

Hochschuldienstrecht für das 21. Jahrhundert

- Das Konzept des BMBF -

Zielsetzung

Ziel der Bundesregierung ist es, die Leistungs- und Innovationsfähigkeit unseres Wissenschafts- und Forschungssystems zu stärken und die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Hochschul- und Forschungslandschaft auch im internationalen Vergleich zu sichern. Sie beabsichtigt hierzu, flexiblere und leistungsorientiertere Beschäftigungs- und Vergütungsstrukturen sowohl für den Hochschulbereich als auch für den außeruniversitären Forschungsbereich zu schaffen. Hierdurch sollen Anreize für mehr Leistung und bessere Qualität geschaffen, Entwicklungspotentiale für Kreativität im gesamten Innovationszyklus eröffnet und der Know-how-Transfer zwischen Wissenschaft und Wirtschaft beflügelt werden. Der Qualifikationsweg für den wissenschaftlichen Nachwuchs soll kürzer und übersichtlicher gestaltet werden.

Hinsichtlich der Notwendigkeit und Richtigkeit der von ihr verfolgten generellen Zielsetzungen der Hochschulreform sieht sich die Bundesregierung durch die Ergebnisse der jüngsten OECD-Studie zum Bildungsbereich "Education at a Glance" bestätigt. Im internationalen Vergleich ist der Anteil von Hochschulabsolventen in Deutschland eher gering. Für die Zukunftssicherung brauchen wir mehr junge Menschen mit hoher Ausbildungsqualifikation. Dafür müssen Rahmenbedingungen geschaffen werden, die insbesondere auch eine optimale Verwendung der Mittel für den Hochschulbereich ermöglichen.

Dienstrechtsreform als Teil der Hochschulreform

Die Reform des Dienst- und Besoldungsrechts ist wesentlicher Teil der Gesamtreform des deutschen Hochschulwesens, zu der ebenso die Neugestaltung der Studienstruktur, die Einführung einer leistungsorientierten Hochschulfinanzierung, die Evaluation der Leistungen in Forschung und

Lehre, ein modernes Hochschulmanagement und die Vergabe international kompatibler Abschlussgrade gehören.

Nicht historisch entstandene Besitzstände, sondern die in Outputzahlen zu messenden Leistungen der Hochschulen sollen in Zukunft maßgebend für die staatliche Finanzierung der Hochschulen sein. Entscheidend ist, Anreize für die Erreichung der zwischen Staat und Hochschulen vereinbarten Ziele zu schaffen.

Das Hochschulrahmengesetz sieht auch innerhalb der Hochschulen eine leistungsorientierte Verteilung der Ressourcen auf die Fachbereiche und Institute vor. Die Kultusministerkonferenz hat darüber hinaus eine grundsätzliche Befristung von Berufungszusagen über die sächliche und personelle Ausstattung der Institute auf fünf Jahre beschlossen. Die Einführung einer stärker leistungsorientierten Besoldung der Professoren ist ein wesentlicher Eckpunkt der jetzt anstehenden Dienstrechtsreform.

Eine leistungsorientierte Ressourcenverteilung sowie Vergütung des Hochschulpersonals erfordern in den Hochschulen entscheidungsfähige Managementstrukturen. Dazu bedarf es entsprechender organisatorischer Regelungen einschließlich der Entwicklung von Managementprofilen.

Ausgangslage

Aus Sicht des BMBF sind als zentrale Probleme im Bereich der Hochschulen und insbesondere des Hochschuldienstrechts zu nennen:

- die lange Qualifikationsdauer des wissenschaftlichen Nachwuchses,
- die im internationalen Vergleich unzureichende Selbständigkeit der Postdoktoranden, die in der Regel bis zur Habilitation oder einer entsprechenden Qualifizierung in Abhängigkeit vom jeweiligen Institutsleiter arbeiten.
- das hohe Erstberufungsalter von Professoren,
- das Übergewicht der Alterstufen gegenüber den auf Leistung abstellenden Elementen der Professorenbesoldung,
- unzureichende Möglichkeiten, Leistungsgesichtspunkten bei der Gewinnung von Wissenschaftlern Rechnung tragen zu können,
- fehlende Leistungsanreize in der Professorenbesoldung, insbesondere für ein Engagement in der Lehre.

Die Reform des Hochschuldienstrechts soll sich daher auf die Neugestaltung des Qualifikationsweges der Hochschullehrer sowie die Einführung eines leistungsorientierteren und wettbewerbsfähigen Besoldungssystems konzentrieren.

In den kommenden Jahren wird es im Bereich der Professorenschaft eine große Pensionierungswelle geben. Die Chance des derzeitigen Generationenwechsels in der Professorenschaft muss genutzt werden, um eine neue Personal- und Besoldungsstruktur einzuführen und die Chancen von Frauen in diesem Bereich zu verbessern.

1999 waren an den Hochschulen des Bundes und der Länder 32.297 Professoren und Professorinnen in den Besoldungsgruppen C 2, C 3 und C 4 tätig. Die Verteilung auf Fachhochschulen und andere Hochschulen stellt sich wie folgt dar:

	C 2	C 3	C 4	Summe
Fachhochschulen	4.497	6.771	-	11.268
Universitäten u. gleichgestellte Hochschulen	1.989	7.726	11.314	21.029
Summe	6.486	14.497	11.314	32.297

Ferner verfügen die Hochschulen über 15.000 C 1-Planstellen, von denen aber nur etwa 6.000 adäquat mit wissenschaftlichen Assistenten, die übrigen mit wissenschaftlichen Mitarbeitern besetzt sind. Daneben gibt es ca. 4.000 C 2-Stellen der Oberassistenten und Hochschuldozenten. Für wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter stehen weitere ca. 50.000 Stellen zur Verfügung.

Expertenkommission

Zur Vorbereitung von Reformvorschlägen der Bundesregierung hat die Bundesministerin für Bildung und Forschung im Juni 1999 eine Expertenkommission „Reform des Hochschuldienstrechts“ berufen. Die Kommission schlägt in ihren Empfehlungen vom 10. April 2000 grundlegende Änderungen des Qualifikationsweges zur Professur sowie eine Neugestaltung der Besoldung von Hochschullehrern und Mitgliedern von Leitungsorganen der Hochschulen vor.

Konzept des BMBF

Das Konzept des BMBF für ein neues Hochschuldienstrecht knüpft weitgehend an die Empfehlungen der Expertenkommission an und setzt eigene Akzente bei dem Besoldungsgefüge der Professoren. Nachstehend werden die einzelnen Elemente zur Neuordnung der Personalstruktur und des

Qualifikationsweges des wissenschaftlichen Nachwuchses und schließlich die Besoldung dargestellt.

Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Die Neuordnung der Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses dient folgenden Zielen:

- frühere selbständige Tätigkeit des wissenschaftlichen Nachwuchses,
- Verbesserung des Verfahrens zur Feststellung der Qualifikation,
- frühere Erstberufung durch Verkürzung aller Phasen der Qualifikation einschließlich Studium und Promotion,
- Steigerung der Attraktivität der deutschen Hochschulen für qualifizierte deutsche und ausländische Nachwuchswissenschaftler.

In Übereinstimmung mit der Expertenkommission wird die Einführung einer befristeten **Juniorprofessur** in möglichst zeitnahe Anschluss an die Promotion vorgeschlagen. Sie soll im Regelfall die Einstellungsvoraussetzung für eine Universitätsprofessur sein. Mit der Einführung der Juniorprofessur soll die Qualifizierungszeit verkürzt und eine frühere, eigenverantwortliche wissenschaftliche Tätigkeit erreicht werden. Die Juniorprofessur soll zugleich die Chancen von Frauen zur Berufung auf eine Professur verbessern. Kürzere, besser strukturierte Qualifikationswege, die auch die Fachbereiche mit in die Verantwortung einbinden, sowie der Verzicht auf das das Selbständigkeitspotential aufzehrende Habilitationsverfahren sollen dies ermöglichen.

Alternative Wege für eine Berufung auf eine Universitätsprofessur werden wie bisher offen stehen. Es sind jedoch in hinreichendem Ausmaß Juniorprofessuren zu schaffen und tatsächlich zu nutzen, um zu erreichen, dass die Bewährung für eine Lebenszeitprofessur künftig im Regelfall nicht mehr im Rahmen weisungsgebundener Beschäftigung erfolgt.

Alternative Wege für eine Berufung auf eine Universitätsprofessur sind:

- die Qualifizierung aufgrund beruflicher Tätigkeit,
- die wissenschaftliche Qualifizierung im Ausland,
- die Qualifizierung durch wissenschaftliche Tätigkeit.

Der Qualifizierungsweg durch berufliche Tätigkeit in der Wirtschaft ist insbesondere für die Ingenieurwissenschaften, sowohl an Universitäten wie an Fachhochschulen, von Bedeutung.

ÜbersichtNeugestaltung des Qualifikationsweges der Hochschullehrer an Universitäten

bisheriges Schema

neues Schema

Professor	Professor			
Habilitation (Assistent oder wiss. Mitarbeiter)	Juniorprofessor max. 6 Jahre	wiss. Mitarbeiter	wiss. Tätigkeit außerhalb der Uni oder im Ausland	berufliche Tätigkeit
	Postdoc-Phase max. 2 – 3 Jahre			
Promotion	Promotion max. 4 Jahre	Promotion		
Studienabschluss	Studienabschluss			

Promotionsphase

Da es in Deutschland kein obligatorisches Promotionsstudium gibt, ist die Promotionsphase unstrukturiert und die Betreuung häufig unzureichend. Außerhalb der Graduiertenkollegs besteht für Doktoranden und Betreuer keinerlei verpflichtender Rechte-Pflichten-Kanon. Doktoranden in einem Beschäftigungsverhältnis werden mit promotionsfremden Hilfstätigkeiten weit über das zumutbare Maß hinaus belastet. Die Hochschulen sollten ein strukturiertes Doktorandenprogramm anbieten. Angestrebt wird eine bessere und stärkere Verantwortung des Fachbereiches, insbesondere eine gute und intensive Betreuung der Doktoranden.

Wissenschaftsrat, Hochschulrektorenkonferenz und Wissenschaftsorganisationen fordern deshalb in Anlehnung an die angelsächsische Praxis eine stärkere und transparente Strukturierung der Promotionsphase unter institutioneller Verantwortung der Hochschule.

Mit dem vom Bund maßgeblich initiierten Programm der Graduiertenkollegs sind musterhafte Strukturen geschaffen und erfolgreich erprobt worden, die beweisen, dass Qualitätsverbesserung, Verbreiterung der Qualifikation und zugleich Verkürzung der Qualifikationsdauer möglich sind.

Zur Verbreiterung dieses Ansatzes auf alle Doktoranden sind folgende Maßnahmen notwendig:

- Im Hochschulrahmengesetz soll ein Doktorandenstatus geschaffen werden.
- Die Promotion soll in der Regel in ein Promotionsstudium eingebunden erfolgen.
- Das bisherige, flexible System der Finanzierung der Doktoranden durch Stipendien oder über Beschäftigungsverhältnisse soll beibehalten werden.
- Die Promotion als Vorbereitung auf die Juniorprofessur soll grds. nach drei Jahren abgeschlossen sein (Einreichung der Promotionsarbeit). In einzelnen experimentellen Fächern und bei Promotionen im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses mag es auch weiterhin erforderlich sein, den Zeitrahmen auszudehnen, jedoch nicht auf mehr als 4 Jahre.
- Soweit Doktoranden als wissenschaftliche Mitarbeiter beschäftigt werden, sollen diese Arbeitsverhältnisse auf 4 Jahre begrenzt werden¹.
- Doktoranden sollen in die gesetzliche Krankenversicherung einbezogen werden, soweit sie nicht als Arbeitnehmer oder Familienangehöriger versichert sind.

Juniorprofessur

Als Bewährungsphase für eine Lebenszeitprofessur wird die Einführung einer Juniorprofessur mit dem Recht zur selbständigen Forschung und Lehre vorgeschlagen. Dem wissenschaftlichen Nachwuchs soll dadurch bereits mit Anfang dreißig und nicht erst nach Vollendung des vierzigsten Lebensjahres erstmals die Möglichkeit zu eigenverantwortlicher Forschung und Lehre gegeben werden.

Wesentliches Element der neuen Bewährungsphase ist, dass künftig nicht mehr die „abgebenden“, sondern die „aufnehmenden“ Institutionen darüber entscheiden, ob Juniorprofessoren sich als Hochschullehrer bewährt haben und damit über die für die Berufung auf eine Lebenszeitprofessur erforderliche Eignung und Befähigung verfügen. Die „aufnehmenden“ Institutionen tragen anders als die „abgebenden“ auch allein die Konsequenzen ihrer Entscheidungen.

Der Nachweis der über die Promotion hinausgehenden wissenschaftlichen Leistungen im Sinne von § 44 Abs. 1 Nr. 4 HRG wird je nach Fach unterschiedlich ausgestaltet sein. So werden in den Naturwissenschaften typischerweise Veröffentlichungen in international führenden Zeitschriften

¹ Ausnahmen sollen in den in § 57 c Abs. 6 genannten Fällen (z. B. Kindererziehung und Mutterschutz) zugelassen werden.

nachzuweisen sein, während z. B. in den Geisteswissenschaften vermutlich auch künftig „das 2. Buch“ erwartet wird.

