

**Stellungnahme zum Bericht der Expertenkommission „Reform des Hochschuldienstrechts“ (Stand: 31.03.2000)**

**Allgemeine Einschätzung der Empfehlungen zur Personalstruktur**

1. Die BuKoF begrüßt die Bemühungen, das Dienstverhältnis von Nachwuchswissenschaftlerinnen und –wissenschaftlern, die sich auf eine Professur vorbereiten, künftig selbständiger zu gestalten. Sie unterstützt deshalb die Einführung der vorgeschlagenen neuen Personalkategorie „Juniorprofessur“.
2. Die BuKoF hätte in dem Papier einen stärkeren Bezug auf die Verpflichtung zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungspositionen im Wissenschaftsbereich bzw. zur Erhöhung des Anteils von Frauen auf Professuren erwartet. In dem Papier heißt es zwar: *„Die Juniorprofessur soll zugleich auch die Chancen von Frauen zur Qualifizierung für eine Professur verbessern.“* Eine inhaltliche Verknüpfung der Reform der Personalstruktur mit dem Thema Chancengleichheit von Frauen im Sinne des Gender Mainstreaming würde aber an dieser Stelle erfordern, durch geeignete Verfahrensregelungen sicherzustellen, dass ein angemessener Anteil der künftigen Juniorprofessuren von Frauen besetzt wird. Aus unserer Sicht sollten 50 % der Stellen für Frauen reserviert werden, um die bisherige Unterrepräsentanz zu kompensieren. Mindestens müßte aber der Anteil erreicht werden, den Frauen unter allen abgeschlossenen Promotionen einnehmen.
3. Die BuKoF hätte sich von der Kommissionsarbeit insgesamt eine umfassendere Reform der Personalstruktur als Gesamtkonzept erhofft. Sie teilt nicht die Einschätzung der Kommission, dass die bisherigen Regelungen über die Befristung von Arbeitsverhältnissen für die Mehrzahl des wissenschaftlichen Personals an wissenschaftlichen Hochschulen und zunehmend auch an außeruniversitären Forschungseinrichtungen grundsätzlich beibehalten werden sollten. Die BuKoF hat sich in der Vergangenheit wiederholt dafür ausgesprochen, auch unterhalb der Ebene der Professur für dauerhafte Aufgaben in Forschung und Lehre und (nicht nur für Dienstleistungen wie die Betreuung von Großgeräten) Funktionsstellen einzurichten, so wie dies auf internationaler Ebene selbstverständlich ist (z. B. als lecturer oder senior lecturer).
- 4. Vor dem Hintergrund der Beibehaltung der bisherigen Personalstruktur im Bereich des wissenschaftlichen Mittelbaus ist positiv hervorzuheben, dass die Kommission empfohlen hat, durch Änderungen im bisherigen gesetzlichen Regelungsrahmen den Umgang mit zeitlich befristeten Verträgen in der Praxis leichter handhabbar zu machen.**
5. Die BuKoF hält die knappen Ausführungen in den Empfehlungen über die Gestaltung und Finanzierung der Promotionsphase für unbefriedigend.
6. Die BuKoF teilt die Einschätzung im Kommissionsbereich, wonach ein Personalstatut für

Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen grundsätzlich auch das wissenschaftsakkessorische Personal in Forschung, Lehre und den administrativen und technischen Servicebereichen einschließlich des Bibliothekswesens einbeziehen sollte.

- **Zur Neugestaltung des Qualifikationsweges von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern**

1. Die BuKoF unterstützt die Einführung der neuen Personalkategorie „Juniorprofessur“ zur Qualifizierung für die Übernahme einer Professur. Die vorgeschlagenen Regelungen zur Ausgestaltung der Position und der Arbeitsbedingungen sowie die korporationsrechtliche Zuordnung zur Gruppe der Professorinnen und Professoren finden unsere Zustimmung.

2. Wir begrüßen es, daß künftig für Juniorprofessorinnen und –professoren nach erfolgreicher Qualifizierung grundsätzlich die Möglichkeit eröffnet werden soll, an der eigenen Hochschule einen Ruf zu erhalten, sofern sie von auswärts auf die Juniorprofessur berufen worden waren oder nach der Promotion eine mehrjährige wissenschaftliche Tätigkeit an einer anderen Hochschule ausgeübt hatten. Im Unterschied zu einem tenure-track-System kann allerdings auch diese Regelung nicht verhindern, dass hochqualifizierte Juniorprofessorinnen und –professoren nach dem Ende ihrer Dienstzeit ggf. trotz positiver Beurteilung ihrer Leistungen aus dem Wissenschaftssystem ausscheiden müssen. Insofern bleibt die Regelung der beruflichen Perspektiven für qualifizierte junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler unbefriedigend.

