

## **Antrag**

**der Abgeordneten Maritta Böttcher, Dr. Heinrich Fink und der Fraktion der PDS**

### **Personalstruktur- und Dienstrechtsreform an Hochschulen und Forschungseinrichtungen**

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

1. Eine Reform der Personalstruktur und des Dienstrechts an Hochschulen und Forschungseinrichtungen ist überfällig. Die Strukturen der gegenwärtigen Personalverfassung der deutschen Hochschulen stammen in ihren Grundzügen aus der alten Ordinarienuniversität. Zwar gibt es im heutigen Hochschulwesen nicht mehr den Lehrstuhl als Verwaltungseinheit, aber nach wie vor wird praktisch das gesamte nichtprofessorale Personal einem Professor oder einer Professorin persönlich zugeordnet. Ein wachsender Anteil der wissenschaftlichen Beschäftigten wird darüber hinaus durch befristete Beschäftigungsverhältnisse in künstlicher Abhängigkeit gehalten. Hierdurch werden Kontinuität und Qualität wissenschaftlicher Arbeit gefährdet. Die bestehende Personalstruktur hat durch Stellenkategorien wie die der Oberassistentin/des Oberassistenten oder der Hochschuldozentin/des Hochschuldozenten eine dysfunktionale Ausdifferenzierung erfahren und verlängert die „Ausbildungs“-Phase des auf diesen Stellen beschäftigten „wissenschaftlichen Nachwuchses“ nahezu unbegrenzt. Frauen werden an Hochschulen und Forschungseinrichtungen durch patriarchale Strukturen weiterhin diskriminiert; insbesondere im Hinblick auf einen gleichberechtigten Zugang zu Professuren sind sie stark benachteiligt. Die anachronistische Personalverfassung der Hochschulen ist in hohem Maße auch dafür verantwortlich, dass sich die Hochschulen den Vorwurf innerer Strukturdefizite und Ineffizienzen gefallen lassen müssen. 1989/1990 wäre eine Chance gewesen, die seit Jahrzehnten in der Bundesrepublik Deutschland diskutierten Vorstellungen für eine Reform der Personalstruktur in Ost- und Westdeutschland umzusetzen. Stattdessen wurde die in eine Legitimationskrise geratene Personalverfassung des Hochschulrahmengesetzes unverändert den ostdeutschen Hochschulen übergestülpt, ohne dass eine Auswertung der Erfahrungen mit der Hochschulpersonalstruktur der DDR und deren spezifischen Leistungen erfolgt wäre. Dasselbe gilt für die außerhochschulische Forschung der DDR, deren Strukturen vollständig zerschlagen wurden. Zehn Jahre nach der Ausdehnung des Geltungsbereichs des Hochschulrahmengesetzes wird es höchste Zeit, die veraltete Personalstruktur in Hochschule und Forschung grundlegend zu erneuern. Der derzeitige durch eine Pensionierungswelle bedingte Personalaustausch stellt eine besonders günstige Chance für die dringend erforderlichen Veränderungen dar. Diesen Zeitpunkt gilt es für eine zügige und konsequente

Personalstrukturreform zu nutzen, die sich am Leitbild einer gleichberechtigten wissenschaftlichen Arbeitsteilung orientiert.

