



THESIS – Interdisziplinäres Netzwerk für Promovierende und Promovierte e.V.

## **Stellungnahme zum Referentenentwurf des BMBF zur Novellierung des Hochschulrahmengesetzes (5. HRGÄndG)**

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

Bearbeitung des Themas durch / Kontakt:  
[vorstand@thesis.de](mailto:vorstand@thesis.de)

29. Mai 2001

## **Vorbemerkung**

---

Mit Anerkennung, Rückfragen, der Bitte um Konkretisierung an einigen Stellen, Kritik im Detail sowie manch ernster Sorge über die Auswirkungen der Reformvorschläge in der akademischen Realität wendet sich THESIS e.V. an die an der Ausarbeitung der Dienstrechtsreform beteiligten Personen und Institutionen.

## Unsere Perspektive

---

THESIS e.V., vor 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.

THESIS betrachtet es als seine Aufgabe, den wissenschaftlichen Nachwuchs in wissenschaftspolitischen Debatten aus einer doppelten Perspektive heraus zu vertreten:<sup>1</sup>

- aus einer inter- und multidisziplinären Perspektive und
- aus dem Blickwinkel des jüngeren wissenschaftlichen Nachwuchses, das heißt der Promovierenden, der frisch Promovierten sowie derjenigen, die heute am Anfang ihrer Habilitationsphase stehen.

Mit unseren Anmerkungen zum Konzept des Ministeriums beschränken wir uns bewusst auf diejenigen Aspekte, die die Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses betreffen.

## Unsere Anmerkungen zum Konzept des BMBF

---

THESIS begrüßt es ausdrücklich, dass das Ministerium 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 derzeit unzureichend beschrieben. Es ist der Willkür der Lehrstuhlinhaber/innen überlassen, inwieweit sie sich die Qualifizierung des Nachwuchses zur Aufgabe machen oder inwieweit sie den Nachwuchs als Zulieferer für ihre eigenen Arbeiten und als Kompensationsressource für Mängel in der akademischen Arbeitsorganisation betrachten. THESIS erkennt an, dass das Ministerium zum ersten Mal seit langer Zeit den Versuch unternimmt, Auswege aus dieser Misere zu finden. Aus diesem Grund bringt THESIS dem Vorhaben des BMBF viel Sympathie entgegen. Allerdings erkennen wir in dem Konzept eine Reihe von offenen Fragen sowie Ansätze, die auf absehbare Weise nicht nur die selbst gesteckten Ziele verfehlen, sondern in einigen Fällen dazu beitragen werden, die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses in

---

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

Deutschland noch weiter zu verschlechtern. Anmerkungen haben wir insbesondere zu den folgenden Punkten:<sup>2</sup>

### Promotionsphase

THEISIS begrüßt es, dass die Hochschulen zu einem spezifischen Lehrangebot für die Promovierenden verpflichtet werden sollen. Dieses Angebot ist 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 ausschließliche Arbeit am Dissertationsthema dazu, dass viele Promovierende unter einem Mangel an kontinuierlicher, breiter Wissensaufnahme und **breiter Weiterqualifizierung** leiden. Wichtig ist allerdings, dass dieser kontinuierliche Ausbau des Wissens auch als eigenständiges Element in einen Rechte-Pflichten-Katalog einfließt. Die Institute und Seminare sollen so daran gehindert werden, dieses Element als "Privatvergnügen" zu etikettieren. THEISIS regt an, dass bereits in der Promotionsphase neben der fachwissenschaftlichen Weiterqualifizierung auch akademische Schlüsselqualifikationen wie Hochschuldidaktik, Projektmanagement etc. berücksichtigt werden sollen.

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. Wenn im Gesetzentwurf an dieser Stelle nicht auch klare **Sanktionsmöglichkeiten** gegen die betreuenden Personen und Institutionen angeführt werden, wird sich die Situation des Nachwuchses im Vergleich zu heute in untragbarer Weise verschlechtern.

THEISIS 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 benachteiligt diejenigen, die erst nach Erscheinen der Arbeit den Titel tragen dürfen, bei einer zügigen Zukunftsplanung. Gerade hinsichtlich des Abbaus sinnloser Schikanen tritt THEISIS dafür ein, dass bundeseinheitlich der Titel mit dem Abschluss der mündlichen Prüfungen verliehen wird, und zwar unter der Auflage einer Veröffentlichung der Arbeit in einem Zeitraum von höchstens 6 Jahren.

