

Dr. Andreas Keller

PDS-Fraktion im Deutschen Bundestag

Referent für Wissenschaft, Forschung und Hochschule

Platz der Republik 1 - 11011 Berlin

Wahlprüfsteine Hochschulreform

1. Juniorprofessuren

Sind Sie für die Beibehaltung und Durchführung des Modells der Juniorprofessur? Halten Sie dies für ein exklusives Modell oder können Sie sich auch alternative Wege vorstellen, wie z.B. die Beibehaltung von CI-Assistenturen und Habilitationen (Parallelstrukturen)? Wie soll im Falle geplanter Parallelstrukturen die Vergleichbarkeit von Qualifikationen sichergestellt werden? Wie ist Ihre Position bezüglich der Möglichkeit eines Tenure Track für Juniorprofessuren?

Das Ministerium betont, dass Juniorprofessuren gegenüber anderen Qualifikationswegen auf dem Weg zur Vollprofessur "politisch privilegiert" sein sollen. Wie interpretieren Sie dies und wie stehen Sie dazu?

Die PDS-Bundestagsfraktion hat die Reform des Hochschuldienstrechts durch die fünfte Novelle des Hochschulrahmengesetzes (HRG) kritisch begleitet und in einer Reihe von Änderungsanträgen versucht, verhängnisvolle Fehler in der Reform des Hochschuldienstrechts zu vermeiden (BT-Drucksachen 14/7394 und 7389). So sind wir z.B. der Meinung, dass die Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, die ein ordentliches Berufungsverfahren hinter sich haben, mit einer Zwischenevaluation nach drei Jahren ebenso überfordert werden wie mit einer Lehrverpflichtung von bis zu acht Wochenstunden, da die Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren ja außerdem die Aufgabe haben, sich für eine dauerhafte Ausübung des Hochschullehrerberufs zu qualifizieren.

Darüber hinaus ist es versäumt worden, dem wissenschaftlichen Nachwuchs verlässliche Perspektiven für seine wissenschaftliche Laufbahn nach erfolgreicher Absolvierung einer Juniorprofessur zu geben. Ob die Einführung der Juniorprofessuren unter diesen Rahmenbedingungen ein Fortschritt darstellt, hängt daher sehr stark von der Ausgestaltung des HRG in den Landeshochschulgesetzen und von der Praxis an den Hochschulen ab. Entsprechende Änderungsanträge wurden von allen anderen Fraktionen leider ebenso abgelehnt wie unser Vorschlag, bei Stellenbesetzungen und Berufungen eine Vorrangregelung zu Gunsten des unterrepräsentierten Geschlechts greifen zu lassen.

Leider hat die Bundesregierung mit ihrer fünften HRG-Novelle auch nichts an der unsicheren Perspektive des wissenschaftlichen Nachwuchses für die Zeit nach der Qualifikation für den Hochschullehrerberuf geändert. Weiterhin werden sich die Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren wie heute die habilitierten wissenschaftlichen Assistentinnen und Assistenten nach Ablauf ihrer Qualifikationsphase um eine Professur bewerben und darauf hoffen müssen, dass eine geeignete Stelle zum richtigen Zeitpunkt frei wird. Eine Entfristung von – gleichsam auf Probe – befristet beschäftigten Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, die sich bewährt haben, ist ausdrücklich nicht vorgesehen. Die PDS fordert hingegen einen Tenure Track, d.h. eine geordneten Laufbahn für den Wechsel von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren auf Professuren oder wissenschaftliche Mitarbeiterstellen.

Immerhin haben SPD und Grüne in letzter Minute die Möglichkeit im HRG verankert, im Einzelfall zu Gunsten von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren von der Ausschreibung einer Professoren- oder Mitarbeiterstelle abzusehen. Wenn diese Option offensiv in Landesrecht umgesetzt wird, kann auf diese Weise der erste Schritt hin zum Tenure Track gegangen werden. Die PDS wird sich dafür in den Ländern einsetzen.

Allerdings ist die PDS durchaus der Meinung, dass die der HRG-Novelle zu Grunde liegende Neuordnung der Hochschullehrerlaufbahn durch Einführung der Juniorprofessur anstelle der wissenschaftlichen Assistentur und der Habilitation grundsätzlich zu begrüßen ist. Die neuen Juniorprofessuren können nach unserer Auffassung dem wissenschaftlichen Nachwuchs neue Chancen eröffnen, da dieser früher die Möglichkeit erhält, selbstständig forschen und lehren zu können. Über die Eignung einer Anwärtlerin oder eines Anwärters auf ein Professur kann meines Erachtens qualifizierter die aufnehmende Institution (Universität, die eine Professorenstelle ausschreibt) als die abgebende Institution (Habilitation) urteilen.

