



**Stellungnahme zur Novellierung des
Hochschulrahmengesetzes (5. HRGÄndG und
6. HRGÄndG) und zur Novellierung der
Hochschulgesetze der Bundesländer**

THESIS e.V.
Bundesgeschäftsstelle
Dattenfelder Straße 3
51109 Köln
Tel./Fax: 07 00 / 84 37 47 38

Neue Fassung
Erarbeitet von der Projektgruppe Dienstrechtsreform
Verabschiedet vom Bundesvorstand am 2. März 2002

Kontakt: vorstand@thesis.de

Gut gemeint ist das Gegenteil von gut gemacht!

Am 23. Februar 2002 ist das 5. HRGÄndGesetz in Kraft getreten. Die vorliegende Stellungnahme zu dem unter dem Namen „Dienstrechtsreform“ bekannt gewordenen Gesetz wurde von THESIS in einem breiten Konsultationsprozess und ohne politische Voreingenommenheiten erarbeitet. THESIS sieht in dem vorliegenden Papier ungeachtet der bislang ernüchternden Erfahrungen mit dem Dialogwillen der politisch Verantwortlichen ein Informationsangebot des Wissenschaftlichen Nachwuchses an diejenigen Politiker/innen in Bund und Ländern, denen an einer guten Reform gelegen ist, sowie eine Orientierungshilfe für Hochschulverwaltungen, die das neue Hochschulrecht umsetzen müssen.

Wir appellieren darüber hinaus an alle Beteiligten, die Gesetzgebungsverfahren für das 6. HRGÄndG und für die Novellierung der Landesgesetze dazu zu nutzen, an den entscheidenden Stellen die nötigen Nachbesserungen und Präzisierungen vorzunehmen.

Unsere Perspektive

THESIS e.V., vor über 10 Jahren als Netzwerk für Doktorandinnen und Doktoranden gegründet, ist heute von seiner Mitgliederstruktur her ein bundesweites Netzwerk von Promovierenden, Habilitierenden und außerakademisch berufstätigen Promovierten. Bislang bekannt als „THESIS – Doktorandennetzwerk e.V.“ hat der Verein im Frühjahr des Jahres 2001 der Dynamik seiner Mitgliederentwicklung Rechnung getragen und sich den Namen „THESIS – Interdisziplinäres Netzwerk für Promovierende und Promovierte e.V.“ gegeben. Seit Beginn des Jahres 2002 vertritt THESIS den deutschen Wissenschaftlichen Nachwuchs auf europäischer Ebene über seinen Dachverband EURODOC.

THESIS betrachtet es als seine Aufgabe, die Erfahrungen des Wissenschaftlichen Nachwuchses in die wissenschaftspolitische Debatte aus einer doppelten Perspektive heraus einzubringen:¹

- aus dem Blickwinkel des Wissenschaftlichen Nachwuchses, das heißt der Promovierenden, der frisch Promovierten sowie derjenigen, die heute in ihrer Habilitationsphase oder vor ihrer Berufung auf eine Professur stehen, und
- aus einer inter- und multidisziplinären Perspektive heraus, die auch die Erfahrungen der außerakademisch tätigen Promovierten mit einschließt.

Mit unseren Anmerkungen zur Dienstrechtsreform beschränken wir uns bewusst auf diejenigen Aspekte, die die Qualifizierung des Wissenschaftlichen Nachwuchses betreffen.

Unsere Anmerkungen zu den einzelnen Aspekten der Dienstrechtsreform

THESIS begrüßt es ausdrücklich, dass das Bundesministerium sich vorgenommen hat, die Situation des Wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland zu verbessern. Die derzeitige Situation bürdet nicht nur dem Wissenschaftlichen Nachwuchs häufig Lasten auf, die weder etwas mit Leistung noch etwas mit Effizienz zu tun haben, sondern sie schadet auch dem Wissenschaftsstandort Deutschland dadurch, dass die Nachwuchswissenschaftler/innen ihr kreativ-intellektuelles Potenzial erst sehr spät entfalten können. Der Rahmen für die Rechte und Pflichten des Wissenschaftlichen Nachwuchses ist unzureichend beschrieben. Aus diesem Grund hat THESIS dem Vorhaben des BMBF zunächst viel Sympathie entgegengebracht. Allerdings erkennen wir in dem Bundesgesetz eine Reihe von Bereichen, in denen das neue Recht in der akademischen Praxis keineswegs zu Verbesserungen führen wird, sondern zu spürbaren Verschlechterungen.

