

Anja Schillhaneck, Bündnis90/Die Grünen, Wahlkreis in Berlin

Betreff: Re: Anfrage zur Hochschulpolitik/Bundestagswahl
Datum: Wed, 11 Sep 2002 15:56:56 +0200 (MEST)
Von: Anja Schillhaneck <Anja.Schillhaneck@gmx.de>
An: Corinna Laude <c.laude@gmx.de>

Sehr geehrte Frau Dr. Laude,

unten stehend finden Sie die Antwort von Bündnis90/Die Grünen, LV Berlin zu Ihren Anfragen.

Ich kann den Unmut vieler insbesondere in den geisteswissenschaftlichen Bereichen Tätigen über die Abschaffung der Habilitation durchaus nachvollziehen, halte sie aber nichtsdestotrotz für den richtigen Weg. Was nach Meinung der Landesarbeitsgemeinschaft Hochschule ("Hochschulbereich") der Grünen hier in Berlin, deren Sprecherin ich bin, über die Ausformulierung von Regelungen zu professoralen Beschäftigungsverhältnissen hinaus dringend geschehen muss, ist, anzuerkennen, dass es im Bereich von Hochschulen und Forschungseinrichtungen auch die Möglichkeit zu eigenständiger Forschung (und, im Falle von Hochschulen: Lehre) geben können muss jenseits des Standes ProfessorIn. Nicht alle Personen, die wissenschaftlich arbeiten wollen und können werden ProfessorInnen werden; die 'Wahlmöglichkeit', sich entweder für einen höchst risikobehafteten Karriereweg zu entscheiden, oder aber recht früh weitestgehend aus der wissenschaftlichen Tätigkeit aussteigen zu müssen, ist in unseren Augen indiskutabel. Hier kann die Juniorprofessur nur ein Baustein in einer grundsätzlichen Veränderung und vor allem auch längst überfälligen Modernisierung der Personalstrukturen im Wissenschaftsbereich in Deutschland sein.

Mit freundlichen Grüßen,
Anja Schillhaneck

Zu 1.: Wir sind für die Einführung der Juniorprofessur und die Beibehaltung und Umsetzung des Modells. Im Rahmen einer Juniorprofessur wird jungen WissenschaftlerInnen bereits früh die Möglichkeit zu eigenständiger Forschung und Drittmittelakquise geboten.

Darüber hinaus wird die schier endlosen Reihe von immer weiteren, als nötig erachteten for-mal strukturierten Qualifizierungsstufen mit einhergehender, satzungsmäßig geregelter Prü-fung unterbrochen, die derzeit den Aufstieg in den hochexklusiven Kreis der Professoren und damit einzig eigenverantwortlich wissenschaftlich tätigen Personengruppe an deutschen Hochschulen abriegelt. Auch die Internationalisierung des deutschen Hochschulsystems wird weiter vorangetrieben: Juniorprofessuren sind auch für ausländische Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen interessant, anders als die bisherigen C1-Stellen.

Eine Parallelstruktur unter Beibehaltung der Habilitation halten wir nicht für sinnvoll. Wäh-rend 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, vergleichbar einer bisherigen Habilitation. Der Gesetzgeber trifft keine Vorgaben.

Die Juniorprofessur wird 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. Der große Unterschied zu einer Habilitation als Zugangsvoraussetzung zur Karriere als WissenschaftlerIn und ProfessorIn besteht darin, dass in Zukunft bei Berufungen nicht mehr zunächst das Vorliegen einer formalen Voraussetzung (hat der Bewerber/die Bewerberin sich habilitiert und damit die *venia legendi*, das Recht zu lehren, zugesprochen bekommen?), sondern Inhalt und die Qualität der wissenschaftlichen Qualifikation selber in den Vordergrund gerückt wird. Von dieser Öffnung versprechen wir uns eine Bereicherung der deutschen Hochschulen und eine Kultur des Quereinstiegs und des Erfahrungsaustauschs, wie es sie vorher nur sehr vereinzelt in einzelnen ingenieurwissenschaftlichen Fächern gab. 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 auseinander zu setzen.

Von einer ‚politischen Privilegierung‘ durch das Bundesministerium ist uns nichts bekannt. Das Ministerium macht sich allerdings dafür stark, den Übergang hin zu neuen Personalstruktur 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.: 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.

Wir stimmen mit Ihnen grundsätzlich darin überein, dass das deutsche Arbeitsrecht im Allgemeinen und der BAT im Besonderen nur sehr schwer auf die Arbeitsweisen und Anforderungen im Wissenschafts- und Forschungsbetrieb anpassbar ist. Deshalb werden wir uns in der nächsten Legislaturperiode für einen eigenständigen Wissenschaftstarifvertrag stark machen. Wir würden uns über Unterstützung von Ihrer Seite dabei sehr freuen.

Den Status des Freien Wissenschaftlers haben wir auch in unsere Überlegungen einbezogen, er würde allerdings bei den Beteiligten WissenschaftlerInnen ein höheres Risikobewusstsein voraussetzen, als eine tarifvertragliche Regelung. Ob dies für sinnvoll ist, muss gemeinsam von PolitikerInnen, WissenschaftlerInnen und Forschungseinrichtungen diskutiert werden.

Ihr letzter Vorschlag ist derzeit 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 Stiftungs-hochschulen umgewandelt würden. Dem Mittel der ‚betriebsbedingten Kündigung‘ stehen wir allerdings grundsätzlich nicht sehr positiv gegenüber.

Zu 3.: 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. Allerdings muss bei der Regelung der Verteil- und Bewertungsverfahren sichergestellt werden, dass sie tatsächlich dazu geeignet sind, das angestrebte Ziel zu erreichen. Gute Beispiele hierzu gibt es bereits in den USA und an einigen britischen Universitäten.

Ja, es gibt eine Obergrenze, die liegt bei einer Besoldung nach B 10. 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.