Die Vorgabe einer verbindlichen Quote von Stellen für Juniorprofessuren ist nicht sinnvoll, da der konkrete Bedarf an Professorennachwuchs im Zeitverlauf stark schwankt. Bei einer Vernachlässigung dieser Schwankungen in der Zeit wären zur Deckung des Bedarfs an Hochschullehrern bei einem Stellenbestand von derzeit ca. 20.000 Professuren an Universitäten, von denen jährlich im Mittel ca. 4 % nachzubeseetzen sind, etwa 6.000 Juniorprofessuren erforderlich. Die Länder und Universitäten sollen sich bei der Einrichtung von Juniorprofessuren an dieser Quote orientieren.

Implementation

Die Juniorprofessuren sind im Unterschied zu den bisherigen Assistentenstellen nicht bei einzelnen Professuren angesiedelt, sondern bei den Fachbereichen. Anders als das frühere Hochschulassistentenamt ist die Juniorprofessur durchgehend auf selbständige wissenschaftliche Betätigung angelegt und nicht auf den Erwerb einer formalen Qualifikation ausgerichtet, wie es die Habilitation ist.

Freigewordene Juniorprofessorenstellen sollen von der Hochschulleitung unter Leistungs-, Struktur- und Bedarfsgesichtspunkten neu an die Fachbereiche vergeben werden. Die Stellen sind daher keine „Erbhöfe“ der Fachbereiche. Hierdurch soll auch eine Sicherung gegen eine Umgehung der Personalkategorie Juniorprofessor geschaffen werden.

Juniorprofessuren sollen in gemeinsamen Auswahlverfahren auch in Kooperation von außeruniversitären Forschungseinrichtungen und Universitäten geschaffen werden können. Für Forschungstätigkeiten könnten hierbei die in den Forschungseinrichtungen vorhandenen Ressourcen genutzt werden. Im übrigen sollen die gemeinsam berufenen Juniorprofessoren in gleicher Weise in die Lehr- und Betreuungstätigkeit der Universitäten eingebunden sein wie die allein in den Hochschulen tätigen.

Den Juniorprofessoren soll ein eigenes Budget zugewiesen werden. Ihnen ist eine drittmittelfähige Grundausstattung zu gewähren.

Zugangsmöglichkeiten zur Juniorprofessur

Die Juniorprofessur soll in möglichst zeitnahe Anschluss an die Promotion begonnen werden. Wird vor der Juniorprofessur eine Postdoc-Phase durchlaufen, so soll sie nicht mehr als drei Jahre dauern. Insgesamt dürfen Promotions- und Postdoc-Phase nicht mehr als sechs Jahre betragen². Ohne zeitliche Begrenzung der Qualifizierungsphase vor der Juniorprofessur kann die Überalterung des wissenschaftlichen Nachwuchses nicht wirksam verhindert werden.

Bewerbungsvoraussetzung ist eine qualifizierte und zügig abgeschlossene Promotion. Besonders qualifizierte Nachwuchswissenschaftler können sich unmittelbar nach der Promotion (oder vor Abschluss der Postdoktorandenphase) auf eine Juniorprofessur bewerben.

Auswahlverfahren

Die Besetzung der Juniorprofessuren soll aufgrund einer öffentlichen Ausschreibung in einem berufsähnlichen Auswahlverfahren unter Einbeziehung externer Gutachten in Verantwortung des Fachbereichs erfolgen (Betonung der Fachperspektive). Auf Vorschlag der Fakultät oder auf gemeinsamen Vorschlag einer außeruniversitären Forschungseinrichtung und einer Fakultät werden die Juniorprofessoren von der Hochschulleitung ernannt.

Ein herkömmliches Berufungsverfahren unter Beteiligung des Ministeriums soll nicht durchgeführt werden, da mit der Besetzung einer Juniorprofessur keine irreversible Anstellungsentscheidung getroffen wird.

Dauer

Die Juniorprofessur soll auf zwei mal drei Jahre³ befristet sein und in der Regel im Alter von 35 bis 37 Jahren enden. Geht der Juniorprofessur eine Postdoc-Phase voraus, findet keine Anrechnung auf die Zeit der Juniorprofessur statt. Bei einer Anrechnung würde sich die Phase bis zur Zwischenevaluation erheblich verkürzen. Juniorprofessoren hätten dann keine ausreichende Zeit, sich bis dahin als Hochschullehrer zu bewähren.

² Ausnahmen vom 3- bzw. 6-Jahres-Zeitraum der Postdoc-Phase sollen nur in den in § 57 c Abs. 6 Nr. 1 und Nr. 3 bis 5 HRG genannten Fällen (z. B. Kindererziehung und Mutterschutz) nicht jedoch wegen einer wissenschaftlichen Tätigkeit außerhalb der Hochschule oder im Ausland (§ 57 c Abs. 6 Nr. 2 HRG) zugelassen werden.

³ Ausnahmen vom 6-Jahres-Zeitraum sollen in den in § 50 Abs. 3 HRG genannten Fällen zugelassen werden.

Zwischenevaluation

Bei Juniorprofessoren soll die zuständige Organisationseinheit nach drei Jahren eine Zwischen-evaluation durchführen, die sich aus einer internen Lehr- und einer externen Forschungsevaluation besteht. Bei positiver Bewertung wird die Juniorprofessur um weitere 3 Jahre verlängert. In dieser zweiten Dreijahresphase können sich Juniorprofessoren um eine Lebenszeitprofessur bewerben und es besteht ausreichend Zeit, das Ergebnis von Berufungsverfahren abzuwarten. Bei negativer Evaluation scheidet Juniorprofessoren nach einem Auslaufjahr aus. Das Auslaufjahr dient dem Abschluss laufender Arbeiten sowie der Suche nach einem Arbeitsplatz außerhalb der Hochschule. Die Entscheidung soll auf Vorschlag des Fakultätsrats oder der Fachbereichsleitung von der Hochschulleitung getroffen werden.

Status

Die Juniorprofessoren werden im Beamtenverhältnis auf Zeit oder in zeitlich befristeten Angestelltenverhältnissen beschäftigt. Sie tragen während ihres Beschäftigungsverhältnisses die Bezeichnung „Professor“ oder „Professorin“. Sie erhalten das Promotionsrecht.

Lehrverpflichtung

Es ist eine zeitlich gestaffelte Lehrverpflichtung von vier bis acht Semesterwochenstunden vorzusehen, da der wissenschaftliche Nachwuchs neben seiner Forschungstätigkeit ein Lehrprogramm außerhalb seines Spezialinteresses entwickeln muss.

korporationsrechtliche Einordnung

Die Juniorprofessoren sind im Hinblick auf ihre Tätigkeit – selbständige Forschung und Lehre einschließlich des Promotionsrechts – und das vorgesehene berufungsähnliche Auswahlverfahren korporationsrechtlich der Hochschullehrergruppe zuzuordnen.

