Politik es weiterhin versucht.

Personalmittelsätze der DFG vorgerechnet, dass eine solche Umwandlung kostenneutral zu erreichen ist:

Eine Professur kostet inklusive Versorgungsrücklagen durchschnittlich etwa 92 Tsd. Euro im Jahr, eine Juniorprofessur etwa 62 Tsd. Euro; eine Mitarbeiterstelle kostet ebenfalls etwa 62 Tsd. Euro im Jahr. Es wäre also kostenneutral möglich, vier Mitarbeiterstellen (248 Tsd. Euro) in zwei volle Professuren (184 Tsd. Euro) und eine Juniorprofessur (62 Tsd. Euro) umzuwandeln. Freilich würden diese Stellen über keine Sachmittel-Ausstattung verfügen. Es wäre aber z. B. denkbar, je fünf Mitarbeiterstellen in zwei volle Professuren und eine Juniorprofessur umzuwandeln, wodurch z. B. eine durchschnittliche Ausstattung von jeweils 25 Tsd. Euro pro Jahr für volle Professoren und 14 Tsd. Euro für Juniorprofessuren möglich würde.⁶

Zweitens ist damit auch klar, dass die Kosten der Abschaffung des „Mittelbaus“ nicht höher sind als der Vorschlag, diesen durch ein großaufgelegtes Entfristungsprogramm zu stärken. Das Geld gibt insofern keinen guten Grund für oder gegen einen der beiden Vorschläge ab – und wie jede_r in der akademischen Selbstverwaltung Tätige weiß, ist die Frage der Finanzierung nie unabhängig vom politischen Willen: Der pauschale Einspruch »Das ist unbezahlbar!« ist eben kein bloßes Rechenergebnis. Bereits mittelfristig gesehen ist klar, dass die strukturelle Unterfinanzierung der meisten Universitäten ohnehin nicht hinnehmbar ist und sich daher strikt kostenneutrale Reformen von selbst verbieten.

(2) Wichtiger als die ökonomischen sind daher die politischen Fragen, deren drängendste sein dürfte, warum es nicht ausreicht, erst einmal sichere, d.h. entfristete Mittelbaustellen zu schaffen. So könnten „Mittelbauer_innen“ sich beruhigt, d.h. ohne Angst vor beruflicher Perspektivlosigkeit oder prekärer Beschäftigung überlegen, ob sie wirklich Professor_in werden wollen. Sie wären nicht verpflichtet, erst noch einmal sechs Jahre mit der Unsicherheit zu leben, die mit der nach transparenten Kriterien erfolgenden Evaluation unweigerlich verbunden ist.

Die Antwort darauf ist einfach: Wir privilegieren Sicherheit nicht vor Gleichheit. Denn der Gewinn an direkt entfristeten Stellen wird gegenüber unserem Modell durch dauerhaft bleibende Statushierarchien erkaufte. Jede_r, die längere Zeit als „Nachwuchs im Mittelbau“ in den Sozial- und Geisteswissenschaften verbracht hat, kann ein Lied davon singen, wie sich diese Differenzen jenseits ihrer rechtlichen Konsequenzen auch im Umgang unter Wissenschaftler_innen auswirken: Ob in Bezug auf Einladungen zu Konferenzen und Vorträgen, Reaktionen auf vorgebrachte Kritik oder Einbeziehung in institutsstrategische Entscheidungen – Wissenschaftler_innen sind im Umgang untereinander längst nicht so

⁶ Junge Akademie 2013: 8.

egalitär und allein der Wahrheit des besseren Arguments verpflichtet, wie sie es in den Einführungsseminaren gerne lehren.

Auch ist es ja nicht so, dass das Modell eines entfristeten Mittelbaus mehr entfristete Stellen verspricht; wie die Rechnung der Jungen Akademie zeigt, würden mit den gleichen Ressourcen in dem von uns unterstützten Modell einfach nur andere, nämlich formal gleichgestellte Stellen geschaffen. Warum also sollte man nur den Kuchen fordern anstatt der Bäckerei?

(3) Eine weitere entscheidende Frage ist, ob dieser Vorschlag nicht eine Verschlechterung für die Doktoranden bedeuten würde? Denn für sie sind keine grundfinanzierten Stellen mehr vorgesehen; sie müssten also allein über Projektstellen, Stipendien und Graduiertenschulen finanziert werden.

