

## **Antrag**

**der Abgeordneten Dr. Gerhard Friedrich (Erlangen), Thomas Rachel, Ilse Aigner, Günter Baumann, Meinrad Belle, Dr. Joseph-Theodor Blank, Dr. Maria Böhmer, Sylvia Bonitz, Wolfgang Bosbach, Hartmut Büttner (Schönebeck), Axel E. Fischer (Karlsruhe-Land), Norbert Hauser (Bonn), Martin Hohmann, Dr.-Ing. Rainer Jork, Steffen Kampeter, Hartmut Koschyk, Werner Lensing, Erich Maaß (Wilhelms-haven), Erwin Marschewski (Recklinghausen), Dr. Martin Mayer (Siegertsbrunn), Beatrix Philipp, Hans-Peter Repnik, Dr. Klaus Rose, Dietmar Schlee, Dr.-Ing. Joachim Schmidt (Halsbrücke), Dr. Erika Schuchardt, Bärbel Sothmann, Thomas Strobl (Heilbronn), Dr. Hans-Peter Uhl, Angelika Volquartz, Heinz Wiese (Ehingen), Hans-Otto Wilhelm (Mainz), Wolfgang Zeitlmann und der Fraktion der CDU/CSU**

### **Eckpunkte für eine Reform des Hochschuldienstrechts**

Der Bundestag wolle beschließen:

#### **I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:**

Ein wesentliches Ziel der Hochschulreform ist die Verbesserung der Leistungen in Forschung und Lehre durch mehr Wettbewerb. Deshalb sieht das in der letzten Legislaturperiode novellierte Hochschulrahmengesetz vor, dass bei der Verteilung der staatlichen Mittel auf die Hochschulen und innerhalb der Hochschulen Leistungskriterien stärker zu berücksichtigen sind. Von Anfang an war vorgesehen, auch bei der Besoldung der Professorinnen und Professoren zusätzliche Leistungsanreize zu schaffen.

Heute haben nur die C 4-Professorinnen und Professoren die Möglichkeit, ihr Gehalt durch Zulagen anlässlich von Berufungen und Bleibeverhandlungen zu erhöhen. Dabei stehen häufig Leistungen in der Forschung im Vordergrund; ein besonderes Engagement in der Lehre wird gerade an Universitäten unzureichend honoriert. Die Qualifikation des wissenschaftlichen Nachwuchses an den Universitäten für ein Professorenamt dauert zu lange. Habilitierte in Deutschland sind im Durchschnitt über 40 Jahre alt. Wer danach nicht direkt als Hochschullehrer berufen wird, gerät in eine „Altersfalle“. Eine berufliche Neuorientierung ist zu Beginn des fünften Lebensjahrzehnts nur noch mit äußersten Schwierigkeiten möglich.

Im Ausland haben qualifizierte Wissenschaftler früher die Möglichkeit, selbständig zu forschen. Die Verleihung z. B. von Nobelpreisen für herausragende Leistungen in jungen Jahren spricht dafür, dass die wissenschaftlich produktivste Phase oft schon vor dem 40. Lebensjahr liegt. Auch dies ist ein Grund dafür, dass viele Postdoktoranden ins Ausland gehen; zwei Drittel kommen nicht

mehr nach Deutschland zurück. Dies betrifft jedes Jahr einige Tausend Nachwuchswissenschaftler. Veränderungen bei der Nachwuchsförderung sind also notwendig.

Ziele bei der Neuordnung der Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses sind die frühe Selbständigkeit in Forschung und Lehre und die frühe Erstberufung durch Verkürzung der Qualifikationsphasen.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat am 21. September 2000 ein Konzept „Hochschuldienstrecht für das 21. Jahrhundert“ vorgestellt. Richtig ist der darin enthaltene Vorschlag, die bisherigen Alterszulagen durch Leistungszulagen zu ersetzen. Allerdings sind die Mindestbeträge für die neuen Besoldungsgruppen viel zu niedrig angesetzt. Dies schreckt qualifizierte Bewerber – vor allem in den natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächern – von einer Hochschullaufbahn ab. Ferner ist in diesem Konzept vorgesehen, die Habilitation zugunsten des Nachweises wissenschaftlicher Qualifikation als „Junior-Professor“ vollständig abzuschaffen. Damit wird der unterschiedlichen Fächerkultur nicht Rechnung getragen.