2. Der im April 2000 vorgelegte Bericht der Expertenkommission „Reform des Hochschuldienstrechts“ beim Bundesministerium für Bildung und Forschung hat wichtige Anstöße für die Realisierung einer Reform der Personalstruktur und des Dienstrechts an Hochschulen und Forschungseinrichtungen gegeben, die der Deutsche Bundestag anerkennt. Die Empfehlungen der Expertenkommission stellen in weiten Teilen einen Schritt in die richtige Richtung dar. Besonders zu begrüßen ist:
  - der Vorschlag, das Personalstatut des wissenschaftlichen Personals der Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu vereinheitlichen und die Anzahl der Personalkategorien in diesem Bereich deutlich zu reduzieren;
  - die Empfehlung, den Qualifikationsweg von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern durch die Einführung einer Juniorprofessur neu zu gestalten, die Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern das Recht zur selbstständigen Forschung und Lehre, das Promotionsrecht und ein eigenes Budget geben und an die Stelle des Habilitationsverfahrens treten soll;
  - das Anliegen, zu einer stärkeren Leistungsorientierung bei der Besoldung von Professorinnen und Professoren durch die Einführung leistungsbezogener variabler Gehaltsbestandteile zu gelangen.
3. Gleichwohl werden die Empfehlungen der Expertenkommission „Reform des Hochschuldienstrechts“ insgesamt den Anforderungen an eine durchgreifende Reform der Personalstruktur und des Dienstrechts an Hochschulen und Forschungseinrichtungen nicht gerecht:
  - Mit den von der Expertenkommission in erster Linie erörterten Punkten einer Neugestaltung des Qualifikationsweges von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern und einer leistungsorientierten Besoldung von Professorinnen und Professoren sind nur Teilaspekte einer notwendigen Gesamtkonzeption für eine Personalstrukturreform angesprochen, die sich auf Status und Funktionen aller in Hochschulen und Forschungseinrichtungen Beschäftigten erstrecken müsste, auch des so genannten akademischen Mittelbaus und des administrativ-technischen Personals, sowie den Besonderheiten der außerhochschulischen Forschungseinrichtungen Rechnung tragen müsste.
  - Für die Beibehaltung des Beamtenstatus an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen, die unbestreitbar keine hoheitlichen Aufgaben wahrnehmen, gibt es keinen sachlichen Grund. Die Expertenkommission hält gleichwohl am Beamtenstatus für Professorinnen und Professoren fest, wodurch sie letztlich den Anspruch auf ein einseitiges Oktroi der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen eines Großteils des wissenschaftlichen Personals durch den Staat bekräftigt und der kollektiven Aushandlung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen durch Arbeitgeber und Gewerkschaften eine Absage erteilt.
  - Die Expertenkommission lässt offen, ob die Habilitation, die mit Einführung der Juniorprofessur entfallen kann, als Institution wirklich abgeschafft werden oder als Alternative bzw. Annex zum neugestalteten Qualifikationsweg von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern fortbestehen soll, wie dies von Teilen der Kultusministerkonferenz ausdrücklich befürwortet wird (Diskussionspapier vom 22. Oktober 1999). Dabei wird die Habilitation seit langem zu Recht als dysfunktionaler Befähigungsnachweis kritisiert: Sie ist einseitig auf eine isolierte For-

schungsleistung bezogen und wird dem vielschichtigen Anforderungsprofil des modernen Hochschullehrerberufs nicht gerecht; sie basiert auf einem zunftförmigen Selbstergänzungsrecht des Lehrkörpers, das keine objektive Leistungsüberprüfung garantiert, sondern in weiten Teilen ein patriarchales Initiationsritual darstellt, welches die Selbstreproduktion der Professorenschaft nach Schule, Habitus und Geschlecht ermöglicht.

- Die vorgeschlagene Juniorprofessur bleibt hinter weiter gehenden Forderungen zurück, die darauf abzielen, bereits nach dem entscheidenden wissenschaftlichen Qualifikationsnachweis der Promotion eine Entscheidung über einen grundsätzlich dauerhaften Verbleib an den Hochschulen vorzusehen: Weiterhin sollen promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler über einen Zeitraum von sechs Jahren, d. h. in der Regel weit ins vierte Lebensjahrzehnt hinein, in Ungewissheit über ihre berufliche Perspektiven gehalten werden. Es ist durchaus möglich, dass auch hochqualifizierte Juniorprofessorinnen und -professoren wieder aus dem Wissenschaftssystem ausscheiden müssen und sich in derselben Weise wie heute große Teile des habilitierten Hochschullehrernachwuchses in einer beruflichen Sackgasse wiederfinden. Die von der Expertenkommission angestrebte Verjüngung des Hochschullehrernachwuchses beruht nicht auf einer Verkürzung der auf die Promotion folgenden Qualifizierungsphase, sondern auf einer Reduzierung der Studien- und Promotionszeiten. Wie diese Reduzierung realisiert werden soll, ist jedoch nicht Gegenstand der Empfehlungen der Expertenkommission.
- Die Expertenkommission beantwortet die komplexe Frage, wie Professorinnen und Professoren Anreize zu besseren Leistungen gegeben werden könnten, ausschließlich mit dem Instrument einer leistungsorientierten Bezahlung. Einer derartig reduzierten Sichtweise liegen letztlich wissenschaftsinadäquate utilitaristische Überlegungen zu Grunde, die ausblenden, dass es für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auch andere Motivationen für eine Optimierung ihrer Leistungen gibt, wie z. B. Reputation in Fach- und Kollegenkreisen bzw. Anerkennung bei Studentinnen und Studenten oder ein Zuwachs an persönlicher und sachlicher Unabhängigkeit. Darüber hinaus bleiben soziale Aspekte sowie mögliche negative Effekte leistungsorientierter Vergütungssysteme wie Neid und Konkurrenzverhalten, die den kooperativen Organisationsformen wissenschaftlicher Arbeit zuwider laufen, unreflektiert.
- Nicht nachzuvollziehen ist die Forderung der Expertenkommission nach einer unterschiedlichen Grundvergütung von Universitätsprofessorinnen und -professoren einerseits und Fachhochschulprofessorinnen und -professoren andererseits. Analog zu Status und Aufgaben von Universitäten und Fachhochschulen muss heute auch der Status von Universitätsprofessorinnen und -professoren einerseits und Fachhochschulprofessorinnen und -professoren andererseits – ungeachtet unterschiedlicher Leistungen und Funktionen – als gleichwertig beurteilt werden. Dies gilt sowohl im Hinblick auf die gesetzlichen Voraussetzungen als auch auf die tatsächliche Aufgabenwahrnehmung und Funktion in der wissenschaftlichen Praxis.
- Mit ihrer Empfehlung, das derzeitige System befristeter und unbefristeter Tätigkeiten in Wissenschaft und Forschung unverändert beizubehalten, verschließt sich die Kommission in einer zentralen Frage einer Erneuerung der bestehenden Personalstruktur. Die derzeitigen starren Befristungsregelungen beeinträchtigen massiv die Kontinuität und damit auch Qualität wissenschaftlicher Arbeit. Gleichzeitig tragen sie in keiner Weise den Bedürfnissen der Beschäftigten nach sozialer Sicherung sowie verlässlicher