Nun ist das für die Mehrzahl der Doktoranden heute bereits Realität; nur ein geringer Prozentsatz von Doktorarbeiten entsteht auf grundfinanzierten Stellen an Instituten, und Umfragen zeichnen ein uneinheitliches Bild davon, ob die zusätzliche Lehre sich gut mit der Abfassung der Qualifikationsarbeit verbinden lässt.⁷ Doch selbst wenn man hier Zweifel gelten lässt, bleibt die Tatsache bestehen, dass unser Vorschlag Promovierende strukturell etwas weiter aus den Instituten herauslöst. Wie verträgt sich dies mit der von uns erhobenen Forderung nach Gleichheit?

Zunächst möchten wir betonen, dass es ein Irrglaube wäre, die gesamte Personalstruktur an einem Institut ändern zu können und gleichwohl an etablierten Formen der Einbeziehungen von Promovierenden festhalten zu *müssen*. Nichts spricht dagegen, sie über entsprechend zu schaffende Gremienposten in die Institute einzubeziehen, wie es derzeit mit dem „Mittelbau“ insgesamt praktiziert wird. Auch ist ja in unserem favorisierten Modell nirgends festgelegt, ihnen die Möglichkeit zu eigenständiger Lehre zu verweigern – an den meisten Instituten ist es möglich und üblich, Seminare zu veranstalten, egal ob man am Institut, auf einer Projektstelle oder in einer Graduiertenschule promoviert. Zum Teil wird dort sogar explizit von den Doktorand_innen verlangt, zu lehren. Hier wäre wohl eher darauf zu achten, dass nicht unter dem Deckmantel der Ausbildung billige Lehrkräfte rekrutiert werden.

An dieser Stelle nach mehr Gleichheit zu rufen, müsste nun entweder konkretisiert werden oder bezöge sich de facto auf die Ablehnung der durch die Doktorarbeit als Nachweis wissenschaftlicher Eigenständigkeit gerechtfertigten Differenzen. Als politische Forderung im

⁷ Bereits heute ist der überwiegende Teil der Promotionsarbeiten auf dieser Grundlage finanziert; über eine Haushaltsstelle werden nur 15% der Promovierenden finanziert (vgl. Kalle et al. 2012:124). Zur uneinheitlichen Bewertung der Belastung durch promotionsfremde Arbeit vgl. ebd., 146–148.

Sinne von Jacques Rancières Grundsatz einer Gleichheit der Intelligenzen⁸ mag dies ein attraktives politische Programm für eine neue Revolution an den Universitäten anstatt „nur“ einer Reform ihrer Personalstruktur sein, doch ist es kein gutes Argument gegen die Einführung von partiell mehr Gleichheit durch die Abschaffung des „Mittelbaus“.

(4) Ein weiterer Einwand, der ernst genommen werden sollte, stellen die bisherigen Erfahrungen mit Juniorprofessuren in Deutschland dar. Von der DFG als Alternative zur Habilitation propagiert, wurden sie im Wesentlichen zur Kostenreduktion durch Herabstufung vormals ordentlicher Professuren genutzt, durch Befristung zu einer weiteren Form prekärer Beschäftigung degradiert (in besonders perfiden Fällen, indem die Entfristung nach sechs Jahren mündlich zugesagt, aber dann mit Verweis auf veränderte Umstände später zurückgenommen wurde) oder durch unklare und „flexible“ Kriterien für die Verlängerung in einen Schleudersitz für ihre Inhaber_innen verwandelt. Wie kommen wir angesichts dieser Bilanz⁹ darauf, dass *tenure-track*-Professuren eine Verbesserung darstellen könnten?

Offensichtlich hängt alles daran, was sich hinter diesem Begriff verbirgt. Wie oben beschrieben, verstehen wir darunter – in Anlehnung an die international bewährten Modelle dieser Stellenform – eine Professur, die zunächst auf sechs Jahre befristet ist, jedoch mit der verbindlich zugesagten Verlängerung verknüpft ist. Die Verlängerung erfolgt automatisch sobald vorab und schriftlich fixierte Evaluationskriterien erfüllt werden, die bereits zum Zeitpunkt der Bewerbung öffentlich zugänglich sein müssen. Unter diesen (und nur unter diesen) Voraussetzungen scheint uns die Hoffnung berechtigt, die deutschen Erfahrungen der Juniorprofessur nicht wiederholen zu müssen. Dass es gleichwohl nicht ohne politische Kämpfe um die Ausgestaltung und Interpretation einmal festgelegter Kriterien gehen wird, sollte freilich klar sein. Aber der von uns vertretene Vorschlag zur Abschaffung des „Mittelbaus“ ist selbstverständlich keine Empfehlung für ein Ende der Institutspolitik.