Seitens der Bundesebene wurde bezüglich der von THESIS und anderen Nachwuchsorganisationen gemachten Verbesserungsvor-

¹ Weitere Informationen zu THESIS e.V. unter <http://www.thesis.de>

schläge stets darauf hingewiesen, dass sie in den Landesgesetzgebungen zu berücksichtigen oder durch die Hochschulen selbst im Rahmen der Gesetzesanwendung zu regeln seien. Wir rufen deshalb die Länder und Hochschulen dazu auf, diese Verantwortung anzunehmen, die belassenen Spielräume im Sinne des Hochschulstandortes Deutschland zu nutzen und dadurch die Schwächen der Bundesgesetzgebung auszugleichen. Die Bundesregierung und die Fraktionen des Bundestages fordern wir auf, die verbliebenen Mängel im Rahmen des bereits auf den Weg gebrachten 6. HRGÄndG zu beseitigen.

Anmerkungen haben wir insbesondere zu den folgenden Punkten:²

Promotionsphase

THESIS befürwortet die Neufassung von § 21 HRG zum Promovierendenstatus. Verbesserungsvorschläge machen wir in den folgenden Bereichen:

- Länder und Hochschulen fordern wir auf, das im HRG genannte Lehrangebot so zu gestalten, dass es von den Promovierenden unabhängig von ihrem Status (Stipendium, Projektstelle, extern etc.) wahrgenommen werden kann. Tatsächlich führt derzeit die konzentrierte und oft inhaltlich stark begrenzte Arbeit am Dissertationsthema dazu, dass viele Promovierende derzeit noch unter einem Mangel an kontinuierlicher, breiter Wissensaufnahme und breiter Weiterqualifizierung leiden. Wichtig ist allerdings, dass dieser kontinuierliche Ausbau des Wissens als eigenständiges Element in einen Rechte-Pflichten-Katalog einfließt. Die Institute und Seminare sollen darin die Weiterqualifizierung der Promovierenden als ihre Verpflichtung anerkennen. THESIS regt an, dass bereits in der Promotionsphase neben der fachwissenschaftlichen Weiterqualifizierung auch **akademische Schlüsselqualifikationen** wie Hochschuldidaktik, Projektmanagement, Wissenschaftsmarketing und Medienkompetenz berücksichtigt werden.
- Große Sorgen haben wir hinsichtlich der Auswirkungen der genannten Zeitgrenzen. Solange die Promovierenden keinerlei Handhabe haben, sich gegen die Überlastung mit Projekt- und Lehrstuhlarbeiten zu schützen, werden sich diese Begrenzungen ausschließlich gegen die Promovierenden wenden. In den Landesgesetzen müssen deshalb auch **Sanktionsmöglichkeiten** gegen die betreuenden Personen und Institutionen angeführt werden.
- THESIS fordert, dass die bisher sehr heterogene Praxis der **Verleihung der Doktorwürde** im Hinblick auf die Veröffentlichung der Arbeit im HRG bundeseinheitlich geregelt wird. Bislang divergiert die Praxis von Universität zu Universität, ja sogar von Fakultät zu Fakultät, und behindert diejenigen bei einer zügigen Zukunftsplanung, die erst nach Erscheinen der Arbeit den Titel tragen dürfen, gegenüber denjenigen, denen der Titel bereits mit Verlagsvertrag verliehen wird. Gerade hinsichtlich des Abbaus zeitraubender

² Die Stellungnahme bezieht sich, wenn nicht anders vermerkt, auf das am 23. Februar 2002 in Kraft getretene 5. HRGÄndG.

Schikanen tritt THESIS dafür ein, dass bundeseinheitlich der Titel mit dem Abschluss eines Verlagsvertrags verliehen wird.