### Postdoktorandenphase

Im Referentenentwurf und im Konzept wird nicht deutlich, wie die Phase nach Abschluss der Promotion von Seiten der Universitäten finanziell und inhaltlich auszugestalten ist. Wenn Promotionsstellen auf 4 Jahre befristet werden sollen (cf. Konzept S. 6), dann entfällt die

---

<sup>2</sup> Die Stellungnahme bezieht sich auf den Referentenentwurf des 5. HRGÄndG (Stand 4. April 2001) sowie auf den Konzeptentwurf zur Dienstrechtsreform vom 21.9.2000.

bislang gegebene Möglichkeit, Promovierte auf Promotionsstellen weiterzubeschäftigen. Wie sollen die Promovierten sich in dieser Nachpromotionsphase finanzieren? Und für welche Qualifizierungsfortschritte sollen die frisch Promovierten diese Phase nützen? Wir warnen davor, hier lediglich einen "eigentlich nicht vorgesehenen" Übergangszeitraum anzusetzen. In diesem Fall würde das neue Dienstrecht Llöcher in den wissenschaftlichen Biografien nachgerade provozieren. THESIS erwartet, dass das neue Gesetz Wege zur **inhaltlichen, finanziellen und institutionellen Ausgestaltung** der Post-Doc-Phase als derjenigen Phase aufzeigt, die in den meisten Wissenschaftsbiografien zwischen dem Abschluss der Promotion und dem Antritt einer Habilitationsstelle bzw. Juniorprofessur liegen wird. THESIS betrachtet dabei die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung auf einer BAT IIa-Stelle als Mindestanforderung.

### Juniorprofessur

Wir erkennen an, dass die Juniorprofessur dazu beitragen kann, das kreative Potenzial des wissenschaftlichen Nachwuchses früher zur Entfaltung zu bringen. In der knappen und unabgefederten Form, in der sie im Referentenentwurf umrissen wird, wirft diese Maßnahme jedoch eine Reihe von Fragen auf und gibt Anlass zur Sorge:

- Wer den akademischen Lehrbetrieb aus der Praxis kennt, weiß, dass in den meisten Fächern eine **Lehrverpflichtung** von 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, Personalführung etc. aneignen soll. Wenn der Gesetzentwurf 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. THESIS bemängelt in dieser Hinsicht sowohl die derzeitige Situation als auch die Nichtberücksichtigung dieser Problematik im BMBF-Konzept. 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.
- 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.

- Starre **Zeitbegrenzungen** halten wir für bürokratisch, wenig zweckdienlich und kontraproduktiv. Als Richtwerte sollten sie so durchlässig formuliert werden, dass sie unorthodoxe Lebensläufe, Kinder“pausen“ und längere Forschungsaufenthalte im Ausland (etwa in der Post-Doc-Phase) nicht bestrafen. 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 Konzept des Ministeriums zum Ausdruck kommt, läuft dem zu wider.
- THESIS kritisiert, dass im Referentenentwurf der *tenure track* keinerlei Erwähnung findet. Zwar verlangen wir keine Übernahmeverpflichtung nach positiver Evaluierung, wohl aber im Gesetz die Darstellung des *tenure tracks* als den Regelfall. Andernfalls stellt die Juniorprofessur im Hinblick auf die berufliche Absicherung gegenüber dem bisherigen Modell (6 Jahre C1 plus 4 Jahre C2 u.ä.) eine erhebliche Verschlechterung dar.
- Im Sinne eines dann leichter zu realisierenden beruflichen Erfolgs auch außerhalb der Universität regen wir an, dass, wer als Juniorprofessor/in den Titel eines/r Professor/in führen durfte, diesen **Titel** auch nach dem Ausscheiden aus der akademischen Laufbahn weiterführen darf.
- Wir halten im Sinne der wissenschaftlichen Qualifikation zwei Forschungsfreisemester pro 6 Jahre Juniorprofessur für unabdingbar. Forschungsfreisemester für Professuren sind Standard, so dass nicht einzusehen ist, warum ausgerechnet die unter Qualifizierungsdruck stehenden Juniorprofessor/innen darauf verzichten sollten.
- Wenn die Habilitation abgeschafft wird, sind die vorgesehene Zwischen- und Schlussequalifizierung der Juniorprofessur die einzigen verbleibenden Sollbruchstellen, die über Wohl und Wehe einer wissenschaftlichen Laufbahn entscheiden. Vor diesem Hintergrund wird im Konzept des BMBF 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 “Abschluss“ unbequemer Juniorprofessor/innen Tür und Tor geöffnet. 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. Als besonders problematisch betrachten wir, dass mit der Evaluierung nicht allein die Leistung des/der Juniorprofessor/in beurteilt wird. Da gleichzeitig über die Weiterbeschäftigung an der “aufnehmenden Institution“ entschieden wird, besteht die Gefahr, dass finanzielle Aspekte negativ auf die Evaluierung ausstrahlen. Konkret: Wie soll sich eine Universität verhalten, die eine/n sehr qualifizierte/n Juniorprofessor/in nach der Evaluierung weiterbeschäftigen will, aus finanziellen Gründen aber nicht kann? Mit welcher Art von Qualifikationsnachweis geht der/die