Lebens- und Familienplanung Rechnung. Da ausländische Wissenschaftsinstitutionen nicht derart restriktiven Befristungsregelungen unterworfen sind, gefährden die geltenden gesetzlichen Regelungen die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen im internationalen Vergleich im Hinblick auf die Hochwertigkeit ihrer Arbeit und die Möglichkeiten, hochqualifiziertes Personal zu gewinnen und zu halten.

- Praktisch keine Empfehlungen gibt die Kommission zur unerfüllten Aufgabe der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Die strukturelle Diskriminierung von Frauen stellt nicht nur einen permanenten Verstoß gegen das Gleichberechtigungsgrundrecht des Grundgesetzes dar, sondern läuft auch den Anforderungen an eine optimale Entwicklung von Wissenschaft und Forschung dadurch zuwider, dass die Hochschulen und Forschungseinrichtungen das Begabungsreservoir und die spezifischen Sichtweisen der Hälfte der Menschheit nur stark eingeschränkt nutzen. Die bisherigen Bemühungen zur Förderung von Frauen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen hatten keinen durchschlagenden Erfolg. Während sich die Beteiligung von Frauen an allen Studiengängen kontinuierlich gesteigert hat, ist eine entsprechende Entwicklung im Bereich des wissenschaftlichen Personals nur ansatzweise eingetreten. Besonders resistent reproduziert sich die Benachteiligung von Frauen bei der Besetzung von Professuren: Der Frauenanteil unter den Professorinnen und Professoren beträgt nach Angaben der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung in den alten Ländern 7,9 %, in den neuen Ländern 11,3 %, in Bezug auf die am besten besoldeten C4-Professuren sogar nur 4,8 % bzw. 6,6 % (Angaben für 1996). Für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen liegt der Frauenanteil an den Führungspositionen mit durchschnittlich rund 2 % (alte Länder) bzw. 5,8 % (neue Länder) sogar noch niedriger. Insofern ist der enorme und dringende Handlungsbedarf in diesem Problembereich evident und das diesbezügliche Schweigen der Expertenkommission ein großes Versäumnis.
4. Der insgesamt unzureichende und halbherzige Charakter der Empfehlungen der Expertenkommission „Reform des Hochschuldienstrechts“ hat viel mit der unausgewogenen Zusammensetzung der Kommission zu tun, die ein gewisses Maß an wissenschaftspolitischem Strukturkonservativismus erwarten ließ. Unter den 18 Mitgliedern der Expertenkommission waren nur 2 Frauen; eine erdrückende Mehrheit von 13 der 18 Mitglieder trug einen Professorentitel, darunter befanden sich nur zwei Fachhochschulprofessoren. Weder Studierende noch Angehörige des so genannten akademischen Mittelbaus und wissenschaftlichen Nachwuchses wurden in die Kommission einbezogen. Vertreterinnen und Vertreter der Gewerkschaften, der Hochschullehrerverbände und der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten durften nur beratend an der Arbeit der Expertenkommission teilnehmen und deshalb auch keine Minderheitenvoten vorlegen. Überdies hat bereits der begrenzte Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung an die Expertenkommission von vornherein eine Konzentration der Empfehlungen auf Teilaspekte einer umfassenderen Personalstruktur- und Dienstrechtsreform nahe gelegt.
  5. Der Deutsche Bundestag spricht sich daher dagegen aus, die Empfehlungen der Kommission zum ausschließlichen Maßstab für eine Reform der Personalstruktur und des Dienstrechts an Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu nehmen. Er fordert eine erweiterte Diskussion der Empfehlungen der Kommission, alternativer Reformkonzepte und des unter II. geforderten Ge-

