



Berlin, den 9. September 2002

Position zur Novelle des HRG

Anfrage von Herrn Dr. med. Bernhard Schmitt, Universität Würzburg

1. Juniorprofessuren:

1.1 Sind Sie für die Beibehaltung und Durchführung des Modells der Juniorprofessur?

Zentraler Punkt der im Februar in Kraft getretenen Hochschuldienstrechtsreform ist die Einführung der Juniorprofessur. Sie ermöglicht, dass junge Wissenschaftler bereits mit Anfang 30 und nicht erst nach Eintritt in das fünfte Lebensjahrzehnt selbständig und unabhängig lehren und forschen können. Bisher haben Postdokoranden in Deutschland im internationalen Vergleich viel zu spät Eigenverantwortung erhalten.

Das bisherige Qualifizierungssystem beruht im wesentlichen auf drei Elementen: der Habilitation, dem Hausberufungsverbot und der Bestenauswahl unter den Habilitierten im Berufungsverfahren. Insbesondere von den Geisteswissenschaften wird die Beibehaltung dieses Systems vehement gefordert. Zu fragen ist allerdings, wozu dieses System bis heute geführt hat?

Aufgrund des Hausberufungsverbotes gibt es an den Hochschulen keine Personalplanung für die Besetzung der Professuren. Nachwuchswissenschaftler werden vielfach völlig unabhängig vom Bedarf an Professoren habilitiert. Die Bestenauswahl unter den habilitierten 40 bis 45-jährigen verhilft nur wenigen zu der angestrebten Professur und führt viele andere in die "Arbeitslosigkeit" als Privatdozent. Als Fazit ist deshalb festzuhalten, dass das bisherige System gerade in den Geisteswissenschaften unsozial ist und eine volkswirtschaftlich unvermeidbare Verschwendung von menschlichen und finanziellen Ressourcen darstellt.

Die neue Personalstruktur des HRG und die Neugestaltung des Qualifikationsweges werden hier Abhilfe schaffen:

Die Hochschulen können aufgrund der Einschränkung des Hausberufungsverbotes erstmals eine Personalplanung für die Besetzung zukünftig frei werdender Professuren durchführen. Juniorprofessuren werden vielfach dort geschaffen werden, wo in 4 bis 6 Jahren eine Professur frei wird. Die Qualifizierung erfolgt hierdurch unter Berücksichtigung des zukünftigen Bedarfes.

Die darüber hinaus eingeräumte Möglichkeit des tenure track schafft planbare Berufsperspektiven, die nur noch von einem abhängig sind: der eigenen Leistung. Eine systematische Produktion von hochqualifizierten Arbeitslosen wird durch dieses neue System vermieden.

Ein weiterer positiver Effekt liegt darin, dass sich deutsche Hochschulen bei der Einrichtung und Besetzung von zukünftigen Juniorprofessuren offenbar leichter tun, interdisziplinäres Neuland zu betreten als sie dies bei der Wiederbesetzung von C 3- und C 4-Professuren in der Vergangenheit getan haben.

Ich bin deshalb davon überzeugt, dass die Juniorprofessur ein Erfolgsmodell werden wird.

1.2 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)?

Die Juniorprofessur soll im Regelfall die Einstellungsvoraussetzung für eine Universitätsprofessur sein. Alternative Wege für eine Berufung auf eine Universitätsprofessur wird es aber auch künftig geben. Das Hochschulrahmengesetz selbst nennt die wesentlichen alternativen Qualifizierungswege: die Tätigkeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder als wissenschaftlicher Mitarbeiter an einer Hochschule oder einer außeruniversitären Forschungseinrichtung sowie die wissenschaftliche Tätigkeit im In- oder Ausland.

Ich teile jedoch die Auffassung des Wissenschaftsrates, dass das Habilitationsverfahren nicht zur Realisierung der mit der Dienstrechtsreform verfolgten Ziele beiträgt. Die Habilitation als Prüfungsverfahren steht vor allem der gewollten größeren Selbständigkeit und Eigenverantwortlichkeit des wissenschaftlichen Nachwuchses entgegen. Die für die Berufung auf eine Professur erforderlichen zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen sollen deshalb künftig nicht mehr zum Gegenstand eines Habilitationsverfahrens gemacht werden, sondern - wie es international üblich ist - nur noch einmal im Berufungsverfahren, bewertet werden.

