

Franziska Eichstädt-Bohlig, Bündnis 90/Die Grünen,

Berlin, den 12.09.02
Hochschulpolitische Fragen
Ihr Schreiben vom 23.08.2002

Sehr geehrte Frau Dr. Hermann,

vielen Dank für Ihr o. g. Schreiben zu hochschulpolitischen Fragen, die ich gerne beantworte:

ZU 1.: JUNIORPROFESSUREN

Wir sind für die Einführung der Juniorprofessur, da sie jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern bereits früh die Möglichkeit zum eigenständigen Forschen und Akquirieren von Drittmitteln gibt. Darüber hinaus wird damit endlich der Prüfungsmarathon an deutschen Hochschulen gestoppt und die Internationalisierung des deutschen Hochschulsystems weiter vorangetrieben. Juniorprofessuren sind auch für ausländische Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen interessant, anders als die bisherigen C1-Stellen.

Eine Parallelstruktur halten wir nicht für sinnvoll. Während der Zeit der Juniorprofessur kann jeder selbst entscheiden, ob und wie er oder sie sich weiter qualifizieren möchte. Dies kann über die Veröffentlichung von Artikeln, Buchbeiträgen oder eine weitere Monographie geschehen. Der Gesetzgeber trifft keine Vorgaben.

Die Juniorprofessur ist zwar der Regelzugang zu einer Professur, aber bei weitem nicht der einzige. Formal qualifiziert für eine Professur ist, wer sich erfolgreich promoviert hat und darüber hinaus im In- oder Ausland geforscht hat. Eine wissenschaftliche Tätigkeit in der Wirtschaft oder in anderen gesellschaftlichen Bereichen ist ebenso qualifizierend für eine Hochschulkarriere wie Forschung an Hochschulen oder an außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Von dieser Öffnung versprechen wir uns eine Bereicherung der deutschen Hochschulen und eine Kultur des Quereinstiegs und des Erfahrungsaustauschs. Jetzt liegt es an den Hochschulen, die neuen Gestaltungsspielräume zu nutzen.

Bereits mit der Einstellung auf eine Juniorprofessur kann die Option auf eine Vollprofessur eröffnet werden. Das neue HRG stellt den Ländern frei, einen sog. tenure track einzuführen. Dies bedeutet, dass eine Juniorprofessur nach erfolgreicher Evaluation direkt in eine Vollprofessur übergeht, ohne nochmalige Ausschreibung. Die Einführung des tenure track gibt NachwuchswissenschaftlerInnen eine langfristige Planungssicherheit und verpflichtet die Hochschulen, sich mit Fragen der Personalentwicklung auseinanderzusetzen.

Von einer politischen Privilegierung der Juniorprofessur durch das Ministerium ist uns nichts bekannt. Das Ministerium macht sich allerdings dafür stark, den Übergang hin zu neuen Personalstrukturen möglichst schnell zu vollziehen, und gewährt deshalb für die Einführung der ersten Juniorprofessuren eine Anschubfinanzierung von insgesamt 180 Mio. Euro (60.000 Euro pro Juniorprofessur).

Zu 2.: Befristungsregelungen/Übergangsregelungen

Mit Inkraftsetzen der 6. HRG-Novelle vom 15.8.2002 gibt es dank Bündnis 90/Die Grünen generell eine dreijährige Übergangsfrist. Darüber hinaus laufen die letzten C1-Stellen und damit auch die Prüfungen für die Habilitation erst Ende 2009 aus, damit ist ein Bestandsschutz gewährt.

Darüber hinaus garantiert auch das neue Gesetz die Beschäftigung im Rahmen von projektorientierter Forschung. Die Hochschulen müssen allerdings in die Lage versetzt werden, neue Beschäftigungsverhältnisse nach dem Teilzeit- und Befristungsrecht und nicht mehr nach dem HRG abzuschließen.

