



# Allgemeiner Fakultätentag

Jena, 24. September 2001

## Vorabstimmung zur Anhörung des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung

### Reform des Hochschuldienstrechts (hier: 5. HRGÄndG)

#### 1. Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (Neuordnung Promotionsphase, Einführung des Juniorprofessors)

Der Allgemeine Fakultätentag lehnt die Einführung von Juniorprofessuren *als Regelzugang* zur Qualifikation als Hochschullehrer entschieden ab. Er fordert daher, konkurrierende Zugänge zum Amt des Hochschullehrers gesetzlich vorzusehen. Es sollte den jungen Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen freigestellt sein, ob sie den Weg über die Juniorprofessur oder über wissenschaftliche Assistentenstellen mit anschließender Habilitation wählen.

Allgemein gilt: Reformen, die ohne Rücksicht auf sehr verschiedene Fächerkulturen an den Hochschulen undifferenziert oktroyiert werden, führen zu keiner Verbesserung der Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses.

Die ohnehin zu Unrecht global unterstellte »persönliche Abhängigkeit« der jungen Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen wird durch die noch weit größere Abhängigkeit von anonymen Institutionen (Fachbereichsräte, Fakultäten, Hochschulleitungen) ersetzt, die im übrigen meist nicht oder nur eingeschränkt fachkundig sind. Die angestrebte größere Unabhängigkeit des wissenschaftlichen Nachwuchses wird also schon deshalb in Wirklichkeit nicht erreicht.

Das Modell der Juniorprofessuren bringt im übrigen nur scheinbar ausschließlich Vorteile für die Nachwuchswissenschaftler und -wissenschaftlerinnen. Sie übernehmen alle Aufgaben herkömmlicher Professoren, werden voll in den Lehr-, Verwaltungs- und Prüfungsbetrieb eingespannt und sollen gleichzeitig ihre wissenschaftliche Qualifikation betreiben. Dabei stehen sie unter ständigem Evaluationsdruck.

Daraus ergibt sich, dass den Nachwuchswissenschaftlern und -wissenschaftlerinnen (entgegen der Zielsetzung der Novellierung) erheblich weniger Zeit für

Prof. Dr. Reinhold R. Grimm

Friedrich-Schiller-Universität Jena • Institut für Romanistik • D-07740 Jena

☎ 03641 / 94 46 11 • Sekretariat 03641 / 94 46 10 • Telefax 03641 / 94 46 12

Büro des Allgemeinen und des Philosophischen Fakultätentages: Sandra Wuchner, M.A.

☎ 03641 / 94 46 14 • Fax 03641 / 94 46 12

eMail x7grre@rz.uni-jena.de

eigene Forschung zur Verfügung steht, was insbesondere in den Geisteswissenschaften eine deutliche Absenkung des Niveaus zur Folge haben wird. Ein Juniorprofessor oder eine Juniorprofessorin aus einem praktisch orientierten Fachgebiet (z.B. den Fachgebieten der Technik oder der klinischen Medizin) verliert bei erfolgreicher Erfüllung der Forschungs- und Lehrverpflichtungen dadurch den später im Berufsleben erforderlichen Praxisbezug.

Die Juniorprofessur fördert überdies nicht die in den meisten Fächern notwendige wissenschaftliche Teamarbeit, da das Gesetz nur selbständige Forschung vorsieht und nicht einmal ein Anspruch auf eine Beratung durch erfahrenere Wissenschaftler besteht.

Selbst bei sehr erfolgreicher Evaluation sind die Zukunftschancen eines Juniorprofessors überdies absolut ungewiss. Die Anzahl der jährlichen Ausschreibungen von C4/C3-Professuren liegt (ohne klinische Medizin, für die das Modell ohnehin nicht anwendbar sein kann) bei ca. 1100. Die Anzahl der nicht berufenen ehemaligen Juniorprofessoren und -professorinnen wird daher rasch ansteigen, zumal nicht immer Stellen im jeweiligen Fach vakant sein werden.