Postdoktorandenphase

Im Bundesgesetz wird nicht deutlich, wie die Phase nach Abschluss der Promotion von Seiten der Länder und Hochschulen finanziell und inhaltlich auszugestalten ist. Der Vergleich mit der nordamerikanischen Praxis macht das Fehlen jeglicher Regelung besonders deutlich. THESIS erwartet, dass in den Ländergesetzen zur **inhaltlichen, finanziellen und institutionellen Ausgestaltung** der Post-Doc-Zeit als einer wichtigen wissenschaftlichen Arbeitsphase Wege aufgezeigt werden, da diese Phase in den meisten Wissenschaftsbiografien zwischen dem Abschluss der Promotion und dem Antritt einer Habilitationsstelle bzw. Juniorprofessur liegen wird.

Juniorprofessur

Wir erkennen an, dass die Juniorprofessur dazu beitragen kann, das kreative Potenzial des Wissenschaftlichen Nachwuchses früher zur Entfaltung zu bringen. So wie die Juniorprofessur im 5. HRGÄndG beschrieben ist, droht sie allerdings, die Situation des Wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland in vielen Bereichen gegenüber der heutigen Situation noch zu verschlechtern. Wir fordern die Länder und Hochschulen auf, bei der Realisierung der Juniorprofessuren insbesondere die folgenden Punkte zu beachten:

- **Zeitbegrenzungen** halten wir für bürokratisch, wenig zweckdienlich und kontraproduktiv. Als Richtwerte sollten sie so durchlässig formuliert werden, dass sie unorthodoxe Lebensläufe, Kinderpausen, längere Forschungsaufenthalte im Ausland (etwa in der Post-Doc-Phase) und Behinderungen nicht bestrafen. Nicht nur auf der Ebene der Professur (hier begrüßen wir den Wortlaut des Gesetzes ausdrücklich!), sondern auch schon auf der Ebene der Juniorprofessur sollten ‚Quereinsteige‘ – auch mehr als 6 Jahre nach Promotionsbeginn – möglich sein. Wir benötigen in der Wissenschaft – morgen noch mehr als heute – auch Menschen, die in ihrem Denken zu radikalen Perspektiven- und Paradigmenwechseln in der Lage sind. Die Überbetonung des Zeitfaktors, wie sie im 5. HRGÄndG zum Ausdruck kommt, läuft dem zu wider.
- Um der Gefahr vorzubeugen, dass die Institute aufgrund personeller Unterbesetzung den Juniorprofessuren unangemessen viele Funktionsaufgaben zuweisen (Druckmittel Evaluation!), müssen im Mittelbau gleichzeitig mit den Juniorprofessuren genügend **unbefristete Funktionsstellen** für Lehr- und Verwaltungstätigkeiten eingerichtet werden. Diese Stellen bieten darüber hinaus den sehr guten, aber nicht exzellenten Nachwuchswissenschaftler/innen eine berufliche Perspektive.
- Wer den akademischen Lehrbetrieb aus der Praxis kennt, weiß, dass in den meisten Fächern eine **Lehrverpflichtung** von bis zu 8 SWS in jeder Phase der Qualifikation indiskutabel ist. Im Vergleich zu derzeitigen C1-Stellen (in der Regel 4 SWS) ist das eine drastische Verschlechterung.
- Wenn die Bindung an einen Lehrstuhl entfällt, ist die Frage zu beantworten, wie sich der/die Juniorprofessor/in **akademische Schlüsselqualifikationen** in den Bereichen Hochschuldidaktik,

universitäre Selbstverwaltung, Projektmanagement, Wissenstransfer, Medienkompetenz, Personalführung etc. aneignen soll. Wenn das Gesetz an dieser Stelle keine klaren Vorgaben macht, wie dies geschehen soll, dann wird eine autodidaktische Aneignung die Konsequenz sein. Dieses wäre freilich nicht dazu geeignet, kreative Freiräume für die eigene Forschung zu schaffen. Jede sinnvolle Reform der Qualifizierung des Wissenschaftlichen Nachwuchses muss unserer Meinung nach auf dem Feld der akademischen Schlüsselqualifikationen deutliche Akzente setzen. In der Industrie wird seit Jahren großer Wert darauf gelegt, den Führungsnachwuchs frühzeitig und gezielt auf seine zukünftigen Aufgaben vorzubereiten. Wir erwarten, dass in Zukunft auch im akademischen Sektor Klarheit darüber besteht, in welcher Weise der Wissenschaftliche Nachwuchs die angeführten akademischen Schlüsselqualifikationen erwerben soll. Konkret schlagen wir für die erste Phase der Juniorprofessur eine Übernahme des in der freien Wirtschaft bewährten ‚mentoring‘-Systems vor.