Grundsätzlich muss aber, wie von Ihnen bereits angesprochen, über die Personalstruktur an deutschen Hochschulen nachgedacht werden. Es ist nicht sinnvoll, dass wir unterhalb der Professorebene keine eigenständige Personalkategorie haben. Dies könnte auch ein Punkt sein, um die Abwanderung von Nachwuchswissenschaftlern ins Ausland zu verhindern.

Die Ausschreibung von Förderprofessuren halten wir grundsätzlich für sinnvoll und wünschenswert. Es gibt jedoch keinen Grund, sie auf die Überhangfächer zu begrenzen.

Bündnis 90/ Die Grünen setzen sich bereits heute für das Zustandekommen eines Wissenschaftstarifs ein. Dies würde einen Durchbruch schaffen und endlich ein Tarifsystem erlauben, welches auf die speziellen Bedürfnisse von Forschung und Wissenschaft ausgerichtet ist. Den Status des Freien Wissenschaftlers haben wir auch in unsere Überlegungen einbezogen, er würde allerdings bei den Beteiligten Wissenschaftlern ein höhere Risikobewusstsein voraussetzen, als ein Wissenschaftstarif. Ob dies sinnvoll ist, muss gemeinsam von Politikern, Wissenschaftlern und Forschungseinrichtungen diskutiert werden.

Ihr letzter Vorschlag ist derzeit noch nicht möglich, da die Hochschulen Landeseinrichtungen sind und dort betriebsbedingte Kündigungen so gut wie keine Relevanz haben. Dies würde sich massiv ändern, wenn die Hochschulen Personalrecht besäßen und beispielsweise in Stiftungshochschulen umgewandelt würden. Eine solche Entwicklung begrüßen wir, sie ist allerdings derzeit zu langwierig, um der jetzigen Nachwuchsgeneration eine Perspektive zu eröffnen.

Zu 3.: Professorenbesoldung

Wir halten es für gerecht, dass in Zukunft nicht mehr das Älterwerden honoriert wird, sondern das Engagement und die Leistung jedes Einzelnen. Das Gesetz sieht drei Kategorien vor:

1. Berufungs- und Bleibeverhandlungen
2. Übernahme von Aufgaben innerhalb der Selbstverwaltung
3. Zulagen für besondere Leistungen in Forschung und Lehre.

Inwieweit hierzu objektive und transparente Kriterien entwickelt werden, hängt sehr stark von den Hochschulen und den einzelnen Fachbereichen ab. Wir gehen davon aus, dass die Frage nach den gültigen Kriterien für die Leistungszulagen für gute Lehre oder Forschung nicht von der Politik vorgegeben werden können. Dies müssen die Fachbereiche gemäß ihrer Fächerkultur selbst bestimmen. Gute Beispiele hierzu gibt es bereits in den USA und einigen britischen Universitäten.

Ja, es gibt eine Obergrenze, die bei einer Besoldung nach B 10 liegt. Leistungszulagen nach dem 3. Kriterium sollen fachbereichsspezifisch vergeben werden. Die Drittmittel werden auf die leistungsbezogene Besoldung nicht angerechnet. Die bereits bestehende Diskrepanz zwischen den Fächern wird nicht verändert.

Einige werden mehr, viele gleichviel und wieder andere weniger verdienen. Aus dieser Differenzierung heraus erhofft sich die Bundesregierung einen Leistungsanreiz. Allein die leistungsorientierte Professorenbesoldung wird nicht zur Verbesserung von Lehre und Forschung an deutschen Hochschulen beitragen. Sie ist vielmehr ein Mosaikstein im Gesamtgefüge der Reformen. Hier allerdings ein wichtiger.

Grundsätzlich stimmen wir mit Ihnen darin überein, dass das deutsche Arbeitsrecht im allgemeinen und der BAT im besonderen nicht flexibel genug auf die Anforderungen im Wissenschafts- und Forschungsbetrieb reagieren kann. Deshalb wollen wir uns in der nächsten Legislaturperiode für einen eigenständigen Wissenschaftstarifvertrag stark machen. Wir würden uns sehr freuen, wenn Sie uns bei den Verhandlungen unterstützen würden.

Mit freundlichen Grüßen

Franziska Eichstädt-Bohlig