setzentwurfs, an der gleichberechtigt alle Hochschularten, alle am wissenschaftlichen Arbeitsprozess beteiligten Gruppen – Professorinnen und Professoren, Studentinnen und Studenten, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und das administrativ-technische Personal – sowie Gewerkschaften, bildungs- und wissenschaftspolitische Verbände und Vertreterinnen frauen- und gleichstellungspolitischer Belange zu beteiligen sind.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

einen Gesetzentwurf zur Reform der Personalstruktur und des Dienstrechts an Hochschulen und Forschungseinrichtungen vorzulegen, der folgende Zielsetzungen realisiert:

1. Der Beamtenstatus läuft für das gesamte Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen einschließlich der Professorinnen und Professoren aus und ist durch das Angestelltenverhältnis zu ersetzen. Bereits verbeamteten Beschäftigten ist im Rahmen einer allgemeinen Dienstrechtsreform die Option eines freiwilligen Wechsels in das Angestelltenverhältnis zu eröffnen. In diesem Sinne ist ein einheitliches Personalstatut für die Beschäftigten in Hochschule und Forschung zu schaffen, das jedoch zugleich integrierter Bestandteil des allgemeinen und zu vereinheitlichenden Arbeitsrechts ist – insoweit wäre mittelfristig auch die Differenzierung von Angestellten einerseits und Arbeiterinnen und Arbeitern andererseits aufzuheben. Der Regelungsinhalt des Hochschulrahmengesetzes und der Hochschulgesetze der Länder ist auf Statusfragen wie die Festlegung von Personalkategorien und ihren jeweiligen Aufgaben und Funktionen sowie Qualifikationsanforderungen und Einstellungsbedingungen zu beschränken. Die Regelung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des Personals der Hochschulen und Forschungseinrichtungen im Einzelnen soll wie in anderen Branchen Aufgabe der Tarifvertragsparteien sein. Es sind Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des gesamten Personals, insbesondere auch der Professorinnen und Professoren sowie der studentischen Beschäftigten, tariflich geregelt werden. Die Begründung von prekären Beschäftigungsverhältnissen ohne Sozialversicherungspflicht, die Beschäftigung von Scheinselbstständigen sowie der Abschluss von Privatdienstverträgen hat zu unterbleiben. Der Bund wird als Tarifpartner für eine Erweiterung des Bundesangestelltentarifvertrages um wissenschaftsspezifische Regelungen sowie für eine einheitliche Tarifgestaltung in Ost- und Westdeutschland eintreten.
2. Die uneingeschränkte Tarifautonomie an Hochschulen und Forschungseinrichtungen ist darüber hinaus durch eine Streichung der §§ 57a bis 57f des Hochschulrahmengesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Januar 1999 (BGBl. I S. 18) sowie von Artikel 2 des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen vom 14. Juni 1985 (BGBl. I S. 1065) wiederherzustellen. Übergangsweise käme alternativ zur Streichung der gesetzlichen Regelungen die Aufnahme einer Öffnungsklausel in Frage, die zumindest garantiert, dass nach Aufnahme der Öffnungsklausel zu Stande gekommene tarifvertragliche Abreden Vorrang haben.
3. Die Neuordnung der Personalstruktur der Hochschulen und Forschungseinrichtungen hat dem Grundsatz Rechnung zu tragen, dass Beschäftigte mit gleichen Aufgaben auch in der gleichen Rechtsposition zu ihrem Arbeitgeber stehen müssen. Die bisherige dysfunktionale Aufsplitterung der wissenschaftlichen Beschäftigten in eine Vielzahl unterschiedlicher Personalkategorien ist zugunsten eines einheitlichen akademischen Mittelbaus aufzulösen.

Eine sinnvolle Ausdifferenzierung der Personalstruktur hat sich auf die Personalkategorien der Professorinnen und Professoren, der Assistenz- oder Juniorprofessorinnen und -professoren, der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, der administrativ-technischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der studentischen Hilfskräfte zu beschränken. Es ist namentlich auf die Kategorien der wissenschaftlichen und künstlerischen Assistentinnen und Assistenten, der Oberassistentinnen und -assistenten, der Oberingenieurinnen und -ingenieure, der Hochschuldozentinnen und -dozenten sowie der wissenschaftlichen Hilfskräfte (mit Hochschulabschluss) zu verzichten. In diesem Zusammenhang ist auch eine Neubewertung von Aufgaben und Status des administrativ-technischen Personals vorzunehmen, die auf einer Anerkennung ihrer unentbehrlichen Funktion im wissenschaftlichen Arbeitsprozess beruht.