Stellen für Juniorprofessuren

Die mittelfristig bundesweit erforderlichen etwa 6.000 Stellen für Juniorprofessuren sollen kontinuierlich in erster Linie aus der Umwandlung der bisher für wissenschaftliche Assistenten vorgesehenen C 1-Stellen sowie der C 2-Stellen für Oberassistenten/Oberingenieure und Hochschuldozenten gewonnen werden.

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Zur Erbringung von wissenschaftlichen Dienstleistungen für Fachbereiche und Professoren werden wissenschaftliche Mitarbeiter befristet beschäftigt. Ihnen obliegen in Zukunft die bislang von wissenschaftlichen Assistenten, Oberassistenten und Oberingenieuren erbrachten Dienstleistungen. Die Lehrleistungen der bisherigen Assistenten, Oberassistenten, Oberingenieure und Hochschuldozenten werden künftig von den Juniorprofessoren erbracht werden.

Funktionsstellen

Daneben werden wissenschaftliche und technische Dienstleistungen auch weiterhin von Mitarbeitern der Hochschulen erbracht, die ausschließlich zu diesem Zweck und nicht auch zum Zweck der wissenschaftlichen Weiterqualifikation beschäftigt werden. Derartige sog. Funktionsstellen werden je nach Aufgabe dauerhaft oder befristet mit Lehrkräften für besondere Aufgaben, wissenschaftlichen oder sonstigen Mitarbeitern besetzt.

Professur

Hochschullehrer an Universitäten

Auf eine Universitätsprofessur sollen im Regelfall Juniorprofessoren berufen werden. Alternative Wege für eine Berufung auf eine Professur sind die Qualifizierung aufgrund beruflicher Tätigkeit, die wissenschaftliche Qualifizierung im Ausland und die Qualifizierung durch wissenschaftliche Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter an einer Hochschule oder außeruniversitären Forschungseinrichtung.

Professoren an Universitäten sollen ihre über die Promotion hinaus als Einstellungsvoraussetzung geforderten zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen künftig in der Regel im Rahmen einer Juniorprofessur erbringen. Andere Qualifizierungswege sind damit nicht verschlossen. Dies gilt insbesondere für den Bereich der Ingenieurwissenschaften, wo die Postdocphase üblicherweise im außeruniversitären Bereich absolviert wird.

Die Berufung auf eine Professur soll bei Juniorprofessoren auf Dauer erfolgen. Die Bewährung als Hochschullehrer in der Forschung und gerade auch in der Lehre kann angesichts der bis zu sechsjährigen Juniorprofessur mit hinreichender Sicherheit beurteilt werden.

Die Berufung von Juniorprofessoren auf eine Professur kann im Rahmen eines ordentlichen Berufungsverfahrens auch an derselben Hochschule erfolgen. Voraussetzung ist allerdings, dass sie von auswärts auf die Juniorprofessur berufen wurden oder nach der Promotion eine mehrjährige wissenschaftliche Tätigkeit außerhalb der berufenden Hochschule ausgeübt haben.

Hochschullehrer an Fachhochschulen

Für die Fachhochschulen wird von der Beibehaltung des bewährten berufspraktischen Qualifikationswegs (§ 44 Abs. 1 Nr. 4 b HRG) ausgegangen.

Hochschullehrer an Kunsthochschulen

Bei den gesetzlichen Einstellungsvoraussetzungen für Professoren künstlerischer Fächer ist insgesamt auf hervorragende Leistungen im Sinne von eigenständigen und bedeutenden Beiträgen zur Kunst abzustellen, die regelmäßig außerhalb des Hochschulbereichs erbracht werden. Der Normalfall ist daher die „Qualifizierung durch Beruf“ im außerhochschulischen Bereich. Da die eigentliche künstlerische Reputation, die für eine Berufung unerlässlich ist, außerhalb des Hochschulsystems erworben wird, könnte eine künstlerische Juniorprofessur die bisherigen Qualifikationswege nicht ersetzen, sondern allenfalls flankieren und erweitern.

Habilitation

Mit Einführung der Juniorprofessur wird die Habilitation entbehrlich. Die Habilitation als Prüfungs- und Lizenzierungsverfahren steht der gewollten größeren Selbständigkeit und Eigenverantwortlichkeit des wissenschaftlichen Nachwuchses entgegen. Mit dem Verzicht auf die Habilitation wird der Wissenschaftsstandort Deutschland im Wettbewerb um die besten Nachwuchswissenschaftler international konkurrenzfähiger.

Auch in den neuen Empfehlungen der Deutschen Forschungsgemeinschaft zur „Nachwuchsförderung und Zukunft der Wissenschaft“ wird überzeugend dargelegt, warum in Zukunft auf eine Habilitation verzichtet werden muss, wenn man die Attraktivität der deutschen Hochschulen für den wissenschaftlichen Nachwuchs im internationalen Maßstab wirkungsvoll sichern will.

Die Argumente gegen die Habilitation als Einstellungsvoraussetzung für Universitätsprofessoren sind:

- Die Habilitation betont einseitig die Forschungsleistungen; sie trägt vielfach nur wenig zum Forschungsfortschritt bei.

- Mit ihrer Betonung der Einzelleistung entspricht sie nicht mehr den in vielen Fächern heute bestehenden Anforderungen der Forschung im Team.
- Die Habilitation führt in wissenschaftliche Abhängigkeit und hemmt die Entfaltung eigener wissenschaftlicher Fähigkeiten in der Phase der höchsten Leistungsfähigkeit; sie ist vielfach ein Machtinstrument, wenn etwa Fakultäten pro Semester nur eine Habilitation zulassen.
- Mit den Möglichkeiten, eigene Ideen zu verwirklichen, sind in Deutschland nur 45 % der Postdocs zufrieden (gegenüber 66 - 78 % in NL, S, GB, USA und J). Insbesondere der Spielraum für die Gestaltung der Lehr- und Forschungsaktivitäten wird von ihnen als gering eingeschätzt⁴.
- In keinem vergleichbaren Land der Welt ist der Abstand zwischen Selbständigkeit der Hochschullehrer und Abhängigkeit des Nachwuchses so groß wie in Deutschland.
- Die Habilitation führt ohne Stufen einer Zwischenevaluation auf „Alles oder Nichts“ hin. Für viele Habilitierende, gerade in den Kulturwissenschaften, endet diese Phase hochfliegender Erwartungen aber selbst im Falle einer erfolgreichen Habilitation im Nichts.
- Habilitierte sind in Deutschland im Durchschnitt 40 Jahre alt. Eine berufliche Neuorientierung ist zu Beginn des fünften Lebensjahrzehnts so gut wie unmöglich.
- Die lange Habilitationsphase mindert die Attraktivität des Hochschullehrerberufs. Hochqualifizierte Nachwuchskräfte kehren der Hochschule häufig den Rücken.
- Die Habilitation steht dem Ziel einer deutlichen Erhöhung des Frauenanteils in der Professorenschaft entgegen.
- Die wissenschaftliche Qualifikation wird in einem Berufungsverfahren ohnehin gründlich geprüft.
- International ist die Habilitation völlig unerheblich.