(5) Einmal angenommen, man würde unserer Argumentation bis hierher folgen: Ist sie nicht insofern reaktionär, als sie die Konzentration auf die Professur als einzigen Karriereweg an der Uni bestätigt, ja sogar noch forciert? Besteht ein Teil der Attraktion des ersten Modells nicht darin, dass es Alternativen zur Professur eröffnet, die ja eventuell gar nicht für alle wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen so verlockend ist?

⁸ Vgl. Rancière 2007.

⁹ Nuancierter und auf die entsprechenden Daten gestützt arbeiten das Burkhardt/Nickel (2015) heraus,

Ein Teil der Antwort muss wiederum der Hinweis sein, womit diese Alternativen erkauf werden: formale Ungleichheiten, die sich (siehe oben) in alltäglichen Situationen innerhalb des Fachs reproduzieren. Aber anstatt dieses mehrfach vorgebrachte Argument nochmals zu wiederholen, möchten wir auf zweierlei hinweisen: Erstens fragen wir uns, was eine dauerhafte Stelle, die formal unterhalb der Professur gestellt ist, also ihren Inhabern keinen Hochschullehrerstatus verleiht, ermöglicht, die eine mit Hochschullehrerstatus versehene Stelle nicht länger erlaubt? Wenn es darum geht, mehr lehren und weniger forschen zu wollen – denn die häufig in diesem Zusammenhang gehörte Argumentation weist genau auf diesen anscheinend von vielen wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen gehegten Wunsch hin – sollte man sich vor Augen halten, dass einerseits kaum jemand an einem Institut freiwillige Lehre verhindern wird und dass andererseits die Idee der Einheit von Forschung und Lehre jedenfalls nicht einfach mit Verweis auf einen nebulösen Wunsch aufgegeben werden sollte. Die Universität ist keine reine Ausbildungs-, sondern mindestens in gleichem Maße eine Forschungsinstitution – und sollte es nach unserer Meinung auch bleiben.

Zweitens ist die Konzentration auf die Professur in unserem Modell zwar nicht zu bestreiten, doch sollte man sich vergegenwärtigen, dass die Abschaffung des „Mittelbaus“ auf die endlich auch faktische Abschaffung des Lehrstuhlprinzips hinausläuft. Die Professuren, auf die in unserem Modell die akademische Karriere hinausläuft, sind insofern keineswegs mit den feudalen Fürstenpositionen der größtenteils bereits untergegangenen alten Universität zu vergleichen.

Zuletzt eine Differenzierung: Unser Modell aus den Diskussionen und Erfahrungen in den Sozial- und Geisteswissenschaften hervorgegangen und berücksichtigt insofern vor allem die dortigen Anforderungen und Nöte. Es mag sein, dass es gute Argumente für andere Stellenformen in Wissenschaften gibt, die etwa auf technische Infrastrukturen und die Unterhaltung von Laboren angewiesen sind. Wir maßen uns nicht an, für diese zu sprechen. Andere als die von uns unterstützte Personalstruktur mögen dort angemessen sein – unter der Maßgabe, dass auch hier prekärer Verhältnisse politisch nicht hinnehmbar sind.

3. Jenseits der Infantilisierung. Hochschule ohne Mittelbau

Wir haben unsere Karten auf den Tisch gelegt: Anstatt den „Mittelbaus“ zu stärken bevorzugen wir die Strategie, den „Mittelbau“ als Brutkasten für den „Nachwuchs“ der Universitäten schrittweise abzuschaffen, und die semantischen Probleme dieser Bezeichnungen gleich mit ihm. Freilich stellt sich mit dieser ersten Antwort auf die Frage, wie die Personalstruktur der deutschen Universitäten unserer Meinung nach zu verändern ist,

noch eine zweite: Wie wäre dieser Umbruch zu erreichen? Ist der Vorschlag nicht im schlechten Sinne utopisch?