Während es also zwischen dem Weg über die Juniorprofessur und alternativen Wegen auch nach Auslaufen der langfristigen Übergangsregelung einen Wettbewerb geben wird, wird ein solcher allein im Hinblick auf die Habilitation ab dem Jahr 2010 ausgeschlossen. Kritiker sprechen sich dagegen für einen "offenen Wettbewerb" gegenüber dem hergebrachten Habilitationsmodell aus. Wettbewerb macht jedoch nur dann Sinn, wenn alle Beteiligten faire Wettbewerbschancen haben. Dies ist jedoch vor allem im Bereich der geisteswissenschaftlichen Fächer nicht der Fall.

Nach einer Untersuchung des Bayerischen Staatsinstituts für Hochschulforschung und Hochschulplanung treten 41 % der Habilitierten und 45 % der Habilitanden für die Abschaffung der Habilitation ein, darüber hinaus 31 % der Habilitierten und 41 % der Habilitanden für eine grundlegende Reform. Mit anderen Worten: 72 % der Habilitierten und 86 % der Habilitanden sind der Auffassung, dass sich die Habilitation in ihrer bisherigen Form nicht bewährt hat. Dennoch waren mögliche Veränderungen des Habilitationswesens und der Berufungspolitik zum Zeitpunkt der Befragung nur für ein Viertel der befragten Fakultäten ein Thema. Jede zweite Fakultät sah überhaupt keinen Anlass zu einer solchen Diskussion. Vor allem die geistes-, rechts- und wirtschaftswissenschaftlichen Fakultäten sahen die Habilitation nach dem Ergebnis der Untersuchung auch künftig als "unabdingbare Voraussetzung" bei einer Bewerbung um eine Professur.

Diese Untersuchungsergebnisse belegen, dass das von den Kritikern empfohlene Modell "Wettbewerb" in Wirklichkeit unrealistisch ist. Die Beharrungskräfte würden jede positive Veränderung verhindern.

1.3 Wie soll im Falle geplanter Parallelstrukturen die Vergleichbarkeit von Qualifikationen sichergestellt werden?

Spätestens ab dem Jahr 2010 werden die wissenschaftlichen Leistungen der Bewerber um eine Professur nicht mehr doppelt in Habilitations- und Berufungsverfahren, sondern entsprechend der internationalen Üblichkeit nur noch einmal im Berufungsverfahren bewertet. Bis 2009 sind Habilitationsverfahren weiterhin zulässig. Alle wissenschaftlichen Leistungen, d. h. auch solche, die Gegenstand eines Habilitationsverfahrens waren, werden auch nach 2009 uneingeschränkt in Berufungsverfahren gewürdigt werden.

1.4 Wie ist Ihre Position bezüglich der Möglichkeit eines Tenure Track für Juniorprofessuren?

Wie bereits ausgeführt: positiv. Die Möglichkeit, beim späteren Übergang von der Juniorprofessur zur Dauerprofessur auf eine externe Stellenausschreibung zu verzichten, erlaubt Stellenbesetzungen entsprechend dem an den führenden US-amerikanischen Hochschulen üblichen tenure track-Verfahren. Dies kann im Wettbewerb um Spitzennachwuchskräfte bei der Besetzung von Juniorprofessuren ausschlaggebend sein.

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

Juniorprofessuren werden nicht "politisch privilegiert", sondern orientiert an den internationalen Standards so ausgestaltet, dass Deutschland im Wettbewerb um hochqualifizierte Nachwuchskräfte in eine möglichst gute Ausgangslage kommt.

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.

