

Die Rede unseres Kollegen Manfred Görtemaker mit dem Titel „25 Jahre Universität Potsdam“ beim Neujahrsempfang der Universität hat bisher für kontroverse Diskussionen gesorgt, aus denen schon mehrere öffentliche Stellungnahmen hervorgegangen sind. Als Mitglieder des Instituts für Anglistik und Amerikanistik an der Universität Potsdam halten wir es für wichtig, die Debatte um eine weitere Position zu ergänzen. Auch im Institut für Anglistik und Amerikanistik gab bzw. gibt es eine Mischung aus neu eingestellten und aus der Pädagogischen Hochschule übernommenen Kolleginnen und Kollegen. Der Beschreibung Herrn Görtemakers, dass die Zusammenarbeit zwischen den universitären Mitarbeiter\_innen aus „unterschiedlichen Welten“ im Potsdamer Modell als „uneingeschränkt positiv“ zu bewerten ist, können wir aus unserer Erfahrung nachdrücklich zustimmen. Weniger überzeugend und angemessen finden wir allerdings die Spekulationen zur (mangelnden) fachlichen Qualität der übernommenen Mitarbeiter\_innen. In dieser Hinsicht sind wir der Meinung, dass die Diskussion, wie sie auf der Basis dieser Rede geführt werden kann, in zwei zentralen Punkten eine falsche Richtung nimmt.

Die Debatte um die mangelnde Überprüfung der fachlichen Eignung der aus Vorgängereinrichtungen übernommenen Mitarbeiter\_innen suggeriert eine problematische Abgrenzung derer, die an der Universität Potsdam neu eingestellt wurden oder aus dem Westen kamen, von denjenigen, die bei der Gründung der Universität übernommen wurden. Zudem wird der Eindruck erweckt, dass Mitarbeiter\_innen in der Lehrerbildung nicht wissenschaftlich forschen. Dies trifft allerdings auf die ehemalige PH genauso wenig zu wie auf die Lehrerbildung an heutigen Universitäten. Insgesamt entsteht hier der Eindruck, dass der Unterschied zwischen den übernommenen und den neu eingestellten Mitarbeiter\_innen mit der Kategorie der „wissenschaftlichen Qualität“ erfasst werden kann. Diese Kategorie ist an den Universitäten wichtig und nötig, aber durchaus auch problembeladen. Dies beweisen unter anderem die zahlreichen, mit Leidenschaft und Frustration geführten Kontroversen über Evaluationen, Rankings und Ratings, Qualitätsmanagement und transparente Berufungsverfahren. Die Vorstellung, es könnte auf dieser Ebene der wissenschaftlichen Arbeit eine schnelle und unstrittige Methode der Qualitätsüberprüfung geben, ist leider schon oft widerlegt worden. Trotzdem ist Qualität—darüber sind wir uns einig—eine der wichtigsten Anforderungen, die wir an unsere universitäre Arbeit stellen und stellen müssen. Aus unserer Sicht hat die Universität hier aber keine Chance verpasst—man hat nur nicht verstanden, wie und wo wissenschaftliche Qualität tatsächlich geprüft und entwickelt wird. Die harte Arbeit der gegenseitigen Qualitätskontrolle und -entwicklung in alle Richtungen (zwischen den Hochschulgruppen, zwischen jungen und älteren Kolleg\_innen, zwischen Ost- und Westsozialisation) erfolgt jeden Tag durch die Zusammenarbeit in den Instituten. Gerade in gemeinsamen Prüfungen, bei der gemeinsamen Betreuung von Abschlussarbeiten, in Sitzungen, in Gremien und Kommissionen, bei der Doktorandenbetreuung, bei gemeinsamen Konferenzen und Seminaren erleben wir im Institut die Zusammenarbeit mit der ganzen Bandbreite unserer Kolleg\_innen als wertvoll und lehrreich und oft auch als eine positive Herausforderung. Qualität ist ein dynamischer Prozess, der in der wissenschaftlichen Zusammenarbeit entsteht und an dem wir alle gemessen werden müssen. Wenn Herr Görtemaker im versöhnlichen Schlussteil seiner Rede darauf hinweist, beide Seiten haben aus dem Prozess des gemeinsamen Universitätsaufbaus gelernt, ist dies kein nebensächlicher Schlussgedanke, sondern sollte als eine zentrale Erkenntnis über Qualitätsüberprüfung und -sicherung verstanden werden.

Diese Beobachtung führt zu unserem zweiten Punkt, der nach unserer Meinung ein Teil der Debatte sein sollte: Die Frage der Wertschätzung unserer Kolleg\_innen aus dem Mittelbau. Herr Görtemaker argumentiert, dass die mangelnde fachliche Prüfung in Kombination mit den unbefristeten Verträgen der aus den Vorgängereinrichtungen übernommenen Mitarbeiter\_innen „vor allem im akademischen Mittelbau zu einer langfristigen Blockade“ führte, die eine „gezielte Nachwuchsförderung für Jahrzehnte unmöglich machte“ und ein Erstarren „für die Dauer einer ganzen Generation“ verursachte. Wir halten es auch in dieser Hinsicht für einen Fehler, in binäre Strukturen zu verfallen und den

„Mittelbau“ gegen die „Nachwuchsförderung“ zu stellen. Darüber hinaus halten wir es für einen noch größeren Fehler, einen Teil des Problems in unbefristeten Vertragsverhältnissen zu sehen. In unserem Institut sind über viele Jahre die fundamentalen Aufgaben der Studierendenbetreuung, der Prüfung und der guten Lehre von unseren Kolleg\_innen aus dem Mittelbau getragen und weiter entwickelt worden. Zudem waren und sind diese Kolleg\_innen in der Forschung und der akademischen Selbstverwaltung aktiv. Ohne diese Arbeit war, ist und wäre das Institut nicht funktionsfähig. Die wirkliche Blockade der wissenschaftlichen Arbeit, die wir gegenwärtig zu fürchten haben, ist der Abbau unserer unbefristeten Mittelbaustellen und die mangelnde Wertschätzung gegenüber diesen Kolleg\_innen.

Es ist wichtig, dass die Universität Potsdam keine Angst vor der Konfrontation mit der eigenen Vergangenheit hat. Sie sollte aber in diesem Prozess auf keinen Fall die eigene Zukunft verspielen.

Prof. Dr. Dagmar Barth-Weingarten  
Prof. Dr. Lars Eckstein  
Prof. Dr. Britta Freitag-Hild  
Prof. Dr. Rüdiger Kunow  
Jun.-Prof. Dr. Jana Roos  
Prof. Dr. Anja Schwarz  
Prof. Dr. Nicole Waller  
Prof. Dr. Dirk Wiemann  
Apl. Prof. Dr. Ilse Wischer  
Prof. Dr. Hans-Georg Wolf