- Die Beantragung von Drittmitteln ist durch einen hohen Verwaltungsaufwand sehr zeitraubend und erfordert viel Erfahrung und Fingerspitzengefühl im Umgang mit Drittmittelgebern. Die vorgesehene Pflicht zur **Drittmittelbeschaffung** wird sich schnell zur Bürde auswachsen, insbesondere in denjenigen Fächern, denen Drittmittel im Allgemeinen weniger zugedacht werden (Geistes- und Sozialwissenschaften). Wir fordern deshalb für die Drittmittelbeschaffung flankierende Maßnahmen, z.B. in Form einer im Ministerium oder bei der DFG angesiedelten Betreuungsstelle für Juniorprofessuren, deren Aufgabe es sein soll, die Nachwuchswissenschaftler/innen beim Einwerben von Drittmitteln zu beraten, zu unterstützen und mit aktuellen Informationen über Fördergelder auf dem Laufenden zu halten.
- THESIS tritt dafür ein, dass nach einer Übergangsphase spätestens ab 2012 die Möglichkeit des **tenure track** in die Juniorprofessur integriert wird. In einer Übergangsphase bis ca. 2012 ist es freilich wichtig, dass nicht zu viele Professuren frühzeitig durch Juniorprofessuren mit tenure track blockiert sind, damit Bewerberinnen und Bewerber, die sich noch nach dem alten System qualifizieren müssen, die gleichen Chancen bei der Berufung auf Professuren haben. Die Übergangsphase errechnet sich daraus, dass mit der Umsetzung in Landesrecht erst nach und nach Chancen bestehen, sich auf einer Juniorprofessur qualifizieren zu können.
- Wir halten im Sinne der wissenschaftlichen Qualifikation zwei **Forschungsfreisemester** pro 6 Jahre Juniorprofessur für unabdingbar, davon eines in den ersten drei Jahren. Forschungsfreisemester für Professuren sind Standard, so dass nicht einzusehen ist, warum ausgerechnet die unter Qualifizierungsdruck stehenden Juniorprofessor/innen darauf verzichten sollten.
- Im Wortlaut des § 44 (2), Satz 3, und in den Landesgesetzen ist unzweideutig sicherzustellen, dass veröffentlichte und unveröffentlichte **Habilitationsschriften** in ihrer Eigenschaft als wissenschaftliche Leistung weiterhin in Berufungsverfahren herangezogen werden dürfen.
- Wenn die Habilitation abgeschafft wird, ist die Evaluierung der Juniorprofessur die einzige verbleibende Sollbruchstellen, die über

Wohl und Wehe einer wissenschaftlichen Laufbahn entscheiden. Vor diesem Hintergrund wird im HRG über die **Ausgestaltung dieser Evaluationen** sowie über die Kriterien, die dabei zu berücksichtigen sein werden, entschieden zu wenig ausgesagt. Durch das Fehlen von explizit dargelegten Beurteilungskriterien sind dem „Abschuss“ unbequemer Juniorprofessor/innen Tür und Tor geöffnet. Um bundesweite Vergleichbarkeit und Berechenbarkeit zu gewährleisten, halten wir es für unerlässlich, dass eine Rahmenrichtlinie erlassen wird, in der eine gleichgewichtige Evaluierung von Forschung, Lehre und administrativer Tätigkeit festgeschrieben wird. Außerdem fordern wir eine Verschiebung der Evaluation auf das 4. Jahr, da es nicht realistisch ist, bis zum 3. Jahr ein Forschungs- oder Publikationsprojekt zu Ende zu führen. Beim Verdacht unfairer Evaluation muss der/die Stelleninhaber/in die Hinzuziehung externer Gutachter veranlassen können.