II. Der Deutsche Bundestag fordert deshalb die Bundesregierung auf, einen Gesetzentwurf für ein neues Hochschuldienstrecht vorzulegen, der folgende Eckpunkte berücksichtigt:

#### 1. Leistungsorientierte Besoldung

Schon heute gibt es für die C 4-Professoren die Möglichkeit, ihr Gehalt durch Berufungs- und Bleibeverhandlungen entsprechend ihrer Leistung zu verbessern. Das reicht aber nicht aus. Alle Professoren an Universitäten und Fachhochschulen sollen spüren, dass Leistung wahrgenommen und finanziell belohnt wird. Die Besoldung aller Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer muss deshalb stärker als bisher besondere Leistungen in Forschung und Lehre honorieren. Das für Leistungszulagen erforderliche Finanzvolumen soll unter anderem durch Wegfall der Alterszulagen gewonnen werden.

#### 2. Besoldungsstruktur an Fachhochschulen und Universitäten

Die wissenschaftlich fundierte praxisorientierte Ausbildung an Fachhochschulen hat sich bewährt. Deshalb ist es sinnvoll, die Kapazitäten weiter auszubauen und das Fächerspektrum zu erweitern. Um auch in Zukunft hochqualifizierte Praktiker für das Professorenamt zu gewinnen, ist es zusätzlich erforderlich, das Besoldungsniveau anzuheben. Deshalb soll die bisherige C 2/C 3-Besoldung für Fachhochschulprofessoren durch eine einheitliche an C 3 orientierte Besoldung (künftig W 2) ersetzt werden. Diese Besoldungsgruppe soll es auch in Zukunft an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen geben. Damit wird der Gleichwertigkeit von Fachhochschulen und Universitäten mehr als bisher Rechnung getragen.

Auch in Zukunft haben nur die Professorinnen und Professoren an Universitäten die Aufgabe, den wissenschaftlichen Nachwuchs auszubilden. Die Forschung hat an den Universitäten ein größeres Gewicht. Dies rechtfertigt es, an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen zusätzlich ein höherwertiges Professorenamt (C 4 bzw. W 3) beizubehalten bzw. einzurichten.

Ein gestuftes Besoldungssystem an Universitäten ist auch erforderlich, um dem unterschiedlichen Gewicht bzw. der Bedeutung von Lehrstühlen und Instituten bzw. der besonderen Verantwortung eines Klinikleiters Rechnung zu tragen.

Um im Wettbewerb um die besten Köpfe mit der Wirtschaft und den Universitäten und Forschungseinrichtungen im Ausland bestehen zu können, sollen künftig alle Obergrenzen für die individuelle Besoldung von Professorinnen und Professoren entfallen. Grundsätzlich sollte am Beamtenstatus für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer festgehalten werden. Dem Professoramt im Beamtenverhältnis wird gleichberechtigt als Option der Professor im Angestelltenverhältnis zur Seite gestellt.

### 3. Höhe der Mindestbeträge

Die im Konzept des Bundesministeriums für Bildung und Forschung vorgesehenen Mindestbeträge

von 7 000 DM für W 2

von 8 500 DM für W 3

sind zu niedrig. Sie entsprechen dem Gehalt von Oberregierungsräten und Regierungsdirektoren und schrecken den qualifizierten Nachwuchs ab, eine Hochschullaufbahn anzustreben.

Selbst unter Berücksichtigung des Familienzuschlags entspricht diese Mindestbesoldung nicht der in Artikel 33 Abs. 5 Grundgesetz garantierten amtsangemessenen Besoldung. Hinweise auf Beträge, die durchschnittlich für variable Gehaltsbestandteile zur Verfügung stehen, sind irreführend. Schließlich kann es nicht sinnvoll sein, mit Hilfe von Leistungszulagen erst einmal die Vergütung aller Professorinnen und Professoren auf ein angemessenes Niveau anzuheben.

Unter Berücksichtigung der angestrebten früheren Berufung müssen die Mindestbeträge

bei W 2 mit 8 000 DM

bei W 3 mit 9 000 DM

angesetzt werden.