4. Kern der Neugestaltung des Qualifikationsweges der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer ist die neu zu schaffende Assistenz- bzw. Juniorprofessur. Assistenz- bzw. Juniorprofessorinnen und -professoren ist das Recht zur selbstständigen Forschung und Lehre und das Promotionsrecht zu gewähren. Sie haben nach Maßgabe der für Professorinnen und Professoren geltenden Bestimmungen Anspruch auf eine angemessene Grundausstattung und das Recht, Drittmittel für Lehr- und Forschungsprojekte einzuwerben. Die Berufung auf Assistenz- bzw. Juniorprofessuren erfolgt analog zum für Professuren geltenden Verfahrens nach öffentlicher Ausschreibung. Assistenz- bzw. Juniorprofessorinnen und -professoren werden auf sechs Jahre befristet beschäftigt. Nach drei Jahren und nach Abschluss der sechsjährigen Tätigkeit erfolgt eine Bewertung ihrer Leistungen, die den Assistenz- bzw. Juniorprofessorinnen und -professoren eine Orientierung für ihre weiteren beruflichen Entwicklungsperspektiven geben soll. Spätestens nach insgesamt sechs Jahren sollen sie bei entsprechender Qualifikation auf eine Professur berufen werden. Kommt es zu keiner Berufung, sind die Assistenz- bzw. Juniorprofessorinnen und -professoren als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiter zu beschäftigen. Die Assistenz- bzw. Juniorprofessur ist auch an Fachhochschulen einzurichten, die so die Möglichkeit bekommen, einen eigenen Hochschullehrernachwuchs heranzubilden. Einstellungsvoraussetzungen für Assistenz- bzw. Juniorprofessorinnen und -professoren sind grundsätzlich eine erfolgreich abgeschlossene Promotion und eine ausreichende Fähigkeit zur Lehre. Der Zugang zur Assistenz- bzw. Juniorprofessur darf nicht durch Altersgrenzen für den Zeitpunkt der Berufung oder für den Zeitpunkt der Promotion beschränkt werden. Andernfalls würden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit kreativen biografischen Umwegen außerhalb der Wissenschaftslaufbahn sowie speziell Frauen, die nach wie vor überwiegend die mit Familiengründung und Kindererziehung verbundenen Lasten tragen, strukturell diskriminiert. Die Assistenz- bzw. Juniorprofessorinnen und -professoren sind statusrechtlich der Mitgliedergruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer zuzuordnen.
5. Die Habilitation ist abzuschaffen. Die Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses wird mit der Promotion abgeschlossen. Weitere für die Ausübung des Hochschullehrerberufs relevante Qualifikationen wie fachliche Kenntnisse, Forschungsleistungen, hochschuldidaktische Qualifikation, soziale Kompetenz, Befähigung zur Studienorganisation, zum Wissenschaftsmanagement oder zur Personalführung werden insbesondere im Rahmen der Assistenz- bzw. Juniorprofessur erworben; dieser Qualifikationserwerb hat aber nicht den Charakter von Ausbildung, sondern von Weiterbildung im Rahmen wissenschaftlicher Berufstätigkeit. Die Hochschulen haben die Aufgabe, ihren Assistenz- bzw. Juniorprofessorinnen und -professoren adäquate Weiterbildungsmöglichkeiten anzubieten. Daneben muss es weiter möglich

bleiben, auch außerhalb der Hochschulen und öffentlichen Forschungseinrichtungen Qualifikationen zu erwerben, die die Befähigung zum Hochschul-lehrerberuf vermitteln. Dies gilt nicht nur, aber insbesondere für Kunsthochschulen sowie Fachhochschulen, für die eine Qualifikation über künstlerische Leistungen bzw. berufliche Praxis eine besondere Bedeutung besitzt. Ob die Qualifikation für eine Berufung auf eine Professur im Einzelnen vorliegt, soll nicht mehr die abgebende Institution, sondern die aufnehmende Institution entscheiden, d. h. die Hochschule, bei der sich die oder der Betreffende um eine Professur bewirbt. Entsprechend den allgemeinen arbeitsrechtlichen oder wissenschaftsspezifisch tariflich geregelten Vorschriften über Probezeiten erfolgt die Berufung auf eine Professur zunächst auf Probe. Unter den Bedingungen einer strukturellen Reform des Qualifikationsweges der Hochschullehrerinnen und -lehrer ist unter dem Aspekt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf das rigide Hausberufungsverbot aufzugeben.