Wir haben es bereits zu Beginn angedeutet: Das größte Hindernis scheint uns derzeit die Trägheit in sowohl unseren eigenen als auch fremden Köpfen. Die Entgegnungen reichen unseren Erfahrungen nach von „Das Arbeitsrecht verbietet es!“ über „Ohne Mitarbeiterstellen können wir niemanden mit wissenschaftlichem Gewicht berufen“ bis zu „Ich habe mich nicht so schwer zur Professur gekämpft, um es euch leichter zu machen.“ Dem kann und muss man mit *Geduld*, *Beharrlichkeit* und *Entschlossenheit* begegnen: *Geduld* braucht es, weil in fast allen Fällen die fortgesetzte Diskussion über die Situation des „Nachwuchses im Mittelbau“ und der Austausch von Argumenten, Bedenken und Einwänden nebst Er widerungen es ermöglicht, starre Vorurteile abzubauen und über derzeitige Statusgruppen hinweg voneinander zu lernen. In dieser Hinsicht haben wir von traditioneller Gremienarbeit profitiert, weil dort Protokolle Diskussionsstände und -ergebnisse festhalten und plötzliche Umschwünge erschweren. In den formalisierten Gremiendiskussionen werden damit fortwährend diskursive Schwellen verfestigt, hinter die dann niemand mehr zurückfallen kann, ohne im Gremium das Gesicht zu verlieren. Schließlich kann die notwendige Geduld dann auch in kollektiv verbindlichen Entscheidungen resultieren für deren Umsetzung sich dann, wie an der Universität Bremen, ein gesamtes Institut gegenüber der Universitätsleitung und den Landesbehörden stark macht.

Beharrlichkeit – nicht: Sturheit – ist notwendig, weil gerade die Einwände derjenigen, die erstmals mit dem Reformvorschlag konfrontiert werden, immer wieder die gleichen sind. Daher muss man bereit sein, kontinuierlich die eigenen Kernargumente in Positionspapieren und Entschließungsanträgen schriftlich zu kondensieren und zu erläutern – Gleichheit und Sicherheit statt Sicherheit in Ungleichheit stellen aufgrund der sich daraus ergebenden und oben skizzierten Möglichkeiten unserer Meinung nach eines der wichtigsten dar – und möglichen Entgegnungen konstruktiv zu begegnen. Dass Recht politisch veränderbar ist, dass finanzielle Begrenzungen nicht absoluten Sachzwang darstellen oder dass gleichberechtigte Kolleg_innen mindestens so spannende Zusammenarbeit ermöglichen wie abhängige Mitarbeiter_innen – all dem stimmen die meisten zu, wenn man es ernsthaft diskutiert und die Vorteile sowie die damit verbundenen Herausforderungen vorbringt, um anfängliche Abwehrmechanismen zu durchdringen. Aber Beharrlichkeit ist auch in dem Sinne nötig, dass die Konzentration auf den konstruktiven, argumentativen Austausch dazu zwingt, solchen Einwänden ehrlich ins Gesicht zu sehen, die auf den ersten Blick schlagend erscheinen. Und solche Argumente zu akzeptieren, die tatsächlich überzeugend sind. Auch die Suche nach

Gegenargumenten, nach Wegen, unvorhergesehene Widerstände und Er widerungen zu umgehen, braucht oft ein wenig mehr Zeit, ein wenig mehr interne Diskussion als wir gewohnt sind für Gremienarbeit aufzuwenden.

Entschlossenheit schließlich verweist darauf, dass ein konstruktiver Geist in der Diskussion nicht bedeutet, auf Polemik und Gegenangriff zu verzichten, wo es nötig ist. Wenn bloß Privilegien verteidigt, Bequemlichkeiten auf Kosten anderer erhalten oder Diskussionsabbrüche durch Demütigungen erreicht werden sollen, dann ist die Zeit gekommen, sich daran zu erinnern, dass Politik keine Seminardiskussion ist. Kluge Koalitionsbildung und klassische Vier-Augen-Gespräche vor den Gremiensitzungen sind genauso wichtig wie diskursiven Druck in den Sitzungen nicht nur auszuhalten, sondern zu erwidern, gezielte und dosierte Polemik nicht ausgeschlossen. Nicht selten ermöglichen Geduld, Beharrlichkeit und Entschlossenheit die Erkenntnis, dass die Identifikation geteilter Interessen und die Erarbeitung gemeinsamer Vorstellungen von Personalstrukturen möglich sind. Und zwar über Statusgruppen hinweg. Im Sinne guter Forschungs- und Lehrbedingungen. Und im Sinne einer guten Politik.

Zusammengefasst halten wir die Möglichkeiten, Hochschulpolitik auch aus der subalternen Position des „Mittelbaus“ zu betreiben für größer, als sie gemeinhin beurteilt werden; sie erfordern freilich Zeit, Kreativität und den Mut, sich in hitzigen Diskussionen zu verzetteln. Politik zu machen heißt Scheitern in Kauf zu nehmen – Politik nicht zu machen bedeutet, sich vorbeugend dem Status Quo zu unterwerfen.