### 4. Zulagen

Zulagen sollen gewährt werden

- als Funktionszulage für nicht hauptamtlich wahrgenommene Funktionen in der Hochschulverwaltung und die Übernahme besonderer Aufgaben (z. B. Leitung eines Graduiertenkollegs, eines Sonderforschungsbereichs, Betreuung einer internationalen Kooperation),
- als vereinbarte Zulage anlässlich einer Berufung und der Abwendung einer Berufung und
- als Leistungszulage für die individuelle Leistung in Forschung und Lehre, auch bei Übernahme eines erhöhten Lehrdeputats.

Funktions- und Leistungszulagen werden befristet gewährt.

Die Regelung über die Ruhegehaltsfähigkeit von Zulagen darf das derzeitige Versorgungsniveau nicht absenken.

Um dem Verdacht zu begegnen, dass das neue Hochschuldienstrecht den Ländern Einsparungsmöglichkeiten eröffnet, soll sich der Bundesgesetzgeber auf die Festlegung beschränken, dass der Vergaberahmen (Personalbudget) die Summe der durchschnittlichen Besoldungsausgaben je Professur einer Hochschule des letzten Haushaltsjahres zuzüglich der Besoldungsanpassung nicht unterschreiten darf.

Schon heute gibt es in den Ländern kein einheitliches Besoldungsgefüge. Der Bund sollte dieses nicht nivellieren, sondern anregen, die für den Wett-

bewerb um die qualifiziertesten Wissenschaftler erforderlichen zusätzlichen Mittel bereitzustellen.

Im Hinblick auf die Freiheit der Wissenschaft müssen die Hochschulen nach gesetzlichen Vorgaben selbst die Kriterien für die Leistungsbewertung entwickeln und diese anwenden. Wegen der schon bestehenden Anreize im Bereich der Forschung muss der Lehre besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden.

#### 5. Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses für die Universitäten

Es besteht ein breiter Konsens darüber, dass

- der wissenschaftliche Nachwuchs an unseren Universitäten oft zu lange in Abhängigkeit beschäftigt und zu Dienstleistungen für Professoren herangezogen wird,
- das durchschnittliche Alter bei einer Habilitation (über 40 Jahre) auch deshalb zu hoch ist und
- Erstberufungen möglichst um das 35. Lebensjahr erfolgen sollten.

Ziel einer Neuordnung ist deshalb eine frühere Selbständigkeit in Forschung und Lehre und eine generelle Verkürzung der Phase der Qualifizierung. Nur so kann verhindert werden, dass Spitzenkräfte immer häufiger ins Ausland abwandern. Dies setzt zunächst eine kürzere Studiendauer und die Strukturierung und Befristung der Promotionsphase voraus. Der Nachweis einer zusätzlichen wissenschaftlichen Leistung in Form der Habilitation spielt heute in manchen Fächern – z. B. den Ingenieurwissenschaften – zu Recht kaum noch eine Rolle.

In anderen Fächern gibt es zum „2. Buch“ als Nachweis einer besonderen wissenschaftlichen Leistung kaum Alternativen.

Auch die unterschiedlichen „Fächerkulturen“ legen es nahe, die Habilitation nicht abzuschaffen, sondern zusätzliche Qualifikationswege zu eröffnen.

Deshalb unterstützt der Deutsche Bundestag die Einführung des „Juniorprofessors“, der – angesiedelt beim Fachbereich – selbständig forscht und lehrt und über eine drittmittelfähige Grundausrüstung verfügt. Er soll grundsätzlich nach der Promotion für drei Jahre berufen werden. Nach positiver Evaluation erfolgt eine Verlängerung um drei Jahre. Bei der Erstberufung in ein Professorenamt soll auf einen Hochschulwechsel verzichtet werden, wenn dieser schon bei der Bestellung zum „Juniorprofessor“ erfolgte.

Um sicherzustellen, dass auch die weiter bestehende Habilitation in einem vergleichbaren Alter abgeschlossen wird, sind für geeignete Interessenten Stellen eines „Wissenschaftlichen Assistenten“ bereitzustellen. Im Gesetz ist noch deutlicher als bisher festzuhalten, dass zu dessen Dienstaufgaben gleichgewichtig die Dienstleistung in Forschung und Lehre und die selbständige wissenschaftliche Arbeit gehört.

Für die ausschließliche wissenschaftliche Dienstleistung soll es auch in Zukunft den Wissenschaftlichen Mitarbeiter geben.

Berlin, den 24. Oktober 2000

**Friedrich Merz, Michael Glos und Fraktion**