Stelleninhaber/in in einem solchen Fall von der Universität ab? Nach heutigem System hat der/die Nachwuchswissenschaftler/in zum Zeitpunkt des Abgangs immerhin die Venia legendi erhalten. Aus diesen Gründen fordern wir für die Juniorprofessor/innen zum einen eine Wahlmöglichkeit zwischen einer externen und einer internen Evaluation. Zum anderen halten wir eine Qualifikationsbescheinigung als Ersatz für die wegfallende Venia legendi für unerlässlich.

#### 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 an 6 Jahren C1 plus 4 Jahren C2 ab 2002). Für derzeit auf C1-Stellen Habilitierende ist ein Bestandsschutz für sich anschließende C2-Stellen festzuschreiben. Dies bedeutet, dass die C2-Stellen in der Regel erst ab 2012 für die Finanzierung von Juniorprofessuren umgewandelt werden können. Derzeit im alten System Promovierenden muss ein alters- und zeitgrenzenunabhängiger Eintritt in eine Juniorprofessur ermöglicht werden. Wir halten es darüber hinaus für unerlässlich, dass auch den jetzt schon Habilitierenden ein Wechsel in das neue System ermöglicht wird, das heißt, dass ihnen der Antritt einer Juniorprofessur ohne jegliche Alters- und Zeitbegrenzung offen steht.

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 manchen 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‘.

Da es bereits jetzt deutliche Anzeichen von Verunsicherung bei denjenigen gibt, die sich am Ende ihrer Promotionsphase oder am Beginn ihrer Habilitationsphase befinden, fordert THESIS in diesen Fragen des Übergangs und des Systemwechsels ein **schnelles positives Signal** vom Ministerium. Wenn das Ministerium die Unterstützung des deutschen wissenschaftlichen Nachwuchses für seine Reformpläne erlangen möchte, dann wird dies nur möglich sein, wenn dem jetzt in der Qualifikationsphase befindlichen wissenschaftlichen Nachwuchs nicht die Zukunftsperspektive geraubt wird. THESIS reagiert mit Unverständnis und großem Ärger auf die Forderung von ver.di (Stellungnahme vom 20. April 2001), die Übergangsfristen zu verkürzen.

### ***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 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 begrüßen ausdrücklich die hierzu im Konzept stehenden Überlegungen und regen an, bei der Ausarbeitung des Gesetzentwurfes die Belange des wissenschaftlichen Nachwuchses in diesem Rahmen in besonderer und noch deutlicherer Weise einzubeziehen. Es ist heute – und dies wird auch in Zukunft so bleiben – die wissenschaftliche Laufbahn mit erheblichen 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. Ein weniger bürokratisch gestaltetes Nebentätigkeitsrecht befördert nicht zuletzt den immer wieder geforderten verstärkten Wissenstransfer zwischen Wissenschaft und Wirtschaft.

### **Appell**

---

THESIS appelliert an alle an der Ausarbeitung des Gesetzentwurfes und am 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 der derzeit vorliegenden Form bietet das Konzept in gleicher Weise Anlass zur Sorge wie auch zur Hoffnung. Wir bieten an, das Wissen und die Erfahrungen unserer Mitglieder in den verschiedensten akademischen Situationen vor Ort in den weiteren Fortgang des Verfahrens einzubringen.