- Ungeklärt ist bislang noch, mit welcher Art von **Qualifikationsnachweis** sich der/die Stelleninhaber/in bewirbt, wenn nach Ablauf der Juniorprofessur kein Ruf auf eine Professur erfolgt ist, wohl aber noch ein solcher zu erwarten ist. Wir halten aus diesem Grund eine Qualifikationsbescheinigung vom Rang der *venia legendi* für unerlässlich, die das erfolgreiche Absolvieren der Juniorprofessur belegt.
- Im Sinne eines dann leichter zu realisierenden beruflichen Erfolgs auch außerhalb der Universität regen wir an, dass, wer als Juniorprofessor/in den Titel Professor/in führen durfte und positiv evaluiert worden ist, diesen **Titel** auch nach dem Ausscheiden aus der akademischen Laufbahn weiterführen darf.

4. Übergangsphase

Bei der Umwandlung von Stellen in Juniorprofessuren sowie bei der Einführung von Zeitbegrenzungen durch das neue Qualifizierungssystem müssen großzügige **Übergangsregelungen** für diejenigen geschaffen werden, die sich noch nach dem alten System qualifizieren müssen.

- Die **Habilitation** soll bis 2012 als vollgültige Qualifikation für eine Professur anerkannt bleiben (orientiert am derzeitigen Zeitrahmen 6 Jahren C1 plus 4 Jahren C2 ab 2002).
- Für die derzeit auf C1-Stellen Habilitierenden ist im Landesrecht ein **Bestandschutz** festzuschreiben für die vollen 6 Jahre, ebenso für die sich anschließenden personengebundenen C2-Stellen. Es kann niemandem zugemutet werden, inmitten seiner bereits laufenden Qualifikationsphase seine langfristig angelegte Laufbahnplanung an einen plötzlich drastisch verkürzten Zeitrahmen anzupassen.
- Wir halten es darüber hinaus für unerlässlich, dass den heute Habilitierenden ein **Wechsel in das neue System** ermöglicht wird, das heißt, dass ihnen der Antritt einer Juniorprofessur ohne jegliche Alters- und Zeitbegrenzung offen steht. Auch derzeit im alten System Promovierenden muss ein alters- und zeitgrenzenunabhängiger Eintritt in eine Juniorprofessur ermöglicht werden, da sie mit ihrer Promotion unter anderen Rahmenbedingungen begonnen haben.

- Vertrauensschutz bei der **Befristungsregelung**: Die Neuregelung zur Begrenzung befristeter Verträge auf 12 Jahre darf nicht für Personen gelten, die vor dem Inkrafttreten des 5. HRGÄndG ihre Qualifikationsphase begonnen haben, da dies unter ganz anderen Bedingungen geschehen ist. Wer über Jahre hinweg angehalten worden ist, für den Lehrstuhl uneigennützig Sammelbände zu edieren und Projektarbeit zu machen, darf jetzt nicht im Nachhinein für die vermeintlich ‚vertrödelte‘ Zeit bestraft werden. Über die vagen und teilweise verfassungsrechtlich problematischen (§ 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 7; cf. Gutachten Preis/Hausch, 8-10)³ Hinweise auf das Teilzeit- und Befristungsgesetz hinaus sind tragfähige Übergangsregelungen zu verabschieden, die auch vor den Arbeitsgerichten Bestand haben. Abgesehen von diesen Fragen des Vertrauensschutzes begrüßt THESIS im übrigen die neue Befristungsregelung für alle diejenigen, die sich von Beginn ihrer Qualifikation an darauf einrichten können. Für sie führt die Neuregelung in der Tat zu einer besseren Planbarkeit ihrer wissenschaftlichen Laufbahn.
- THESIS fordert ein klares Bekenntnis des Ministeriums dazu, dass die Reform unter der Vorgabe der Kostenneutralität nicht zu realisieren ist, wenn nicht die derzeit Habilitierenden und Habilitierten die Leidtragenden sein sollen. Wenn die Reform eine an sich wünschenswerte Verkürzung des Einstiegs in die Hochschullaufbahn erbringen soll, dann gibt es zwangsläufig in der Übergangszeit einen spürbaren Bewerberstau in vielen Fächern. D.h. es kommen in der Übergangszeit mehr Bewerbungen auf eine konstante Anzahl von Stellen, ganz gleich welcher Art von Stellen. Die bisher vom Ministerium kaum in Frage gestellte Bedingung der Kostenneutralität führt notwendigerweise zu einem Verteilungsproblem sowie zu Demotivierung und Abwanderungstendenzen bei den derzeit Habilitierenden und Habilitierten. Die Situation lässt sich nur durch die Einrichtung von zusätzlichen Stellen entspannen, z.B. in Form von sog. **‚Fiebiger-Professuren‘**.
- Aus vielen Gesprächen und Briefwechseln mit Betroffenen ist deutlich geworden, dass diejenigen, die heute in ihrer Promotionsphase oder Habilitationsphase befinden, in ihrer großen Mehrheit verunsichert, beunruhigt sind und sich mit Abwanderungsgedanken ins Ausland oder in die Wirtschaft tragen. Dass darüber hinaus in der Rhetorik vieler Verantwortlicher denjenigen die Wertschätzung versagt wird, die sich – unfreiwillig und unter Hinnahme der Bürden des alten Systems – derzeit qualifizieren, hat fatale Folgen für die Motivation einer ganzen Wissenschaftlergeneration. Es stehen Lebensentscheidungen und Biografien auf dem Spiel. Deswegen fordert THESIS in diesen Fragen des Übergangs und des Systemwechsels ein **schnelles positives Signal** vom Bundes- und von den Landesministerien, von den Fraktionen und von den Parteien. Wenn die Politik die Unterstützung des deutschen Wissenschaftlichen Nachwuchses für ihre Reformpläne erlangen möchte, dann wird dies nur möglich sein, wenn dem jetzt in der Qualifikationsphase befindlichen