Erlauben Sie mir folgende Vorbemerkung. Auch Untergangsszenarien werden nicht dadurch realistischer, dass sie ständig wiederholt werden. Bis 2005 kann jeder Nachwuchswissenschaftler aufgrund der durch die 6. HRG-Novelle geschaffenen Rechtslage auf jeden Fall weiter beschäftigt werden. Eine Notwendigkeit für darüber hinausgehende Übergangsregelungen ist - jedenfalls zur Zeit - nicht erkennbar. Sollten sich die nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz sowie im Rahmen unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse ab 2005 bestehenden Möglichkeiten bis dahin als unzureichend erweisen, kann rechtzeitig gesetzgeberisch gehandelt werden.

Außerdem: Viel wichtiger, als die rechtliche Möglichkeit zur Weiterbeschäftigung ist in Wirklichkeit der Wille und die faktische Möglichkeit zur Beschäftigung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Beides hängt erheblich von der Bereitstellung von Mitteln für Forschung und Lehre ab. Dazu will ich zwei Zahlen nennen: die Mittel des Bundes für Bildung und Forschung sind seit 1998 insgesamt um fast 30 % gestiegen und allein die Mittel für den Hochschulbereich sind um über 20 % gestiegen.

2.1 Welche Vorstellungen haben Sie von wissenschaftlichem Personal unterhalb der Professur?

Ich verweise hierzu auf das, was ich zu den Fragen zur Juniorprofessur ausgeführt habe.

2.2 Wie können Abwanderungen ins Ausland verhindert werden?

Die Juniorprofessur ist sicher ein Element, dass die Attraktivität des deutschen Hochschulstandorts erhöht, s.o., aber nicht das einzige. Zum einen gibt es eine umfangreiche Marketinginitiative von Bund und Ländern, die für wissenschaftliche Karrieren in Deutschland wirbt, wichtiger ist aber noch die Verbesserung der Rahmenbedingungen für ausländische und deutsche Studierende. Dazu gehören die Erleichterungen bei der Berufsausübung für ausländische Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und die erleichterten Familiennachzugs-

möglichkeiten (Zuwanderungsgesetz). Dazu gehört auch die Anpassung der Abschlüsse an internationale Standards (Bachelor/Master), dazu gehören aber auch die höhere Investition in die Hochschulinfrastruktur und die Steigerung der Projektfördermittel der letzten Jahre. Viele weitere Reformen, Bürokratieabbau und Flexibilisierung werden von den zuständigen Ländern und Hochschulen inzwischen angegangen. Hier ist aber auch noch einiges zu leisten.

2.3 Welche Übergangsregelungen und -fristen planen Sie, die einen geordneten Übergang für Habilitierende bzw. Habilitierte nach Altrecht in eine Professur ermöglichen?

Über die im August in Kraft getretene Übergangsregelung bis 2005 hinaus besteht zur Zeit kein Handlungsbedarf.

2.4 Was halten Sie von dem Vorschlag, in den sogenannten Überhangfächern, in denen die Zahl der habilitierten WissenschaftlerInnen die Zahl der frei werdenden Stellen weit übertrifft, in der Übergangszeit Förderprofessuren auszuscheiden?

Da das Überangebot von habilitierten Bewerbern um eine Professur auch in den kommenden Jahren noch weiter fortauern wird, handelt es sich nicht um ein kurz- oder mittelfristiges Problem, dass mit einer zeitweisen "Vorgriff-Professur" einfach lösbar wäre. Eine Verschiebung des Problems auf die nächste Generation kommt für uns nicht in Frage. Nur wo dauerhaft Bedarf für eine Professur besteht, kommt ein Vorziehen in Frage.

2.5 Experten haben unterschiedliche Lösungsvorschläge vorgebracht. Was halten Sie von der Einführung eines Wissenschaftstarifs?

