

Die eigentliche Schwierigkeit

Reinhard Wilhelm

Für die Öffentlichkeit ist der Professor eine weitgehend unbekannte, exotische Species. Man weiß, daß er *forschen* und *lehren* soll, und hat das unbestimmte Gefühl, daß dieses bestimmt nicht einfach ist. Schließlich konkurriert er bei der Erforschung seines Gebietes, etwa dem Anknickwinkel des unteren Fußgelenks der Drosophila oder der sprachhistorischen Entwicklung des Genitivs im Tocharischen, weltweit mit seinen ebendort engagiert forschenden Kollegen. Außerdem kann es nicht einfach sein, einer Horde von Generation-X-Kids die Relevanz solcher Fragestellungen beizubringen.

Natürlich liegen der Mann und die Frau auf der Straße nicht ganz falsch mit dieser Einschätzung der **absoluten** Schwierigkeit dieser professoralen Aufgaben. Was aber in der Öffentlichkeit vollkommen untergeht, ist die eigentliche Schwierigkeit beim Ausfüllen des Professorenberufs, nämlich die unter allen Aspekten korrekte Einstellung eines wissenschaftlichen Mitarbeiters, also der alle Bundes- und Landesgesetze, verwaltungs- und arbeitsgerichtlichen, ministerialerläßlichen und präsidentiellnotverordneten Regeln beachtende bürokratische Vorgang, der zur vertraglichen Bindung zwischen einem potentiellen wissenschaftlichen Mitarbeiter und der Universität führen soll.

Es war einmal eine Zeit, unvorstellbare 20 Jahre her, da konnte ein Professor einen wissenschaftlichen Mitarbeiter einfach so einstellen, natürlich unter der Voraussetzung vorhandener Personalmittel. Er konnte das Gehalt aus verschiedenen Quellen zusammenstückeln, bei Fließen neuer Mittel per "Kettenvertrag" das Vertragsverhältnis verlängern und was derlei Scheußlichkeiten mehr waren.

Diese "Idylle" fand ein plötzliches Ende, als ein Arbeitsgericht in manchen Universitäten und Technischen Hochschulen betriebliche Strukturen vorfand und deshalb feststellte, daß eine Universität ein Betrieb wie jeder andere sei und folglich dort dieselben Arbeitsvertragsbedingungen zu gelten hätten. Die sogenannten Kettenverträge wurden geächtet. Jede Beschäftigung über eine gewisse Zeitdauer hinaus wurde als ein Indiz angesehen, daß die versehene Aufgabe offensichtlich von Dauer sei, und deshalb der Beschäftigte einen Anspruch auf ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis habe. Als es um die Festsetzung dieser Dauer ging, warfen die befaßten Juristen ihren gesammelten Sachverstand zusammen mit ihrer geballten in mehrjähriger Tätigkeit in Hochschule, Referendardienst und wieder Hochschule erworbenen Lebenserfahrung in die Waagschale und legten *fünf* Jahre als die magische Grenze fest.

Der Gesetzgeber konnte nicht lange diese von den Arbeitsgerichten gefundenen Lücke dulden und schrieb im Hochschulrahmengesetz die magischen fünf Jahre fest. Allerdings bestimmte er die Nichtanrechenbarkeit von Zeiten, die für die Vorbereitung der Promotion verbraucht wurden. Also galten jetzt fünf Jahre + Promotionsvorbereitungszeit als maximale Vertragsdauer ohne Anspruch auf unbefristete Beschäftigung.

Natürlich beließen diese Regeln eine nicht tolerierbare Flexibilität. Denn, wer legte fest, wie lange die Vorbereitung einer Promotion dauert? Da konnte ja jeder Professor kommen und die wildesten Zeiten bestätigen. Die nun mal existierende Spanne in den Bearbeitungszeiten von einer trivialen, praktischen, experimentellen Arbeit in der Physik, der Psychologie oder einer Ingenieurwissenschaft bis zu einer fundamentalen Aufarbeitung der Geschichte der CDU in Rheinland-Pfalz von 1946 bis 1952 stand diesen Vereinheitlichungs- und damit Vereinfachungsbemühungen entgegen und konnte deshalb nicht toleriert werden. Wieder einmal gingen die Juristen in sich und konstatierten, daß man zwei Jahre zum Promovieren brauche.