6. An Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu erledigende Daueraufgaben sind grundsätzlich in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen wahrzunehmen (Funktionsstellen). Dies entspricht auch dem in Punkt 3 geforderten Grundsatz, dass Beschäftigte mit gleichen Aufgaben auch in der gleichen Rechtsposition zu ihrem Arbeitgeber zu stehen haben. Tatbestände, die eine Befristung von Beschäftigungsverhältnissen ermöglichen, sind abschließend zu definieren. Insbesondere, wenn eine Beschäftigung der Qualifikation dient, ist eine zeitlich befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gerechtfertigt (Qualifikationsstellen). Dabei darf jedoch unter Qualifikation ausschließlich die Promotion oder eine entsprechend zeitlich und inhaltlich strukturierte Ausbildung (etwa zur Fachärztin/zum Facharzt) verstanden werden. Die befristete Beschäftigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen von mit Mitteln Dritter geförderter Projekte darf nicht zwingend sein: Eine Verbindung von befristeten Projekten und grundsätzlich unbefristeten Arbeitsverträgen des Personals ist möglich und in Zukunft verstärkt geboten, da es im Zuge der fortschreitenden Globalisierung der Hochschulhaushalte auch im Rahmen der ordentlichen Haushalte zunehmend zur Projektfinanzierung von Hochschulaufgaben kommen wird. Dies kann beispielsweise durch die Bereitstellung von speziellen Stellenpools geschehen, die die Weiterbeschäftigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auslaufender Projekte bis zur Übernahme in ein anderes Projekt ermöglicht. Die Regelung der Befristungsmodalitäten im Einzelnen soll jedoch Aufgabe der Tarifpartner sein. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ist auch außerhalb von Professuren eine motivierende, grundsätzlich auf Dauer angelegte berufliche Perspektive zu eröffnen, was neben der prinzipiellen Zuordnung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu Arbeitsbereichen statt zu Personen die Bereitstellung einer ausreichenden Anzahl an Funktionsstellen für unbefristet beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Voraussetzung hat. Eine hierauf gerichtete Personalentwicklungsplanung der Hochschulen und der Länder hätte die Erfahrungen im Ausland mit einem günstigeren Verhältnis von unbefristet und befristet beschäftigtem wissenschaftlichem Personal, aber auch die der Hochschulen der DDR mit einem professionalisierten Mittelbau zu berücksichtigen.
7. Bei der Doktorandenausbildung ist der Beschäftigung von Promovendinnen und Promovenden auf wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen einer Förderung durch Stipendien der Vorzug zu geben. Doktorandinnen und Doktoranden sind auf diese Weise in den wissenschaftlichen Arbeitsprozess in seiner ganzen Breite einzubinden, was einer nicht ausschließlich auf die Erbringung von Forschungsleistungen reduzierten Ausbildung förderlich ist. Mit einer Promotionsförderung in Beschäftigungsverhältnissen ist den Doktorandinnen

und Doktoranden auch eine Teilhabe am sozialen Sicherungssystem zu garantieren. Soweit bisher oder zukünftig im Sinne eines ergänzenden Förderinstruments Stipendien vergeben wurden bzw. werden, sind diese zumindest als Beitragszeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung anzuerkennen. Dies gilt auch für die in der DDR üblichen Aspiranturen. Maßnahmen zur wünschenswerten Verkürzung überlanger Promotionszeiten müssen an den Rahmenbedingungen ansetzen, die derzeit einer Konzentration der Doktorandinnen und Doktoranden auf ihre Promotion häufig im Wege stehen. So ist sicher zu stellen, dass sich die Promovendinnen und Promovenden während ihrer Arbeitszeit überwiegend ihrer Qualifikationsaufgabe widmen können, die ja allein die Befristung ihrer Beschäftigungsverhältnisse rechtfertigt, und sie nicht für sachfremde Dienstleistungen in Anspruch genommen werden. Die Beschäftigungsdauer muss so bemessen sein, dass das Qualifikationsziel in dem geförderten Zeitraum erreicht werden kann. Die Vergütungshöhe muss der Qualifikation wissenschaftlich ausgebildeter Berufsanfängerinnen und -anfänger adäquat sein und die notwendige wirtschaftliche Unabhängigkeit sicherstellen, so dass nicht auf andere Einkommensquellen oder Zuwendungsgeber zurückgegriffen werden muss. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die grundsätzlich nicht gegen den Willen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Stande kommen sollten. Die Hochschulen und Forschungseinrichtungen haben die verbindliche Betreuung und aktive Förderung ihrer Doktorandinnen und Doktoranden zu garantieren. Kooperative und interdisziplinäre Arbeitsformen, wie sie sich in Graduiertenkollegs bewährt haben, sind zu fördern, ebenso ein Studienangebot für graduierte Doktorandinnen und Doktoranden. Um einer Verschulung wissenschaftlicher Arbeit von Promovendinnen und Promovenden entgegenzuwirken, dürfen postgraduale Studiengänge keinesfalls obligatorisch für Doktorandinnen und Doktoranden gemacht werden. Auch Fachhochschulen sollte künftig die Möglichkeit zur Schaffung von Qualifikationsstellen für Doktorandinnen und Doktoranden im Rahmen kooperativer Promotionsverfahren gegeben werden.