Die Vereinbarung eines Wissenschaftstarifvertrages halte ich - nach der Hochschuldienstrechtsreform - für einen wichtigen weiteren Schritt zur Stärkung des deutschen Wissenschaftssystems im internationalen Wettbewerb und zum Abbau von Mobilitätshemmnissen zwischen Wissenschaft und Wirtschaft in Deutschland. Eine Reform der Anstellungs- und Vergütungsbedingungen ist gerade auch für die tariflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unbedingt notwendig. Bisher wurde das Zustandekommen einer übergreifenden Regelung für Hochschulen und Forschungseinrichtungen aufgrund der Haltung der Tarifgemeinschaft der deutschen Länder (TdL) verhindert. Solange sich ein Durchbruch zugunsten des Wissenschaftstarifvertrages noch nicht realisieren lässt, halte ich es jedoch für sinnvoll, wenn durch Einzelfall- und Pilotregelungen erste Schritte in die richtige Richtung unternommen werden. Ich denke hier z.B. an modellhafte tarifliche Regelungen für einzelne, ausgewählte Forschungseinrichtungen.

2.6 Wie stehen Sie zur Möglichkeit, den Status des 'Freien Wissenschaftlers' zu schaffen?

Sofern sich Nachwuchswissenschaftler im Bereich der Forschung selbständig machen, findet das vielfache Unterstützung von Bund, Ländern und Hochschulen.

Ihre Frage zielt aber wohl eher auf Wissenschaftler, die Drittmittel einwerben, jedoch zur Beantragung der Drittmittel und zur Durchführung der Forschungsvorhaben die Grundausrüstung einer Hochschule oder Forschungseinrichtung benötigen. Grundlage einer solchen Tätigkeit sollte auch in Zukunft ein Beschäftigungsverhältnis sein.

In der öffentlichen Diskussion werden zum Teil Regelungen gefordert, die bei Vorliegen von Drittmitteln stets den Abschluss von Zeitverträgen ermöglichen sollen, wenn der Wissenschaftler sich mit der Befristung des Beschäftigungsverhältnisses ausdrücklich einverstanden

erklärt und das Risiko späterer Arbeitslosigkeit bewusst in Kauf nimmt. Diese Forderungen begegnen jedoch nach Auffassung der Arbeitsrechtsexperten erheblichen verfassungs- und auch europarechtlichen Bedenken. Nach dem Recht der Europäischen Union sowie dem Sozialstaatsprinzip des Grundgesetzes ist das unbefristete Arbeitsverhältnis mit Kündigungsschutz der Normalfall der Beschäftigung.

2.7 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?

In den Fällen, in denen die Qualifizierungsphase abgeschlossen ist und in denen eine Befristung nach allgemeinem Arbeitsrecht nicht möglich ist, erscheint mir dies auch im Sinne des vorstehend Gesagten der richtige Weg zu sein.

3. Professorenbesoldung:

3.1 Halten Sie es für wahrscheinlich, dass für die Festlegung der Leistungszulagen auf die neuen Professorengrundgehälter objektivierbare Kriterien entwickelt werden können?

Bei der Bemessung variabler Vergütungen wird sowohl auf Leistungen, die sich zeitlich oder quantitativ, d.h. objektiv messen lassen, als auch auf Leistungen, die subjektiv qualitativ bewertet werden, abgestellt werden.

3.2 Welche Kriterien könnten das sein und wie sollen sie gemessen werden?

Zu den Leistungen, die sich objektiv feststellen lassen, zählen zunächst einmal formal übertragene Ämter (Rektor, Dekan etc.), ferner besondere Aufgaben, die in Zielvereinbarungen mit dem Beschäftigten definiert werden können. Als besondere Aufgaben sind in der Regel solche Tätigkeiten zu verstehen, die nicht Gegenstand der regulären Aufgaben des Beschäftigten sind, da eine objektivierbare Zieldefinition und Erfolgskontrolle im Bereich der Wahrnehmung der Daueraufgaben nur in den Fällen möglich ist, in denen sich die Leistung in messbaren Parametern wie Umsatz, Gewinn oder z. B. dem Betrag eingeworbener Drittmittel niederschlägt.