Im übrigen wird die Tendenz zu Ortsansässigkeit verstärkt und die für den Wissenschaftsbetrieb unentbehrliche Fluktuation geradezu institutionell verhindert (s.u.).

Die Entscheidung für eine Hochschullehrerlaufbahn wird (von den folgenden Evaluierungen abgesehen) nur auf die Dissertation als erste wissenschaftliche Leistung gestützt. Es ist aber wirklichkeitsfremd anzunehmen, dass eine meist unter Anleitung gefertigte Dissertation, auch wenn sie mit Auszeichnung abgeschlossen wird, bereits zu selbständiger Forschung und Lehre befähige. Der folgende Leistungsdruck und die Absorbierung durch Lehre und Verwaltung werden einen Hochschullehrertypus hervorbringen, dem die gewünschte Breite und Tiefe der wissenschaftlichen Kompetenz gerade fehlen.

Insgesamt ist bei dieser Sachlage die Juniorprofessur auch nicht geeignet, qualifizierte Wissenschaftler aus dem Ausland oder der freien Wirtschaft zu gewinnen (s.u.). Das Gegenteil ist der Fall.

Schließlich bestehen gegen die korporationsrechtliche Zuordnung der Juniorprofessoren zur Gruppe der C4/C3-Professoren verfassungsrechtliche Bedenken.

Der Einführung von Promotionsstudiengängen (§ 21) stimmt der Allgemeine Fakultätentag zu. Sie wird allerdings nicht kostenneutral möglich sein.

## **2. Abschaffung der Habilitation (Übergangsregelungen, Quereinsteiger)**

**Der Allgemeine Fakultätentag lehnt das indirekte Verbot der Habilitation ab und hält es für verfassungswidrig. Er verweist darauf, dass die Habilitation in den Fächerkulturen ein durchaus verschiedenes Gewicht hat, und plädiert dafür, die Habilitation als Alternative neben der Juniorprofessur beizubehalten.**

Aus den Einzelbestimmungen des §44, Abs. 2 ergibt sich ein kaum kaschierendes Habilitationsverbot, das ohne Rücksicht auf verfassungsrechtliche Bedenken und ohne Differenzierung nach den Fächerkulturen durchgesetzt werden soll.

Die Habilitation ist nicht notwendigerweise eine den Berufsweg künftiger Hochschullehrer und -lehrerinnen verzögernde und Abhängigkeit produzierende Institution. Sie bedarf allerdings, wenn sie als Alternative zur Juniorprofessur beibehalten wird, einer an vielen Orten bereits durchgeführten Reform, die beispielsweise durch »kumulative« Habilitation den früheren Abschluss fördert.

Bei konkurrierender Beibehaltung des Karrierewegs der wissenschaftlichen Assistentur mit abschließender Habilitation neben der Juniorprofessur wird sich vermutlich ergeben, dass in manchen Bereichen wie bisher die Habilitation nur eine geringe Bedeutung haben wird (Beispiel: Ingenieurwissenschaften), dass sie in anderen (Beispiel: experimentelle Naturwissenschaften) gänzlich verschwinden wird, während sie in manchen Fächerkulturen in reformierter Form weiterbestehen wird. Eine solche Lösung gäbe den Hochschulen Spielräume des Wettbewerbs und würde den sehr differenzierten Fächerkulturen gerecht.

Im übrigen verkennt der nur auf den ersten Blick einleuchtende, in Wirklichkeit institutionsfremde Ansatz, es der aufnehmenden Institution (Berufungskommission) zu überlassen, die wissenschaftliche Qualifikation der Nachwuchswissenschaftler abschließend zu bewerten, völlig den Meinungsbildungsprozess einer Berufungskommission. Deren Überlegungen zielen bereits auf eine konkrete Stelle und auf ein vorhandenes Team ab. Habilitationen unterliegen hingegen solchen sachfremden Gesichtspunkten weit weniger.

