

„Professionelles Personalmanagement für Postdocs notwendig“



Die Beschäftigungsbedingungen für Nachwuchswissenschaftler müssen dringend verbessert werden. Das darf aber nicht zur Folge haben, dass Befristung pauschal verteufelt und eine Dauerbeschäftigung für alle zu einem politischen Ziel wird

„Come to be a doctor, have become a patient“ lautet eine treffende wie bittere Selbsterkenntnis vieler Postdocs, die man in den sozialen Netzwerken findet. Die Debatte unter dem Hashtag #IchbinHanna hat diesen Sommer gezeigt, wie viele unter den aktuellen Beschäftigungsbedingungen im Wissenschaftsbetrieb leiden. Die Politik in Berlin reagierte drastisch und verabschiedete im September ein Hochschulgesetz, das im Prinzip allen Promovierten auf Haushaltsstellen eine Dauerbeschäftigung zusagt. Die Hochschulen lehnen dies ab und argumentieren mit fehlenden Mitteln und dauerhaft verstopften Karrierewegen. Nun hat mit der Freien Universität eine der ersten Berliner Hochschulen Konsequenzen gezogen und Postdoktorandenstellen gestoppt – was die Absichten des Gesetzes endgültig konterkariert.

Damit wir uns richtig verstehen: Bessere Beschäftigungsbedingungen für Postdocs sind nötig und wichtig, damit Hochschulen in der Forschung wettbewerbsfähig bleiben und gute Karriereperspektiven in der Wissenschaft entstehen. Es kann nicht angehen, dass Postdocs dauerhaft prekär mit Kettenverträgen beschäftigt werden. Es kann aber genauso wenig sein, dass Befristung pauschal verteufelt und eine Dauerbeschäftigung für alle zu einem politischen Ziel wird, das gar nicht mehr auf seine Rationalität hin überprüft wird und auch nicht finanzierbar ist.

Es bedarf stattdessen dringend eines professionellen Personalmanagements der Universitäten für ihre Postdocs. Zunächst ist zu überlegen, wie einige Postdoc-Karrieren in eine Art Tenure Track münden könnten. Auch für die Juniorprofessorinnen und -professoren ist der Tenure-Track-Weg mit Leistungsanforderungen versehen, dann kann es für Postdocs nicht anders sein. Zudem sollten entsprechende Positionen mit einer Personalstrukturplanung versehen

werden, die Dauerstellen inhaltlich plant und mit Daueraufgaben in Verbindung bringt.

Zudem gibt es noch immer die Haltung: „Der ist ja befristet beschäftigt, warum sollten wir Personalentwicklung betreiben, wir haben ja am Ende nichts davon.“ Tatsächlich sollte es aber genau umgekehrt sein: Bei der befristeten Beschäftigung ist es umso wichtiger, dass Vorgesetzte zusammen mit den Postdocs eine Personalentwicklung betreiben und finanziell unterstützen, die auf Employability auch jenseits der Hochschule abzielt. Wenn das gut gemacht ist, etwa auf Basis schriftlich vereinbarter Entwicklungsziele und fester Weiterbildungsbudgets, relativiert sich das Problem mangelnder Attraktivität befristeter Beschäftigung.

Der gesetzliche Vorschlaghammer, den der Berliner Senat ausgepackt hat, behindert ein solches professionelles Wissenschaftsmanagement. Ein passenderes und weniger brachiales Instrument wäre die gesetzliche Einforderung von nachhaltiger Personalentwicklung und professionellem Personalmanagement, begleitet von der Bereitstellung finanzieller Mittel für wichtige Daueraufgaben. Mit der Berliner Lösung nimmt man die Hochschulen – so paradox es klingt – aus der Pflicht. Denn auch sie haben versäumt, mit gutem Personalmanagement in Vorleistung zu gehen. Um das Kind nun nicht mit dem Bade auszuschütten, müssten die Hochschulen die Chance erhalten, zu demonstrieren, dass sie es besser können.

PROF. DR. FRANK ZIEGELE

ist Geschäftsführer des CHE – Gemeinnütziges Zentrum für Hochschulentwicklung und hat seit 2004 eine Professur für Hochschul- und Wissenschaftsmanagement an der Hochschule Osnabrück inne.
frank.ziegele@che.de, www.che.de