Reguläre Aufgabe der Professoren ist es, ihr Fach in Forschung und Lehre zu vertreten, Prüfungen abzunehmen sowie im Rahmen der bestehenden Gremien des Fachbereiches und der Hochschule an der Selbstverwaltung teilzunehmen. Beispiele für Aufgaben, die über diese regulären Pflichten eines Hochschullehrers in Forschung, Lehre und Hochschulselbstverwaltung hinausgehen, sind z. B.:

- * Aufbau eines neuen Fachbereiches
- * Entwicklung eines neuen Studienganges
- * Entwicklung eines neuen Prüfungssystem wie z.B. des Leistungspunktesystems
- * Entwicklung eines Evaluationsverfahrens für die Leistungen in Forschung und Lehre
- * Entwicklung eines Konzeptes zur Steigerung des Praxisbezuges in der Lehre
- * Entwicklung eines Konzeptes zur Intensivierung der internationalen Beziehungen (Forschungskooperationen, Erhöhung des Anteils ausländischer Studierender)
- * Entwicklung eines fachspezifischen Studieneingangstestes
- * Entwicklung eines Konzeptes zur Beratung der Studienbewerber, Studienanfänger und Erstsemester zur Senkung des Anteiles später Studienabbrüche.

3.3 Planen Sie Obergrenzen bei den Leistungszulagen?

Für die individuelle Besoldung gibt es künftig keine absolute Obergrenze mehr. Deutsche Hochschulen erhalten damit eine realistische Chance, Spitzenkräfte, die auch von der Wirtschaft oder ausländischen Universitäten umworben werden, zu gewinnen. Sie werden so mit Hochschulen in anderen Ländern konkurrenzfähig.

3.4 Sollen die Leistungszuschläge für alle Fächer an der Universität gleichermaßen eingeführt werden?

Ja.

3.5 Wie wollen Sie universitätsinterne Verwerfungen zwischen drittmittelbegünstigten (insbes. Natur-, Ingenieur- Rechts- und Wirtschaftswissenschaften) sowie drittmittelbenachteiligten (insbes. Kultur- und Geisteswissenschaften)Fächern verhindern?

Das Drittmittelaufkommen ist üblicherweise ein Leistungsindikator unter verschiedenen anderen. Soweit dabei neben dem konkreten Drittmittelaufkommen und seiner Entwicklung im Zeitverlauf auch auf Quervergleiche abgestellt wird, kommen dafür sinnvollerweise fachverwandte Bereiche und nicht fachfremde Bereiche in Betracht.

3.6 Sind für jeweils einzelne Fächer bzw. Fächergruppen jeweils gesonderte Leistungskriterien und -budgets vorgesehen?

Das neue Besoldungsrecht des Bundes enthält keine Vollregelung. Vielmehr wird Ländern und Hochschulen gerade im Bereich der Leistungskriterien und der Leistungsevaluierung ein weiter Handlungsspielraum eröffnet. Eine Arbeitsgruppe der FMK erarbeitet gegenwärtig eine Musterregelung für landesrechtliche Ausführungsbestimmungen.

3.7 Wie kann Leistungssteigerung durch Leistungszulagen erreicht werden, wenn diese grundsätzlich kostenneutral sein sollen?

Um sicher zu stellen, dass die Reform insgesamt nicht zu einer Besoldungskürzung bei den Professoren führt, wird das bisherige Personalbudget durch die bundesrechtliche Festlegung eines Vergaberahmens garantiert. Darüber hinaus erhalten die Länder die Möglichkeit, den für die Berechnung des Vergaberahmens maßgeblichen Besoldungsdurchschnitt des Jahres 2001 für die Besoldung der Professoren um durchschnittlich jährlich bis zu 2 % zu überschreiten, insgesamt jedoch höchstens bis zu 10 %. Darüber hinaus können alle Länder, deren Besoldungsdurchschnitt des Jahres 2001 unter dem Niveau des ausgabenstärksten Landes liegt, ihren Besoldungsdurchschnitt auf dieses höchste Niveau erhöhen. Diese, den Ländern eingeräumten Handlungsspielräume ermöglichen es, die Anwerbung von Spitzenkräften aus Industrie und Ausland zu finanzieren, die Fachhochschulprofessuren aufzuwerten und das Besoldungsniveau in Ostdeutschland - unabhängig von der zunächst noch fortbestehenden generellen Besoldungsabsenkung - dem Niveau der westlichen Länder anzugleichen.