8. Die notwendige Reform der Personalstruktur und des Dienstrechts der Hochschulen und Forschungseinrichtungen hat sich durchgängig an der vom Grundgesetz und vom Hochschulrahmengesetz geforderten Zielsetzung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in Hochschule und Forschung zu orientieren. Zur Erreichung dieser Zielsetzung ist eine mehrdimensionale wissenschaftspolitische Strategie erforderlich:
  - Durch eine verbindliche Quotierung von Stellen mindestens entsprechend dem Frauenanteil in der vorangehenden Qualifikationsstufe ist eine schrittweise Erhöhung des Frauenanteils in allen Personalkategorien mit dem Ziel der Parität anzustreben.
  - Ergänzend sind spezielle Bund-Länder-Förderprogramme ausschließlich für Wissenschaftlerinnen aufzulegen und zu verstetigen; die Verwendung der Mittel entsprechend ihrer Zweckbestimmung ist sicherzustellen.
  - Erfolge und Misserfolge in der Frauenförderung müssen zu einem zentralen Kriterium bei Systemen leistungsorientierter Mittelvergabe sowohl zwischen Staat und Hochschulen als auch innerhalb der Hochschulen werden.
  - Gleichstellung ist in Anwendung des Ansatzes zum Gender-Mainstreaming als Querschnittsaufgabe zu verstehen, der alle wissenschaftspolitischen Programme, Maßnahmen und Einzelentscheidungen Rechnung zu tragen haben.

- Der lange, männliche Lebensmuster bevorzugende Ausbildungsprozess im Wissenschaftssystem und die sich selbst reproduzierende Personalrekrutierung an Hochschulen ist durch die geforderte Neugestaltung des Qualifikationsweges von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern und die Abschaffung der Habilitation strukturell zu reformieren.
  - Zur Kontrolle und Sicherung der Durchsetzung der unterschiedlichen Maßnahmen ist eine institutionelle Stärkung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen und Forschungseinrichtungen sowie deren landes- und bundesweiter Vertretungen erforderlich.
9. Die Leistungsorientierung des wissenschaftlichen Personals, insbesondere aber der Professorinnen und Professoren, ist durch folgende Maßnahmen zu stärken:
- Nicht nur Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, sondern dem gesamten Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen sind zuvörderst durch eine bessere Ausstattung ihrer Einrichtungen und Arbeitsplätze sowie durch eine deutliche Erhöhung der Personalstellen angemessene Rahmenbedingungen für ihre Arbeit zu schaffen, da in vielen Fällen die chronische Unterfinanzierung das Kernproblem vieler beklagter Qualitätsdefizite darstellt.
  - Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sind durch die Einführung leistungsorientierter Vergütungsbestandteile sowie durch Aussichten auf Verbesserungen ihrer Ausstattung über eine angemessene Grundausstattung hinaus oder auf Forschungsfreiemester Anreize zur Optimierung ihrer Leistungen zu geben. Befristet beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind bereits einem hohen Leistungsdruck ausgesetzt, so dass sie keiner zusätzlichen Anreize durch leistungsorientierte Vergütungsbestandteile bedürfen. Alternativ käme für sie zur Kompensation ihres Beschäftigungsrisikos eine pauschale Befristungszulage in Betracht. Für Forschungsteams sind alternativ oder ergänzend zu individuellen Leistungsanreizen teamorientierte Vergütungsbestandteile bzw. Leistungskriterien vorzusehen.
  - Die leistungsorientierten Vergütungsbestandteile müssen sowohl der Qualität der geleisteten Arbeit als auch der individuellen Belastung Rechnung tragen. Grundlage für die Beurteilung der Qualität können die Übernahme besonderer Funktionen, die Ergebnisse individueller Aushandlungsprozesse und die Resultate von Leistungsbewertungen sein. In jedem Fall muss die Bemessung der leistungsorientierten Vergütungsbestandteile auf der Grundlage eines transparenten und partizipatorischen Prozesses erfolgen; die Ergebnisse müssen nachvollziehbar, sozialadäquat und kontrollierbar sein. Eine angemessene Grundvergütung ist zu gewährleisten. Grundsätze und Verfahren der Vergütungssysteme sind in Einzelheiten durch die Tarifpartner festzulegen: Die Regelung weiterer Details kann den einzelnen Hochschulen und Forschungseinrichtungen übertragen werden; dabei ist die Mitbestimmung der am Wissenschaftsprozess beteiligten Gruppen sowie der Personalvertretung zu gewährleisten. Benachteiligungen durch familienbedingte Unterbrechungen oder Reduzierungen der Arbeitszeit sind auszuschließen.
  - Durch geeignete Maßnahmen ist die ausreichende Präsenz von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern an den Hochschulen und deren Erreichbarkeit für Studierende sicherzustellen.
  - Für Universitäts- und Fachhochschulprofessorinnen und -professoren ist eine einheitliche Grundvergütung vorzusehen. Das schließt nicht aus, dass