Über den Wegfall der Habilitation als Einstellungsvoraussetzung für Professoren hinaus stellt sich die Frage der Abschaffung des Habilitationsrechts, um zu verhindern, dass in Berufungsverfahren in den traditionellen Habilitationsfächern nur habilitierte Bewerber auf Berufungslistenplätze gesetzt werden und damit die Habilitation in den betreffenden Fächern de facto Einstellungsvoraussetzung bleibt.

Bei Beibehaltung des Habilitationsrechtes würde ein Fehler wiederholt werden, der bereits mit dem Hochschulrahmengesetz von 1976 begangen wurde. Damals wurde der zu selbständiger Forschung und Lehre berechnete Hochschulassistent geschaffen, ohne die Habilitation aufzugeben. In der Praxis wurde die gesetzliche Regelung dadurch unterlaufen, dass nur wenige Hochschulassis-

⁴ Ergebnisse der von Prof. Teichler, Uni Kassel, durchgeführten deutschen Teilstudie einer von der US-amerikanischen „Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching“ 1992 angeregten Befragung von Hochschullehrern und Nachwuchswissenschaftlern in D, NL, S, GB, USA und J.

tenten berufen wurden und der Hochschullehrernachwuchs überwiegend aus den abhängig beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeitern gewonnen wurde, die sich habilitiert hatten.

Die wesentlichen Ziele der Reform - frühere Selbständigkeit und Unabhängigkeit des wissenschaftlichen Nachwuchses, Erhöhung des Frauenanteils in der Professorenschaft und internationale Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Personalstruktur - würden bei Beibehaltung der Habilitation gefährdet.

Zur Sicherung des Erfolges der Reformbemühungen muss daher das Habilitationsrecht abgeschafft werden. Vorhandene Habilitanden können das Habilitationsverfahren zu Ende führen.

Beamtenstatus

Art. 5 Abs. 3 des Grundgesetzes zwingt entgegen hier und da geäußerter Ansichten keineswegs dazu, für die Professorenschaft den Beamtenstatus vorzusehen. Das geltende Hochschulrahmengesetz (§ 46 HRG) nimmt denselben Standpunkt ein. Insofern ist die Entscheidung zwischen dem Angestellten- und dem Beamtenstatus der Professoren rechtlich offen und damit der Entscheidung der Länder überlassen. Das BMBF beabsichtigt nicht, den bestehenden Handlungsspielraum der Länder einzuschränken. Das geltende Bundesrecht soll deshalb in diesem Punkt unverändert bleiben.

Besoldung von Hochschullehrern und Hochschulleitern

Die Empfehlungen der Expertenkommission für eine stärker leistungsorientierte Besoldung der Hochschullehrer und Hochschulleiter sind im Grundsatz richtig und zukunftsweisend. Statt der bisherigen Professorenbesoldung, bei der die Dienstaltersstufen ein wichtiges Bestimmungskriterium der Besoldungshöhe sind, soll ein neues, flexibles und leistungsorientiertes Besoldungssystem geschaffen werden. Mit ihm soll nicht weniger, sondern gerechter bezahlt werden. Außerdem soll im Wettbewerb mit ausländischen Hochschulen und der Industrie in Zukunft auch Marktgegebenheiten bei der Gewinnung von Nachwuchswissenschaftlern und Professoren besser Rechnung getragen werden können.

Gleichzeitig soll der Karriereweg an der eigenen Hochschule eröffnet werden. Leistungsgerechte Gehaltssteigerungen sollen künftig unabhängig von Berufungsverhandlungen und ohne Notwendigkeit eines Weggangs an eine andere Hochschule möglich sein. Damit wird das Risiko reduziert, dass durch sachlich an sich nicht gebotene Hochschulwechsel bestehende Arbeitsgruppen auseinanderfallen und Ausstattungsinvestitionen entwertet werden.

Für die Besoldung der Professoren hat die Expertenkommission kurz- und mittelfristig eine Unterscheidung zwischen Professoren an Fachhochschulen und Professoren an Universitäten vorgeschlagen. In diesem Punkt geht das BMBF über die Empfehlungen hinaus und schlägt ein für zukünftige Fortentwicklungen des Hochschulsystems offenes, flexibles Besoldungssystem vor.

Künftig soll es im Bundesbesoldungsgesetz eine neue **Besoldungsordnung W** für die Wissenschaft geben. Für die Juniorprofessoren an Universitäten wird die Besoldungsgruppe W 1 geschaffen. Darüber hinaus geht das neue Besoldungssystem von zwei Professorenämtern W 2 und W 3 aus, die sowohl an Universitäten als auch an Fachhochschulen eingerichtet werden können.

Die Entscheidung, welche Professorenstellen an welcher Hochschulart eingerichtet werden, ist keine Frage des Besoldungsrechts des Bundes, sondern soll – wie im geltenden Recht – in der primären Verantwortung des Haushaltsgesetzgebers des jeweiligen Landes liegen. Die konkrete Umsetzung über Stellenpläne oder künftig Personalbudgets erfolgt dann entsprechend den jeweiligen hochschulspezifischen Gegebenheiten und Zielsetzungen. Die Länder erhalten damit die Möglichkeit, die jeweils von ihnen für richtig gehaltene Stellenstruktur einzuführen.

Mit dem vorgeschlagenen Modell wird eine grundsätzliche besoldungssystematische Gleichstellung der Fachhochschulen mit den Universitäten verwirklicht, die über die bloße Beibehaltung eines sog. Überlappungsamtes (bisher insb. C 3) hinausgeht. So wird es z. B. möglich, für herausgehobene Professuren an Fachhochschulen auch dort das höherwertige der beiden Professorenämter auszubringen. Gleichzeitig läge es in der Entscheidungskompetenz der Länder, an Universitäten entsprechend den Empfehlungen der Expertenkommission einheitlich W-3-Stellen einzurichten oder wenn Sachgründe in den professoralen Hauptfunktionen dies erfordern, eine Ämterdifferenzierung durch Einrichtung von W 2- und W 3-Stellen vorzusehen.