Eine parallele Beibehaltung des alten Qualifikationsweges über wissenschaftliche Assistenturen und Habilitation erscheint der PDS wenig sinnvoll. Parallelstrukturen würden dazu führen, dass die eine oder die andere Alternative als Zweite-Klasse-Weg bewertet würde. Im Falle einer Beibehaltung der Habilitation wären auch Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren gut beraten, sich „zur Sicherheit“ lieber auch noch zu habilitieren, was ihre Belastungssituation weiter verschärfen würde. Allerdings sollte der Zugang zu Professuren flexibel gehandhabt werden, was ja auch das HRG zulässt: Neben der Juniorprofessur sollen auch andere erfolgreiche wissenschaftliche Betätigungen an Hochschulen und in der außerhochschulischen Praxis als Qualifikation anerkannt werden. Unabhängig davon muss eine großzügige Übergangsregelung gewährleisten, dass alle Nachwuchswissenschaftlerinnen und –wissenschaftler, die sich habilitiert haben oder dabei sind, sich zu habilitieren, mit Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren gleich behandelt werden.

2. Befristungsregelungen/Übergangsregelungen

Trotz aller Dementis aus dem BMBF werden die neuen Befristungsregelungen dazu führen, dass eine ganze Generation höchst qualifizierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ohne weitere Chancen auf Beschäftigung in die Arbeitslosigkeit und ins Ausland gedrängt wird. Welche Vorstellungen haben Sie von wissenschaftlichem Personal unterhalb der Professur? Wie können Abwanderungen ins Ausland verhindert werden? Welche Übergangsregelungen und -fristen planen Sie, die einen geordneten Übergang für Habilitierende bzw. Habilitierte nach Altrecht in eine Professur ermöglichen? Was halten Sie von dem Vorschlag, in den sogenannten Überhangfächern, in denen die Zahl der habilitierten WissenschaftlerInnen die Zahl der freiwerdenden Stellen weit übertrifft, in der Übergangszeit Foerderprofessuren auszuschriften?

Experten haben unterschiedliche Lösungsvorschläge vorgebracht. Was halten Sie von der Einführung eines Wissenschaftstarifs? Wie stehen Sie zur Möglichkeit, den Status des 'Freien Wissenschaftlers' zu schaffen? Was halten Sie davon, grundsätzlich nur noch unbefristete Arbeitsverhältnisse abzuschließen, jedoch mit der Möglichkeit der betriebsbedingten Kündigung bei Wegfall von Forschungsgeldern bzw. Auslaufen von Forschungsprojekten?

Die PDS unterstützt grundsätzlich das Ziel, die ausufernde Praxis der Befristung von Arbeitsverträgen in Hochschule und Forschung einzudämmen. Wer die Kontinuität und Qualität von Forschung und Lehre sichern möchte, muss auch nichtprofessoralen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern angemessene Arbeitsbedingungen bieten. Allerdings ist unbedingt der rechtsstaatliche Vertrauensschutz von Betroffenen zu gewährleisten. Gemäß dieser Übergangsregelung können Wissenschaftlerinnen und

Wissenschaftler, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der 5. HRG-Novelle (23.02.2002) in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis standen, in jedem Fall mindestens bis 28.02.2005 weiter befristet beschäftigt werden.

Die PDS begrüßt ausdrücklich die nachträgliche Aufnahme einer Übergangsregelung zur Neugestaltung des Hochschulfristvertragsrechts, die am 9. August 2002 endlich in Kraft getreten ist. Damit haben sich die Koalitionsfraktionen einem ähnlichen Vorschlag unserer Fraktion angeschlossen, den wir als erste in unserem Alternativentwurf für eine sechste HRG-Novelle (BT-Drucksache 14/8295 vom 20.02.2002) gemacht haben. In dieser konkreten Frage war der Protest vieler wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich wie Sie an Abgeordnete gewandt haben, erfolgreich. In der Regel kann die Oppositionsfraktion PDS nur mit Unterstützung außerparlamentarischer Kritikerinnen und Kritiker die Regierung zum Einlenken bewegen.