Die Eröffnung des Karrierewegs an der eigenen Hochschule durch »Begrenzung«, in Wirklichkeit aber Abschaffung des Hausberufungsverbots wird, entgegen der Begründung der Vorlage, zur Regel. Der Hinweis auf einen Hochschulwechsel vor Antritt der Juniorprofessur kann diese Bedenken in keiner Weise ausräumen. Auf die katastrophalen Folgen der Überleitungen in den 70er Jahren ist zu verweisen.

Auch für Juniorprofessoren und -professorinnen, die nach Abschluss ihrer Tätigkeit keinen Ruf auf eine Professur erhalten werden, ist der Status des Privatdozenten mit Lehrbefugnis analog zur bisherigen Praxis einzuführen. Im übrigen müssen auch Juniorprofessuren nach öffentlicher Ausschreibung und in offener Konkurrenz vergeben werden.

### **3. Beschäftigungsverhältnisse (Professor, Juniorprofessor, wiss. Mitarbeiter)**

Die Vereinfachung der Beschäftigungsverhältnisse täuscht darüber hinweg, dass der Wegfall von zwei Dritteln der jetzt vorhandenen C1- und C2-Stellen nach Schaffung der W1-Stellen der akademischen Nachwuchsförderung nicht dienlich ist. Diese muss fachbezogen und flexibel ausgestaltet werden können.

Die Abschaffung der wissenschaftlichen Assistentenstellen wird durch die Neugestaltung der Kategorie der wissenschaftlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht hinreichend kompensiert. Ausdrücklich begrüßt der Allgemeine Fakultätentag die Möglichkeit einer längeren befristeten Beschäftigung von insgesamt 12 Jahren.

Durch die Juniorprofessur werden neue Abhängigkeiten eingeführt, die am Ende der sechsjährigen Dienstzeit die Gefahr des beruflichen Absturzes im fortgeschrittenen Lebensalter keineswegs beseitigen.

Prof. Dr. Reinhold R. Grimm

Friedrich-Schiller-Universität Jena • Institut für Romanistik • D-07740 Jena

☎ 03641 / 94 46 11 • Sekretariat 03641 / 94 46 10 • Telefax 03641 / 94 46 12

Büro des Allgemeinen und des Philosophischen Fakultätentages: Sandra Wuchner, M.A.

☎ 03641 / 94 46 14 • Fax 03641 / 94 46 12

eMail x7grre@rz.uni-jena.de

#### **4. Attraktivität deutscher Hochschulen für ausländische wissenschaftliche Nachwuchskräfte**

In manchen Fächerkulturen (keineswegs in allen) könnte die Einführung von Juniorprofessuren und von Promotionsstudiengängen die Attraktivität steigern. Die konkrete Ausgestaltung der Juniorprofessur und die mit ihr verbundenen Aufgaben und Verpflichtungen, die eher eine verfrühte Belastung als eine Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses mit sich bringen, werden die gegenteilige Auswirkung haben. Für vermehrte Berufungen ausländischer Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen ist die Abschaffung der Habilitation nicht notwendig, da sie dafür nie Voraussetzung war.

#### **5. Frauenförderung**

**Die Frauenförderung der Novelle beschränkt sich auf die sprachliche Überarbeitung und Einführung geschlechtsneutraler Wendungen. Im übrigen ist die Novelle kein Beitrag zur unbedingt notwendigen besonderen Förderung junger Wissenschaftlerinnen.**

Vor allem die Einführung der Juniorprofessur als Regelzugang zum Beruf der Hochschullehrerin und ihre konkrete Ausgestaltung wirken geradezu kontraproduktiv und keinesfalls frauenfördernd. Die volle Einbindung junger Wissenschaftlerinnen in den Lehr-, Verwaltungs- und Prüfungsbetrieb in den hierfür entscheidenden Lebensjahren verhindert geradezu die Möglichkeit, Berufs- und Familienperspektive zu verbinden.