Mit dem Modell werden im Bereich der Besoldung zukunftsfähige Rahmenbedingungen für die Fortentwicklung des Hochschulsystems geschaffen. Die Fachhochschulen, die nach dem Hochschulrahmenrecht des Bundes im Vergleich zu Universitäten zwar andersartig, aber gleichwertig sind, erhalten besoldungssystematisch gleiche Wettbewerbsbedingungen. Dies wird von besonderer Bedeutung sein bei der vom Wissenschaftsrat in seinen „Thesen zur künftigen Entwicklung des Wissenschaftssystems in Deutschland“ vom 7.7.2000 vorgeschlagenen Verlagerung von universitären Studiengängen an Fachhochschulen. Bisher scheitert eine solche, der Effizienz des Hochschulsystems dienende Strukturänderung u. a. daran, dass sie zwangsläufig mit einer Absenkung der Besoldung bei C 4-Professoren verbunden wäre.

Ein insgesamt dreistufiges Professorensystem (Juniorprofessur W 1, Professor W 2, Professor W 3) hat auch Parallelen zum anglo-amerikanischen System (z. B. USA: 86.000 assistant professors, 93.000 associate professors, 120.000 full professors).

Ausgestaltung der Professorenämter

Die neuen Professorenämter sollen besoldungsrechtlich⁵ wie folgt ausgestaltet werden:

Professorenamt W 1

Die Bezahlung der Juniorprofessoren soll sich an den bisherigen Besoldungsgruppen C 1 und C 2 orientieren. Juniorprofessoren sollen in den ersten drei Jahren ein Grundgehalt von 6.000 DM erhalten, das sich nach einer positiven Zwischenevaluation auf 6.500 DM erhöht. Um der unterschiedlichen Wettbewerbssituation bei der Gewinnung von Juniorprofessoren angemessen Rechnung tragen zu können, sollen in Engpassbereichen Sonderzuschläge gezahlt werden können.

Professorenamt W 2

Gemessen an der bisherigen Besoldung von C 2- und C 3-Professoren können Professoren in der neuen Besoldungsgruppe W 2 im **Durchschnitt rd. 9.000 DM** gezahlt werden (Mindestbetrag 7.000 DM, zuzüglich variabler Gehaltsbestandteile von im Durchschnitt ca. 2.000 DM, die individuell im Rahmen des Personalbudgets der Hochschule verhandelt oder festgelegt werden).

Professorenamt W 3

Gemessen an der bisherigen Besoldung von C 4-Professoren können in der neuen Besoldungsgruppe W 3 im **Durchschnitt rd. 11.600 DM** gezahlt werden (Mindestbetrag 8.500 DM, zuzüglich variabler Gehaltsbestandteile von im Durchschnitt ca. 3.100 DM, die individuell im Rahmen des Personalbudgets der Hochschule verhandelt oder festgelegt werden).

Die bisherige **Obergrenze** für die individuelle Besoldung von Professoren (B 10, rd. 17.900 DM) soll zukünftig in Einzelfällen überschritten werden können. Hiermit wird im Interesse der internationalen Wettbewerbsfähigkeit des deutschen Wissenschaftssystems die Gewinnung von herausragenden Hochschullehrern, insb. in Engpassbereichen in Konkurrenz mit der Wirtschaft und ausländischen Hochschulen, ermöglicht. Es bleibt dabei den Ländern überlassen, derartige hochkarätige Berufungen an die Zustimmung des verantwortlichen Wissenschaftsministers zu binden.

⁵ Die genannten Beträge sind Planzahlen auf Basis des Besoldungsstandes 1.1.2000.

Eckdaten der heutigen Professorenbesoldung (Stand: 1.1.2000):

Mindestbesoldung (6. Dienstaltersstufe, ca. 31 Jahre):

C 2	6.210 DM
C 3	6.880 DM
C 4	8.333 DM

Maximalbesoldung (15. Dienstaltersstufe):

C 2	8.650 DM
C 3	9.643 DM
C 4	11.110 DM
C 4B	13.644 DM (C 4 einschl. Berufungszuschüsse nach Nr. 1 der Vorbem. zu BBesO C)
C 4S	17.933 DM (C 4B einschl. Sonderzuschüsse nach Nr. 2 der Vorbem. zu BBesO C)

Durchschnittsbesoldung (heutiges Besoldungsvolumen, geteilt durch die Zahl der entsprechenden Professoren):

C 2/C 3	8.996 DM
C 4 (ohne Zuschüsse)	10.861 DM
C 4 (einschl. Zuschüsse)	11.578 DM

Für außeruniversitäre Forschungseinrichtungen sollen wie bisher in dem jeweiligen Personalbudget Sonderregelungen getroffen werden, die dem spezifischen Bedarf Rechnung tragen.

Die **Mindestbeträge** der Professorenbesoldung von 7.000 DM in der Besoldungsgruppe W 2 und 8.500 DM in der Besoldungsgruppe W 3 sind **nicht gleichzusetzen mit Eingangsgehältern** der neu berufenen Professoren. Die Mindestbeträge orientieren sich an der heutigen Besoldung 31- bis 34-jähriger sehr junger Professoren in den Besoldungsgruppen C 3 und C 4. In der Regel werden schon bei der Erstberufung höhere Gehälter vereinbart werden als diese Mindestbeträge.

Personalbudget

Zur Sicherung der besoldungsrechtlichen Kostenneutralität sollen die Vergaberahmen (Personalbudgets) für die Besoldung der Professoren bundesrechtlich festgelegt werden. Differenziert nach Fachhochschulen und Universitäten sowie gleichgestellten Hochschulen sollen die durchschnittlichen Besoldungsausgaben je Professor mindestens den im jeweils vorangegangenen Haushaltsjahr getätigten Pro-Kopf-Ausgaben entsprechen. Das Personalbudget nimmt an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen teil.

Überschreitungen der durchschnittlichen Besoldung bei einzelnen Professoren setzen – weil die insgesamt für variable Gehaltsbestandteile zur Verfügung stehenden Mittel begrenzt sind – voraus,

die Verfügungsmasse für variable Gehaltsbestandteile bei anderen Professoren entsprechend niedriger anzusetzen. „Teure“ Berufungen werden etwa auf diese Weise innerhalb des neuen dynamischen Gesamtsystems der Professorenbesoldung ausgeglichen. Grundsätzlich liegt es in der Verantwortung der Hochschulen, ob sie in Einzelfällen eine herausgehobene Bezahlung im Rahmen des Gesamtsystems für angemessen halten. Gleichzeitig ist es aber die Verantwortung des Staates, seinem berechtigten Wunsch nach internationaler Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Hochschulen durch Bereitstellung der erforderlichen Mittel auch finanziell Rechnung zu tragen.

Zu diesem Zweck ist zweierlei vorgesehen:

Zum einen sollen die Länder ermächtigt werden, bei der Besoldung ihrer Professoren den bundesrechtlich festgelegten Vergaberahmen – über eine Erhöhung im Rahmen von Besoldungsanpassungen hinaus – zu überschreiten, wenn das jeweilige Land dies will.