Literatur

Burkhardt, Anke und Sigrun Nickel (2015): Resümee und Ausblick. In: Anke Burkhardt und Sigrun Nickel (Hrsg.), *Die Juniorprofessur: Neue und alte Qualifizierungswege im Vergleich*. Baden-Baden: Nomos, 403–434.

Brembs, Björn und Axel Brennicke (2015): Wir flexibilisieren uns zu Tode, Frankfurter Allgemeine Zeitung, 7. Januar 2015, N4.

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW; 2015): Wir können auch anders! Das wissenschaftspolitische Programm der GEW. Frankfurt a.M.: GEW.

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW; 2010): Templiner Manifest, https://www.gew.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=23383&token=2e177fc714c693d32ad55e70ee168af27d72b931&sdownload=&n=Templiner_Manifest_web.pdf (letzter Abruf 24. August 2016).

Hauss, Kalle/Kaulisch, Marc / Zinnbauer, Manuela / Tesch, Jakob / Fräβdorf, Anna / Hinze, Sybille / Hornbostel, Stefan, 2012: *Promovierende im Profil: Wege, Strukturen und Rahmenbedingungen von Promotionen in Deutschland. Ergebnisse aus dem ProFile-*

- Promovierendenpanel*. iFQ-Working Paper No.13. Berlin.
 <http://vg06.met.vgwort.de/na/79b34af8a7094e9b947a2546d6bb7aac?l=http://www.forschungsinfo.de/Publikationen/Download/working_paper_13_2012.pdf> (letzter Abruf 9. Oktober 2016).
- Hirschi, Caspar (2011). Die Ineffizienz des deutschen Wissenschaftssystems, Frankfurter Allgemeine Zeitung, 9. März 2011, Seite N5.
- Jaksztat, Steffen, Nora Schindler und Kolja Briedis (2010): *Wissenschaftliche Karrieren. Beschäftigungsbedingungen, berufliche Orientierungen und Kompetenzen des wissenschaftlichen Nachwuchses*. Hannover: Hochschul-Informations-System GmbH..
- Jungen Akademie 2013: *Personalstrategie als Schlüssel zu Leistungsfähigeren Universitäten. Stellungnahme der Jungen Akademie*,
 <http://www.diejungeakademie.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/Personalstruktur_2013.pdf> (letzter Abruf 9. Oktober 2016).
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2013a): *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013*. Bielefeld: Bertelsmann.
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2013b): *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Wichtige Ergebnisse im Überblick*. Bielefeld: Bertelsmann.
- Leischner, Franziska und Julia Rüthemann (2015): *Schaffung eines förderlichen Arbeitsumfelds an Hochschulen*. Frankfurt a. M.: GEW.
 <http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/forschungsprojekt_bologna.pdf> (letzter Abruf 25. September 2016).
- Menke, Cornelius, Moritz Schularick, Sibylle Baumbach und Robert Wolf (2013). *Nach der Exzellenzinitiative: Personalstruktur als Schlüssel zu leistungsfähigeren Universitäten. Positionspapier der AG Wissenschaftspolitik: nach der Exzellenzinitiative der Jungen Akademie*
- OECD (2016), *Bildung auf einen Blick 2016: OECD-Indikatoren*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag. <<http://dx.doi.org/10.1787/9789264264212-de>> (letzter Abruf 25. September 2016).
- Rancière, Jacques (2007): *Der unwissende Lehrmeister. Fünf Lektionen über die intellektuelle Emanzipation*. Übersetzt von Richard Steuer. Wien: Passagen.
- SPD Wissenschaftsforum (2013): *Aufruf zur Bundestagswahl. Neue Aufbrüche in der Wissenschaft ermöglichen*. <<https://www3.spd.de/107734/wissenschaft.html>> (letzter Abruf 24. August 2016).
- Weber, Max (1994): *Wissenschaft als Beruf 1917/1919. Politik als Beruf 1919*. Studienausgabe der Max Weber-Gesamtausgabe, Band 17. Hrsg. von Wolfgang J. Mommsen und Wolfgang Schluchter. Tübingen: J. C. B. Mohr (Paul Siebeck).
- Wissenschaftsrat 2013a: *Empfehlungen Wissenschaftsrats zur Weiterentwicklung des Bremer Hochschulsystems (Drs. 3456-13)*,

<http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/3456-13.pdf> (letzter Abruf 9. Oktober 2016).

Wissenschaftsrat (2014). Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten (Drs. 4009-14), <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4009-14.pdf> (letzter Abruf 9. Oktober 2016).