einer unterschiedlichen Aufgabenstellung ggf. durch eine spezifische Gewichtung der variablen Vergütungsbestandteile Rechnung getragen wird.

10. Im Zuge der Neuordnung der Personalstruktur und des Dienstrechts der Hochschulen und Forschungseinrichtungen ist auch das Nebentätigkeitsrecht sowie das Patentrecht für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu reformieren. Anzustreben ist eine Pflicht zur zumindest teilweisen Abführung von Nebentätigkeitsentgelten an die Hochschule bzw. Forschungseinrichtung, soweit diese während der Arbeitszeit oder unter Inanspruchnahme von Personal und Sachmitteln der jeweiligen Einrichtung erwirtschaftet worden sind. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die in großem Umfang Nebentätigkeiten nachgehen möchten, ist die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung anzubieten. Das Hochschullehrerprivileg in § 42 des Arbeitnehmererfindungsgesetzes, das Professorinnen und Professoren, Hochschuldozentinnen und Hochschuldozenten sowie wissenschaftlichen Assistentinnen und Assistenten die alleinigen Verwertungsrechte ihrer Erfindungen durch Patentierung zusichert, ist zugunsten einer Gleichbehandlung aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu beseitigen.
11. Die Reform der Personalstruktur und des Dienstrechts der Hochschulen und Forschungseinrichtungen muss den Anforderungen einer fortschreitenden Internationalisierung des Hochschul- und Wissenschaftssystems Rechnung tragen. Die Mobilität und Kooperation von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern im europäischen und globalen Raum ist u. a. durch den Ausbau internationaler Austauschprogramme sowie den Aufbau kooperativer Studiengänge mit ausländischen Hochschulen zu fördern. Es ist sicherzustellen, dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Folge von Auslandsaufenthalten keine Ansprüche aus sozialen Sicherungssystemen verlieren. Bei Einstellungen und Berufungen sind Benachteiligungen ausländischer Bewerberinnen und Bewerber, auch im Hinblick auf den Ort des Qualifikationserwerbs, auszuschließen; die Anerkennung ausländischer Studienabschlüsse und akademischer Grade ist zu vereinfachen.
12. Der von der Bundesregierung vorzulegende Gesetzentwurf hat den Besonderheiten der außerhochschulischen Forschungseinrichtungen im Allgemeinen wie auch der unterschiedlichen Einrichtungen im Besonderen Rechnung zu tragen, insbesondere im Hinblick auf ihre spezifische Aufgabenstruktur ausschließlich im Forschungsbereich, auf das Fehlen akademischer Selbstverwaltung und der dadurch bedingten größeren Bedeutung der betrieblichen Mitbestimmung und der sich nach geltendem Recht aus dem Tendenzschutz ergebenden Restriktionen, auf die institutionelle Ansiedlung von Professuren bei Hochschulen oder auf die Dominanz von kooperativen und hocharbeitsteiligen Prozessen. Die Bedingungen für den strukturellen Neuaufbau der außerhochschulischen Forschungseinrichtungen in den neuen Bundesländern sind spürbar zu verbessern, insbesondere durch eine Anhebung des Anteils der Forschungsförderung des Bundes für die neuen Länder mindestens auf den entsprechenden Anteil in den alten Ländern.

Berlin, den 19. Juli 2000

**Maritta Böttcher**  
**Dr. Heinrich Fink**  
**Dr. Gregor Gysi und Fraktion**