Grundsätzlich hält die PDS eine Begrenzung der Begründung befristeter Beschäftigungsverhältnisse allerdings - ebenso übrigens wie die Gewerkschaften GEW und ver.di - für richtig. Eine solche Begrenzung dient ja zunächst dem Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Das unbefristete Beschäftigungsverhältnis ist im deutschen und europäischen Arbeitsrecht die Regel; würden umgekehrt befristete Beschäftigungsverhältnisse zur Regel, wäre dies nichts anderes als ein Unterlaufen des Kündigungsschutzes. Eine wirksamere Begrenzung der Befristungsmöglichkeiten, wie sie vom neuen HRG zu erwarten ist, wird auch Hochschulen und Forschungseinrichtungen zwingen, wieder mehr unbefristete Beschäftigungsverhältnisse einzurichten, wenn ihnen an der Kontinuität und damit Qualität wissenschaftlicher Arbeit gelegen ist. Die bisherige Praxis von fast nur noch befristeten Beschäftigungsverhältnissen war ja eben wegen der nahezu unbeschränkten Befristungsmöglichkeiten des geltenden HRG möglich.

Selbst die Finanzierung von Forschungsprojekten mit Drittmitteln hat keineswegs zwingend die Befristung von Arbeitsverträgen zur Folge. Ebenso wenig wie ein Industriebetrieb seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befristet beschäftigt, weil die zukünftige Auftragslage nicht vorhersehbar ist, muss eine Hochschule oder eine Forschungseinrichtung ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht mit Fristverträgen abspeisen, weil sie keine Gewissheit über das zukünftige Drittmittelaufkommen hat. Es ist durchaus möglich, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler unbefristet zu beschäftigen und sie im Falle des Auslaufens von Projektmitteln entweder in einem anderen Projekt weiter zu beschäftigen oder ihnen, wenn es dazu keine Alternative gibt, eine betriebsbedingte Kündigung auszusprechen.

Für die Betroffenen ist es zwar ebenfalls unerfreulich, wenn dieser Fall eintritt; gleichwohl haben sie eine größere Rechtssicherheit: die Kündigung muss begründet sein und sie ist arbeitsgerichtlich überprüfbar. Vor allem darf sie erst dann ausgesprochen werden, wenn die Drittmittel wirklich ausgelaufen sind und keine anderweitige Beschäftigung möglich ist. Die Hochschulleitungen können nicht länger maximale Flexibilität von ihren wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fordern und ihnen gleichzeitig 100 Prozent des damit verbundenen Risikos aufbürden. Auch diese ungleiche Lastenverteilung ist ein Grund für die Abwanderung qualifizierter Nachwuchskräfte ins Ausland oder in die Wirtschaft. Wer die Abwanderung aufhalten will, muss die Beschäftigungsbedingungen an den Hochschulen wieder attraktiver machen.

Gleichwohl sind wir mit dem neuen HRG nicht zufrieden. Nach Auffassung der PDS müsste eine neue Personalstruktur, welche unbefristete Funktionsstellen für die Wahrnehmung von Daueraufgaben an den Hochschulen zur Grundlage hat, verbindlich im HRG verankert

werden. Nur dann wäre sichergestellt, dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nach zwölfjähriger Fristbeschäftigung eine Perspektive haben, Wissenschaft als Beruf in unbefristeter Anstellung auszuüben. Statt alle Assistenten- und Hochschuldozentenstellen in Juniorprofessuren umzuwandeln, sollte ein Teil der Personalmittel für die Einrichtung von solchen Funktionsstellen eingesetzt werden. Die zügige Einrichtung der Juniorprofessuren sollte hingegen zusätzlich durch ein Bund-Länder-Sonderprogramm gefördert werden, das anders als das bestehende Programm in einer Startphase nicht nur die Sachausstattung, sondern auch die Personalkosten der neuen Juniorprofessoren fördern müsste.

In dem Ausbau unbefristeter Funktionsstellen sehen wir auch eine Perspektive für habilitierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die sich derzeit um eine Professur bemühen. Sie hätten aufgrund ihrer hohen Qualifikation und langjährigen Erfahrung gute Chancen, eine unbefristete Qualifikationsstelle einzunehmen. Wenn ihnen von dort aus der Sprung auf eine Professur gelingt, können sie diese Position jederzeit wieder aufgeben. Wenn sie nicht auf eine Professur berufen werden, ist gewährleistet, dass hoch Qualifizierte weiter im Wissenschaftsprozess tätig sein können. Die PDS hält dies gegenüber der Einrichtung von befristeten Förderprofessuren für die bessere Variante, da das Modell Förderprofessuren zu einer weiteren Verlängerung der Befristungskarrieren des wissenschaftlichen Nachwuchses beitragen würde.