**3. In Bezug auf den Ersatz der Habilitation durch das neue Qualifizierungsmodell hätten wir eine deutlichere Formulierung erwartet. Es nützt wenig, wenn künftig das Habilitationsverfahren „entfallen kann“, in der Praxis der einzelnen Hochschulen aber weiterhin durchgeführt wird, denn dies hätte zur Folge, dass von den Bewerberinnen und Bewerbern in der Mehrzahl der Fächer weiterhin eine Habilitation erwartet wird. Eine konsequente Umsetzung des neuen Modells sollte mit einer Abschaffung der Habilitation verbunden werden.**

4. Die BuKoF hält im Unterschied zu den Kommissionsempfehlungen den Ansatz für falsch, den Zugang zu der attraktiven neuen Qualifikationsmöglichkeit der Juniorprofessur auf Menschen zu beschränken, die das Glück hatten, spätestens nach 3 Post-doc-Jahren bzw. spätestens 6 Jahre nach Beginn der Promotionsphase eine freie Juniorprofessur in ihrem Fach zu finden, auf die sie sich dann erfolgreich bewerben können. Auch kreative Umwege werden auf diesem Wege verbaut. Zwar sollen nach den Kommissionsempfehlungen grundsätzlich auch andere Zugänge zu einer Professur als über eine Juniorprofessur möglich bleiben. In vielen Fächern darf jedoch bezweifelt werden, dass berufliche Erfahrungen von Berufungskommissionen als gleichwertige Qualifikation akzeptiert werden.

**Die Bemühungen um eine Reform der Personalstruktur und eine Beschleunigung akademischer Karrieren sollten nicht mit einer faktischen Einführung neuerlicher Altersgrenzen für die Besetzung von Juniorprofessuren verbunden werden. Die BuKoF hat sich in der Vergangenheit immer wieder gegen strenge Altersgrenzen ausgesprochen, weil sie nach unseren Erfahrungen die Chancen für Frauen negativ beeinflussen. Selbst der Wissenschaftsrat hat sich in seinen Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung dagegen ausgesprochen, „Alterskriterien, Umwege oder Bruchstellen in der Wissenschaftsbiographie grundsätzlich negativ zu bewerten und zu einem entscheidenden Selektionskriterium zu erheben, da hiervon gegenwärtig vor allem Frauen betroffen wären.“ (WR, Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung, 1998, S. 83)**

5. Die Korrektur des bisherigen hohen Erstberufungsalters von Ende 40 sollte nun nicht so weit ins Gegenteil umschlagen, dass eine Berufung Anfang 30 gefordert wird. Die BuKoF teilt nicht den neuen Jugendlichkeitskult, der sich in dieser Frage nicht nur in den Kommissionsempfehlungen findet. Die Begründung für die Notwendigkeit einer drastischen Verjüngung und Herabsetzung des Erstberufungsalters lag bisher darin, daß es erwachsenen Menschen in qualifizierter Tätigkeit nicht zuzumuten sei, in einem Alter, in dem andere längst verantwortliche Positionen ausfüllen, in langjähriger persönlicher Abhängigkeit gehalten zu werden. Dieses Argument entfällt aber mit der Einführung der Juniorprofessur.

Der internationale Vergleich ist nur ein Argument für ein früheres Erreichen einer eigenverantwortlichen Position, nicht aber für eine Berufung auf die Endposition einer akademischen Karriere in einem Alter von Anfang oder Mitte 30. Dagegen sprechen auch die quantitativen Proportionen. Schließlich ist die Anzahl der professoralen Dauerstellen, auf die eine so frühe Erstberufung erfolgen soll, in der bundesdeutsche Personalstruktur im Vergleich zu allen übrigen Stellen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler relativ gering.

Auch der überproportional hohe Ersatzbedarf in den nächsten Jahren spricht dagegen, alle diese Professuren relativ zeitgleich mit sehr jungen Leuten zu besetzen, so daß für die nächste Generation dann wieder sehr schlechte Chancen auf eine Berufung gegeben wären. Demgegenüber wäre eine Altersmischung bei Neuberufenen günstiger.

### Fachhochschulen

6. Die BuKoF spricht sich dafür aus, das Instrument besonderer Assistenz- bzw. Qualifizierungsprofessuren auch für die Gewinnung eines eigenen Nachwuchses an den Fachhochschulen einzusetzen. Sie begrüßt die Empfehlung, die bisherigen Förderprogramme für Nachwuchswissenschaftlerinnen auszubauen, die es bereits in einigen Bundesländern gibt, und in denen z. B. in Form „vorgezogener Berufungen“ bzw. Verwaltungsprofessuren die Möglichkeit geschaffen wird, fehlende Einstellungs Voraussetzungen zu erwerben (z. B. die fehlende Promotion bei ansonsten gut ausgewiesenen PraktikerInnen). Außerdem sollte durch die Einrichtung von Qualifikationsstellen an Fachhochschulen die Möglichkeit unterstützt werden, den eigenen wissenschaftlichen Nachwuchs im Rahmen eines kooperativen Promotionsverfahrens zu fördern.