Zum anderen sollen private Drittmittel, die den Hochschulen für die Besoldung von Professoren gezahlt werden (insb. im Rahmen von „Stiftungsprofessuren“), auf das jeweilige Personalbudget nicht angerechnet werden.

Das vorgeschlagene Besoldungssystem ermöglicht es damit Universitäten und Fachhochschulen, künftig echte Spitzenprofessuren zu installieren und mit international herausragenden Wissenschaftlern zu besetzen.

variable Gehaltsbestandteile

Variable Gehaltsbestandteile sollen vergeben werden

- aus Anlass von Berufungsverhandlungen
 - entsprechend der Bedeutung einer Professur für Hochschule und Fachbereich
 - unter Berücksichtigung von Marktgegebenheiten
- für die Übernahme von Funktionen und besonderen gemeinschaftswirksamen Aufgaben
 - Übernahme von Funktionen in der Leitung der Hochschule und der Hochschulsebstverwaltung (z. B. Rektor, Dekan)
 - besonderes Engagement bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages
 - Aufbau/Leitung von Sonderforschungsbereichen, Forschergruppen, Graduiertenkollegs
 - Übernahme eines erhöhten Lehrdeputates, Entwicklung eines neuen Studiengangs, Aufbau/Betreuung internationaler Kooperationen etc.
- für die individuelle Leistung in den Bereichen Forschung, Lehre, Weiterbildung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

- als Ausdruck der Wertschätzung der individuellen Leistung
- Anknüpfungspunkte sind etwa Lehrevaluationen, Forschungsbewertungen, Patente, eingeworbene Drittmittel, Engagement in der Weiterbildung, betreute Diplomarbeiten und Promotionen

Bewertung der individuellen Leistung

Die qualitative Bewertung individueller Leistungen ist auch bei Professoren nichts völlig Neues. Sie erfolgt heute schon im Rahmen von Berufungsverfahren, bei Bleibeverhandlungen, bei der Erneuerung befristeter Ausstattungszusagen, bei der Lehrevaluation durch Studierende sowie vielfach bei der Bewilligung von Drittmitteln im Bereich der Forschung.

Die im Rahmen der leistungsorientierten Hochschulfinanzierung, der fächerbezogenen Evaluation von Forschung und Lehre sowie von Zielvereinbarungen im Hochschulbereich bisher angewandten Kriterien können grundsätzlich auch im Zusammenhang mit der Bewertung individueller Leistungen im Rahmen gesonderter Evaluationsverfahren herangezogen werden. Als geeignete Kriterienfelder haben sich hier beispielsweise bewährt: Lehrleistungen, Drittmittelinwerbung, Publikationen, internationales Eingebundensein, Wissenstransfer und Weiterbildungsengagement, Kooperationsbereitschaft gegenüber anderen Hochschulen, außeruniversitären Forschungseinrichtungen und der Wirtschaft. Bei der Entwicklung von Kriterien für die individuelle Leistungsevaluation muss jedoch die besondere Zielsetzung und Ausrichtung dieses Instruments berücksichtigt werden.

Die erforderliche Evaluations-, Bewertungs- und Entscheidungskultur muss in Deutschland in den kommenden Jahren geschaffen werden. Dass dies durchaus möglich ist, zeigen die seit langem funktionierenden Beispiele ausländischer Hochschulsysteme. Bei der Entwicklung eines entsprechenden Systems in Deutschland kann man sich deshalb auch an Kriterien und Verfahren orientieren, die an ausländischen Hochschulen bereits eingeführt und erprobt sind.

Verfahren der Leistungsbewertung

Im Hinblick auf die in Artikel 5 Abs. 3 GG gewährleistete Freiheit der Wissenschaft ist für die qualitative Bewertung von Leistungen der Professoren ein wissenschaftsadäquates Verfahren erforderlich. Bewertung darf nicht schematisch sein. Bei Anwendung der Kriterien muss großer Spielraum bestehen, qualitativen Gesichtspunkten muss ausreichend Rechnung getragen werden. Unverzichtbare Grundsatzregelungen sind im Bundes- und Landesrecht zu treffen.

- Bundesrecht: grundsätzliche Differenzierung der variablen Gehaltsbestandteile, Grundsätze hinsichtlich der befristeten oder unbefristeten Vergabe variabler Gehaltsbestandteile sowie hinsichtlich ihrer Versorgungsfähigkeit.
- Landesrecht: Grundsätze der Zuständigkeit und des Verfahrens, Einzelheiten über die Voraussetzungen und die Kriterien für die Vergabe variabler Gehaltsbestandteile.

Aufgabe der Hochschulen ist es, einen dem jeweiligen Profil entsprechenden Kriterienkatalog zu erarbeiten. Die Festlegung der konkret einer Leistungsbewertung zu Grunde zu legenden Kriterien sollte den Fachbereichen im Zusammenwirken mit der Hochschulleitung obliegen.

Die konkrete individuelle Leistungsbewertung sollte sowohl in der Lehre wie in der Forschung in einem mehrstufigen Verfahren erfolgen.

- Bewertung der wissenschaftlichen Leistungen durch externe Fachgutachten; im Bereich der Lehre werden insbesondere die Ergebnisse der studentischen Veranstaltungsevaluation eine Basis der Beurteilung durch die Fachgutachter bilden.
- Auf der dadurch geschaffenen Grundlage gibt die Fachbereichsleitung ihre Bewertung und einen Entscheidungsvorschlag ab.
- Die Entscheidung über die Vergabe variabler Gehaltsbestandteile ist von der Hochschulleitung zu treffen.

Befristung variabler Gehaltsbestandteile

Variable Gehaltsbestandteile werden je nach Anlass befristet oder unbefristet, mit oder ohne Dynamisierung (= Teilhabe an allgemeinen Besoldungsanpassungen) vergeben. Die Entscheidung hierüber soll beim Landesgesetzgeber bzw. der jeweiligen Hochschule liegen.

Variable Gehaltsbestandteile, die auf Grund von Berufungsverhandlungen gezahlt werden, werden in der Praxis im Regelfall unbefristet sowie mit Dynamisierung vereinbart werden. Variable Gehaltsbestandteile für die Übernahme von Funktionen oder von besonderen gemeinschaftswirksamen Aufgaben werden regelmäßig befristet gezahlt werden. Alternativ kommt, insbesondere für die Übernahme von besonderen Aufgaben, auch eine Honorierung durch eine Einmalzahlung in Betracht. Variable Gehaltsbestandteile für individuelle Leistungen, die auf qualitativen Leistungsbewertungen beruhen, werden regelmäßig unbefristet, aber ohne Dynamisierung vergeben werden. Professoren, die nach dem Ergebnis einer späteren Evaluation die bei der bisherigen unbefristeten Vergabe zugrunde gelegte Leistung nicht mehr erbringen, behalten dann die bisher erhaltenen variablen Gehaltsbestandteile, sie bleiben aber bei diesen Beträgen stehen.