Eine neue Anforderung an den formgerecht einstellenden Professor war von nun an, daß er in seinem Antrag die "darf-promovieren"-Frage beantworten mußte, also angeben mußte, ob in

dem zukünftigen Arbeitsverhältnis eine Gelegenheit zur Promotion gegeben werden sollte. Falls die Stelle des zukünftigen Mitarbeiters keine Landesstelle war, mußte der einstellende Professor zusätzlich das Einverständnis des Mittelgebers einholen, daß auf dieser Stelle promoviert werden dürfe, ein nicht immer leichtes Unterfangen, wie sich zeigen sollte. Denn wider Erwarten befand die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG), die sich bekanntermaßen der Förderung der Grundlagenforschung widmet, der Universität auf Anfrage, daß auf den von ihr finanzierten Stellen grundsätzlich das Promovieren nicht möglich sei. Eine Nachfrage bei der EU-Kommission in Brüssel, die über ESPRIT (European Strategic Programme for Research and Development in Information Technologies) inzwischen ein Großteil der Informatikforschung in Deutschland fördert, wurde wegen des absehbaren Ergebnisses erst gar nicht gestellt.

Da die Beantwortung der "darf-promovieren"-Frage für einen meist habilitierten Hochschullehrer keine echte Herausforderung ist, wurde zur Verschärfung die "wird-nicht-promovieren-vor"-Klausel erfunden. Sie kommt dann in's trübe Spiel, wenn ein Vertragsverhältnis über die magischen fünf Jahre hinaus verlängert werden soll, der betroffene Mitarbeiter aber bisher laut seiner Verträge keine Gelegenheit zur Promotion eingeräumt bekommen hat. Dann darf ihm natürlich auf einer Landesstelle eine Verlängerung mit Gelegenheit zur Promotion gewährt werden. Aus Gründen, die sich nur juristisch exzellent vorgebildeten Gehirnen erschließen, darf er allerdings nicht vor Ablauf des Vertrages promovieren, da ansonsten seine verwaltungsgerichtlich erstreitbare Verdauerung droht. Also wird mit dem Antrag auf Vertragsverlängerung die von Professor und Mitarbeiter unterschriebene "wird-nicht-promovieren-vor"-Versicherung fällig.

Hinzugekommen sind inzwischen akute und gravierende Sparzwänge für die Universität und daraus resultierende Notmaßnahmen, die die Anforderungen an die Einstellkünste der Professorenschaft weiter erhöhten. Derzeit wird jede Landesstelle nach ihrem Freiwerden für zwei Monate gesperrt. Die anfangs geschilderte "Umtopfung" eines Mitarbeiters von einer Landesstelle auf eine anders finanzierte Stelle, sachlich oft durchaus geboten oder sogar erforderlich, wird jetzt mit dem Verlust von zwei Personenmonaten bestraft. Das trifft natürlich die "dynamischeren" Fachrichtungen, darunter verstehe ich solche, die sich der Herausforderung formgerecht einzustellen noch nicht durch die Verdauerung ihres gesamten wissenschaftlichen Personals entzogen haben, besonders hart.

Betrachten wir also die gesamten Herausforderungen, denen sich eine Fachrichtung gegenüber sieht, in der Promotionen nicht dem zwei-Jahres-Gebot der Juristen gehorchen und in der längerfristig angelegte Projektarbeit geschieht, die größtenteils über Forschungsmittel der DFG oder anderer Quellen finanziert wird. Der Professor darf dann das intellektuell anspruchsvolle kombinatorische Problem lösen, seine wenigen Landesstellen so virtuos rotierend zum Promovieren zur Verfügung zu stellen, daß die während der Projektforschungsarbeit nicht promovierten Mitarbeiter in Ruhe, aber auf keinen Fall zu schnell ihre Dissertation anfertigen können. Bedauerlicherweise wird seine Virtuosität dabei für jeden seiner Schritte mit zwei Monaten Entzug bestraft.

Fazit 1: Dies ist kein Plädoyer für ungeschützte Arbeitsverhältnisse. Der Verfasser weiß nur zu gut, daß der Mißbraucher immer einen Weg um juristische Hürden findet. Der harmlose Professor dagegen hat seine arge Mühe mit ihnen.

Fazit 2: Wir wissen zwar seit 1989, daß die Annahme, das Sein bestimme das Bewußtsein, falsch ist und immer falsch gewesen ist; aber immer klarer wird, daß das Juristsein das Bewußtsein bestimmt, daß das Erlassensein das Sein bestimmt.