Es käme aus Sicht der PDS darüber hinaus darauf an, Gewerkschaften und Arbeitgebern die Möglichkeit zu geben, die Modalitäten für die Befristung von Arbeitsverhältnissen in Tarifverträgen auszuhandeln. Ob die Tarifpartner einen neuen eigenen Tarifvertrag Wissenschaft aushandeln oder ob sie wissenschaftsspezifische Regelungen unter dem Dach des Bundesangestelltentarifvertrags (BAT) vereinbaren, ist zweitrangig. Entscheidend ist, dass die Tarifpartner überhaupt die rechtliche Möglichkeit zu Tarifverhandlungen erhalten. Die PDS hat daher bereits zwei Mal – in Änderungsanträgen zur fünften und zur sechsten HRG-Novelle – eine Öffnung der Tarifsperre im Hochschulrahmengesetz beantragt. Leider vergeblich: SPD und Grüne konnten sich lediglich zu einer eingeschränkten Experimentierklausel für einzelne Fachrichtungen oder Forschungsbereiche durchringen. Ein flächendeckender Tarifvertrag ist weiterhin ausgeschlossen. In Sachen Wissenschaftstarif ist erneut die Bundesregierung am Zug!

3. Professorenbesoldung

Halten Sie es für wahrscheinlich, dass für die Festlegung der Leistungszulagen auf die neuen Professorengrundgehälter objektivierbare Kriterien entwickelt werden können? Welche Kriterien könnten das sein und wie sollen sie gemessen werden? Planen Sie Obergrenzen bei den Leistungszulagen? Sollen die Leistungszuschläge für alle Fächer an der Universität gleichermaßen eingeführt werden? Wie wollen Sie universitätsinterne Verwerfungen zwischen drittmittelbegünstigten (insbes. Natur-, Ingenieur- Rechts- und Wirtschaftswissenschaften) sowie drittmittelbenachteiligten (insbes. Kultur- und Geisteswissenschaften) Fächern verhindern? Sind für jeweils einzelne Fächer bzw. Fächergruppen jeweils gesonderte Leistungskriterien und –budgets vorgesehen? Wie kann Leistungssteigerung durch Leistungszulagen erreicht werden, wenn diese grundsätzlich kostenneutral sein sollen?

Die PDS begrüßt grundsätzlich das Anliegen einer Stärkung der Leistungsorientierung des wissenschaftlichen Personals, auch wenn wir kritisieren, dass die Bundesregierung am Beamtenstatus und damit an einer einseitigen staatlichen Regulierung der Vergütungsstrukturen festgehalten hat, statt deren Ausgestaltung den Tarifpartnern zu überlassen.

Das Professorenbesoldungsreformgesetz überlässt die Regelung von Kriterien, Verfahren und Entscheidungszuständigkeiten bei der Vergabe variabler Einkommensbestandteile den Ländern. Aus Sicht der PDS kommt es in den Ländern jetzt darauf an, eine substantielle Partizipation der Betroffenen (Personalvertretungen, gruppenmitbestimmte Hochschulgremien, Gewerkschaften als Tarifpartnerinnen) durchzusetzen. Nur wenn ein Höchstmaß an Partizipation gewährleistet ist, können gerechte und akzeptierte, wenn Sie so wollen „objektive“ Kriterien entwickelt werden. Die PDS wird sich hierfür in den Ländern bei der Ausgestaltung der Verfahrensregelungen zum Professorenbesoldungsreformgesetz stark machen. Die PDS sieht es hingegen nicht als ihre Aufgabe an, detaillierte inhaltliche Vorstellungen für die Vergabe der variablen Einkommensbestandteile zu entwickeln. Hier sollten, wenn nicht die Tarifpartner, die Betroffenen und die Hochschulen zum Zuge kommen und die wesentlichen Kriterien in einem Aushandlungsprozess festlegen.

Die Bundesregierung hat die Kostenneutralität der Reform festgeschrieben, was dazu führt, dass die Veränderung der Vergütungsstrukturen einem Nullsummenspiel gleichkommt: Jedem Gewinner oder jeder Gewinnerin steht eine Verliererin oder ein Verlierer gegenüber. Die Möglichkeit, dass alle oder die Mehrheit der Professorinnen und Professoren gute Leistungen erbringen und entsprechende Belohnungen erhalten, ist ausgeschlossen. Dies halten wir für äußerst problematisch. Eine wirkliche Motivation zu besseren Leistungen ist auf diese Weise kaum zu erreichen.

Die Stärkung der Leistungsorientierung des wissenschaftlichen Personals auf die Einführung leistungsorientierter Vergütungsstrukturen zu beschränken, greift im Übrigen grundsätzlich zu kurz. Dem gesamten Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen sind zuvörderst durch eine bessere Ausstattung ihrer Einrichtungen und Arbeitsplätze sowie durch eine deutliche Erhöhung der Personalstellen angemessene Rahmenbedingungen für ihre Arbeit zu schaffen, da in vielen Fällen die chronische Unterfinanzierung das Kernproblem vieler beklagter Qualitätsdefizite darstellt.