Ruhegehaltfähigkeit

Wie für die Aktivbesoldungen gilt auch für Versorgungsbezüge der Professoren, dass die Reform nicht zu einer Kürzung führen soll.

Für die Ruhegehaltfähigkeit sollen deshalb die allgemeinen beamtenrechtlichen Versorgungsregelungen Anwendung finden. Maßgebend sind danach die dauerhaften Bezüge der letzten drei Jahre vor der Pensionierung.

Variable Gehaltsbestandteile für die zeitweise Wahrnehmung von Funktionen oder besonderen Aufgaben sollen entsprechend der Regelung für Zeitbeamte zeitanteilig ruhegehaltfähig sein.

Übergangsregelung

Das neue Besoldungssystem soll ab seinem Inkrafttreten bei allen Berufungen sowie im Falle von Bleibeverhandlungen gelten. Außerhalb von Berufungs- und Bleibeverhandlungen können die heutigen C 2- und C 3-Professoren für einen Übergang in das W 2-Professorenamt optieren, während die heutigen C 4-Professoren eine Option auf das W 3-Professorenamt erhalten. Soweit die Länder vorhandene C 2- oder C 3-Professuren für eine Umwandlung in W 3-Stellen ausweisen, kann der Stelleninhaber hierfür optieren. Die Möglichkeit der Ausübung der Option soll nicht befristet sein. Machen Professoren von der Option Gebrauch, erhalten sie den Mindestbetrag und mit dem Dienstherrn auszuhandelnde variable Gehaltsbestandteile, die sich im Regelfall mindestens an der bisherigen Besoldung orientieren werden. Machen vorhandene Professoren von der Option keinen Gebrauch, bleiben sie im bisherigen System. Dies hat zur Folge, dass sie zwar weiter in den Altersstufen aufsteigen, an den variablen Gehaltsbestandteilen aber nicht partizipieren können. Kern des Optionsmodells ist somit, dass niemand gezwungen wird, in das neue System zu wechseln.

Drittmittelvorhaben

Die Länder sollen die Möglichkeit erhalten, Professoren sowie ggf. ihren Mitarbeitern künftig zusätzliche (nicht ruhegehaltfähige) Einkommensbestandteile im Rahmen von Vorhaben zu zahlen, die von Privaten finanziert werden (Drittmittelvorhaben). Derartige Einnahmemöglichkeiten bestehen bisher nur bei Durchführung solcher Vorhaben in Nebentätigkeit. Diese Fehlsteuerung soll beseitigt und die entsprechenden Tätigkeiten wieder in die Hochschulen zurückverlagert werden.

Besoldung der Hochschul- und Fachbereichsleitungen

Das bisherige System, das wesentlich auf die Größe der Hochschule und dabei vor allem auf die Zahl der Studierenden abstellt, begünstigt Hochschulen mit überdurchschnittlich langen Studienzeiten und daraus resultierend hohen Studentenzahlen. Studienreformbemühungen werden dadurch nicht honoriert.

Zukünftig soll die Übernahme von Leitungsämtern an Hochschulen und Fachbereichen insgesamt im Rahmen der Festsetzung der variablen Gehaltsbestandteile berücksichtigt werden. Dies gilt auch für Leitungsmitglieder, die nicht Professoren sind.

Teilzeitprofessuren

Auch für die Zukunft ist von der Vollzeitprofessur als Regelfall auszugehen. Gleichwohl hält es das BMBF für erforderlich, in allen Ländern auch schon bei der Einstellung eine Teilzeitbeschäftigung zu ermöglichen, da ein Bedarf je nach Fachgebiet oder aus persönlichen Gründen bestehen kann. Entsprechend muss – auch innerhalb der Hochschule – zwischen Teilzeitprofessur und Vollzeitprofessur (und umgekehrt) gewechselt werden können.

Nebentätigkeitsrecht

Die neben dem Professorenamt typischerweise ausgeübten Tätigkeiten von Professoren unterscheiden sich so gravierend von den Nebentätigkeiten der übrigen Beamtenschaft, dass eine eigenständige, wissenschaftsadäquate Regelung erforderlich ist.

Die Expertenkommission verweist in diesem Zusammenhang auf die Konstellation, dass etwa ein Teilzeitprofessor zwei Berufe haben kann (z. B. Professor und Architekt oder Ingenieur). Die nicht an der Hochschule verbrachte Zeit ist in diesem Fall keine Nebentätigkeit im herkömmlichen Sinne. Sie ist vielmehr im Hinblick auf eine Praxisverzahnung von Lehre und Forschung und einen Wissenstransfer über Köpfe eine für die Ausübung des Professorenamtes förderliche weitere Berufstätigkeit. Dasselbe gilt für wissenschaftliche Beratungstätigkeit. Das Nebentätigkeitsrecht, das im übrigen hinsichtlich des Umfangs der zulässigen Nebentätigkeit nicht zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeamten differenziert, bedarf nach Auffassung der Kommission deshalb dringend der Anpassung.

Tarifreform

Autonomie und Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen auch im internationalen Rahmen werden derzeit durch starre Regelungen, insbesondere des öffentlichen Tarifrechts beeinträchtigt. Die Neugestaltung der Steuerungsinstrumente für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen und Hochschulen über Globalsteuerung, Zielvereinbarung und Budgetierung erfordert flankierend auch eine Flexibilisierung auf der tariflichen Ebene.

Angestrebt wird eine Modernisierung der tariflichen Anstellungsbedingungen. Ziele sind hier die Schaffung von Leistungsanreizen durch ein entsprechendes Vergütungssystem, die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt und die Förderung der thematischen und örtlichen Mobilität.

Der Bericht der Expertenkommission enthält eine Reihe von Vorschlägen zu den Grundzügen einer Tarifreform. Die Kommission fordert als wesentlichen Bestandteil einer wissenschaftsadäquaten Tarifregelung auch unterhalb der Professorebene leistungsorientiertere Vergütungsstrukturen. Im Tarifbereich der außeruniversitären Forschungseinrichtungen und Hochschulen geht es – im systematischen Gleichklang mit der für die Professoren geplanten Besoldungsreform – vor allem um die Umwandlung der periodischen Lebensaltersstufen in stärker leistungsorientierte variable Gehaltsbestandteile. Die Kommission spricht sich ferner für eine Flexibilisierung der Eingruppierungen aus.

Gleichzeitig sollen die derzeit bestehenden Barrieren für einen Wechsel von wissenschaftlichen Mitarbeitern der Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen in die Wirtschaft durch eine Verbesserung der Mitnahmefähigkeit der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes (VBL) abgebaut werden.

Die Prüfung und Umsetzung dieser Empfehlungen liegt jetzt in den Händen der Tarifpartner. Erste Sondierungsgespräche haben hierzu bereits stattgefunden.