### Kunsthochschulen

7. Die Empfehlungen gehen nur sehr knapp auf die besonderen Bedingungen an künstlerischen Hochschulen ein. Hier gilt die unter Punkt 4. aufgeführte Kritik an den zeitlichen Zugangsbegrenzungen für eine Juniorprofessur in verstärktem Maße. Sofern diese Position auch an künstlerischen Hochschulen eingeführt wird, wäre hier auf jeden Fall mehr Flexibilität gegenüber unterschiedlichen wissenschaftlichen und künstlerischen Biographien erforderlich.

## **III. Promotionsphase**

1. Wir halten eine zeitliche Dauer von 3 – 5 Jahren für realistischer als die geforderte Verkürzung auf max. 3 – 4 Jahren. Sowohl bei Frauen wie bei Männern dauern Promotionen real meist länger. Nicht nur in experimentellen Fächern kommt es häufig zu Verzögerungen, die längere Zeiten rechtfertigen. Nach den bisherigen Erfahrungen dauern gerade Promotionen in den Geisteswissenschaften oft länger.

**2. Die BuKoF hat sich immer dafür ausgesprochen, auch in dieser Qualifizierungsphase die Finanzierung über Stellen und nicht über Stipendien vorzunehmen, da mit Stipendien keinerlei sozialversicherungsrechtliche Absicherung verbunden ist und sich dies auch auf die spätere Alterssicherung negativ auswirkt.**

#### **IV. zur leistungsorientierten Besoldung im Hochschulbereich**

1. Die BuKoF hält den Weg hin zu einer leistungsorientierteren Bezahlung von Professorinnen und Professoren grundsätzlich für richtig. Dabei ist allerdings sorgfältig darauf zu achten, dass sich in der praktischen Ausgestaltung der leistungsbezogenen variablen Gehaltsbestandteile und vor allem der frei verhandelbaren Gewährung von Strukturzulagen im Rahmen von Berufungs- und Bleibeverhandlungen nicht neue Formen indirekter Diskriminierung von Frauen ergeben.

2. Die BuKoF spricht sich dafür aus, das System leistungsorientierter Besoldung grundsätzlich auf den Bereich der Dauerstellen zu begrenzen. Im Bereich der befristeten Qualifikationsstellen ist die Befristung Leistungsanreiz genug.

3. Es ist darauf zu achten, dass erreichte Leistungszulagen beim wissenschaftlichen und beim technischen und Verwaltungspersonal durch familienbedingte Unterbrechungen oder Reduzierungen der Arbeitszeit strukturell nicht in Frage gestellt werden.

4. Bei der Gewährung von Funktionszulagen sollte grundsätzlich auch das Amt der Frauenbeauftragten in den Katalog entsprechender Funktionen einbezogen werden. Dies könnte dazu beitragen, dieses Amt auf für Professorinnen attraktiver zu machen.

#### **V. zur Frage eines eigenständigen Personalstatuts für den Wissenschaftsbereich**

Die BuKoF hat sich bereits in der Vergangenheit wiederholt für die Abschaffung des Beamtentums in Forschung und Lehre sowie in der Administration der Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Die von der Expertenkommission gewünschte Mobilität zwischen Hochschulen und im außeruniversitären Bereich, der Abschluss von Teilzeitarbeitsverhältnissen auch bei Professuren oder deren Befristung ist leichter möglich im Tarifzusammenhang als im Beamtenverhältnis.

Im Mittelbau und bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im technischen und Verwaltungsbereich einschließlich Bibliothekspersonal schafft das Nebeneinander von Beamtenrecht und Arbeitsrecht, von Besoldungs- und Tarifstrukturen nicht begründbare Ungleichheiten; dies wirkt sich indirekt frauendiskriminierend aus.

Der BAT muss weiterentwickelt werden in Richtung auf eine aufgabenbezogene, nicht tätigkeitsmerkmalsbezogene Eingruppierung. Für Stellen in der Wissenschaft ist unter dieser Voraussetzung ein Verbleib im BAT sinnvoll, mit wissenschaftsspezifischen Sonderregelungen. Für die Stellen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im technischen und Verwaltungsbereich sollte die tarifliche Regelung auf jeden Fall auch weiterhin im Rahmen des BAT erfolgen. Um neue Aufstiegsmöglichkeiten und Karrierewege zu ermöglichen, die grundsätzlich auch Übergänge aus diesem Bereich hin zu wissenschaftlichen Stellen nicht ausschließen, sollten beide Bereiche in einer besonderen tarifvertraglichen Regelung zusammengefasst werden, die sowohl Hochschulen wie außeruniversitäre Forschungseinrichtungen umfassen und für alle Beschäftigten gelten.