³ Cf. www.uni-koeln.de/jur-fak/instsozr/aktuell/hrg/neuordnung_hrg.pdf (2.3.2002).

Wissenschaftlichen Nachwuchs nicht die Zukunftsperspektive geraubt wird.

Habilitation

THESIS spricht sich grundsätzlich **gegen die langfristige Beibehaltung der Habilitation** aus. Falls sich im Laufe des Gesetzgebungsverfahrens ergibt, dass die Habilitation in einzelnen Fächern oder Bundesländern als alternativer Qualifikationsnachweis erhalten bleiben soll, so fordert THESIS eine Reformierung und zeitliche Straffung des Habilitationsverfahrens. Die einseitige Gewichtung der Habilitationsschrift ist nicht mehr zeitgemäß. In Zukunft müssen Faktoren wie Lehre, Mitarbeit in Forschungsgruppen und in der akademischen Selbstverwaltung stärker berücksichtigt werden.

Nebentätigkeitsrecht

Wir regen an, bei der Regelung der **Nebentätigkeiten** die Belange des Wissenschaftlichen Nachwuchses in besonderer und deutlicherer Weise einzubeziehen. Die wissenschaftliche Laufbahn ist heute – und dies wird auch in Zukunft so bleiben – mit erheblichen biografischen Risiken verbunden. In der Qualifizierungsphase ist es daher für den Wissenschaftlichen Nachwuchs wichtig, sich ein zweites, fachnahes Standbein aufbauen zu können, das den Übergang in den freien Arbeitsmarkt im Falle eines akademischen ‚Scheiterns‘ erleichtert. Selbst wer keine Professur erlangt, gehört nach absolvierter Qualifikationsphase allemal zur potenziellen Leistungselite einer Gesellschaft. Ein weniger bürokratisch gestaltetes Nebentätigkeitsrecht beförderte nicht zuletzt den immer wieder geforderten verstärkten Wissenstransfer zwischen Wissenschaft und Wirtschaft.

Appell

THESIS appelliert an alle an den Gesetzgebungsverfahren Beteiligten, die vorgeschlagenen Maßnahmen noch einmal intensiv **mit den Betroffenen** auf die Frage hin zu prüfen, wie sie sich in der konkreten akademischen Realität auswirken werden. In ihrer nunmehr beschlossenen Form bietet die Dienstrechtsreform Anlass zur Sorge. Wir bieten weiterhin an, das Wissen und die Erfahrungen unserer Mitglieder in den verschiedensten akademischen Situationen vor Ort in den weiteren Fortgang des Verfahrens einzubringen, damit aus der vielleicht gut gemeinten Reform doch noch eine praxistaugliche, gut gemachte Reform werden kann.