



Foto: Manfred Vollmer

Alternative zur Habilitation: Exzellente Wissenschaftler können im Rahmen einer Juniorprofessur durchschnittlich zehn Jahre früher als bisher eigenständig forschen und lehren.

Bundeskabinett verabschiedet Reparturnovelle zur Juniorprofessur

Das Erfolgsmodell „Juniorprofessur“ rechtlich absichern

Mit Hinweis auf Zuständigkeitsüberschreitung hatten die Karlsruher Richter Ende Juli 2004 dem Bund untersagt, den Ländern ein Regelmodell für Hochschulkarrieren („Juniorprofessuren“) vorzuschreiben, welches an die Stelle der traditionellen Habilitationsprüfung treten sollte. Somit war das 5. Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes (5. HRG-Novelle) aus formalen Gründen aufgehoben und die geschaffene rechtliche Grundlage für die Juniorprofessur und das Zeitvertragsrecht entfallen.

Die Juniorprofessur stellt eine Alternative zur bisherigen Habilitation dar. Voraussetzungen für die Einstellung sind eine hervorragende Dissertation und die besondere Befähigung zu vertiefter selbstständiger wissenschaftlicher Leistung. Wie in den USA können exzellente Wissenschaftler direkt nach der Promotion (und damit durchschnittlich zehn Jahre früher als bisher) eigenständig forschen und lehren und auch Drittmittel einwerben. Seit 2001 fördert der Bund die Einführung von Juniorprofessuren; bislang wurden 933 Stellen an 65 Universitäten bewilligt. Als erstes Bundesland hatte Niedersachsen mit eigenen Personalmitteln die Juniorprofessur-Initiative des Bundes unterstützt und dazu im Jahr 2001 das Junior-Start-Programm in Höhe von rund 6,13 Millionen Euro aufgelegt. Das Land fördert jede Einstellung einmalig mit ca. 38.325 Euro. An den niedersächsischen Hochschulen gab es mit 158 die meisten Bewilligungen, gefolgt von Nordrhein-Westfalen mit 119 Stellen und Berlin mit 106 Stellen. Über 600 Stellen sind inzwischen auch be-

setzt. Von den Juniorprofessuren kamen rund 14 Prozent aus dem Ausland, viele davon waren sog. deutsche RückkehrerInnen. Der Frauenanteil lag 2003 bei 29 Prozent.

Trotz des entstandenen gefährlichen Rechtsvakua verzögerten die unionsgeführten Bundesländer eine zügige Einigung auf ein neues Gesetz aus strategischen Gründen: Man wollte Verhandlungsmasse für die Föderalismuskommission gewinnen. Doch das BMBF machte der CDU einen Strich durch diese Taktierereien und legte Ende September Eckpunkte für eine dauerhaft erfolgreiche Etablierung der Juniorprofessur vor, die bereits Ende Oktober als Gesetzentwurf zur Änderung dienst- und arbeitsrechtlicher Vorschriften im Hochschulbereich (GÄdaVH) im Bundeskabinett verabschiedet wurden und nun in Bundestag und Bundesrat eingebracht werden. Mit dem neuen Gesetz will der Bund eine stabile Rechtsgrundlage für den Fortbestand ihres Erfolgsmodells der Juniorprofessur schaffen sowie die entstandene Rechtsunsicherheit im Bereich der Befris-

tungsmöglichkeiten in der Qualifikationsphase des wissenschaftlichen Personals beseitigen. Die Juniorprofessur, die bereits in zehn Landeshochschulgesetzen verankert ist, soll dann auch in den übrigen Bundesländern eingeführt werden.

Ob diese „Reparturnovelle“ Chancen hat, bleibt „offen“. So will beispielsweise der niedersächsische Wissenschaftsminister Lutz Stratmann die Juniorprofessur im Niedersächsischen Hochschulgesetz (NHG) gleichberechtigt neben der Habilitation stellen. Somit wären Juniorprofessur und Habilitation gleichwertige Einstellungsvoraussetzung im Berufungsverfahren zur Besetzung einer Professorenstelle. Doch dies reicht der SPD-Landtagsfraktion nicht und sie kündigt für das Landtagsplenum im November einen Entschließungsantrag an, der die Landesregierung auffordert, sich für eine bundesweite, einheitliche Regelung einzusetzen.

In einem „offenen“ Brief an die Bundesbildungsministerin Edelgard Bulmahn hatte Gerd Köhler vom GEW-Bundesvorstand den pragmatischen Ansatz begrüßt, durch die rückwirkende und zukünftige Wiederinkraftsetzung der Befristungsregelung des 5. HRGÄndG eine schnelle Schadensbegrenzung des Bundesverfassungsgerichtsurteils vorzunehmen. Insgesamt bleibt es aber nur bei einer „Reparturnovelle“ anstatt einer umfassenden Dienstrechtsreform mit dem Ziel einer aufgabengerechten Personalstruktur an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen, deren Beschäftigungsbedingungen durch gesetzliche Rahmenvorgaben und tarifvertragliche Lösungen für die Wissenschaft zu regeln sind. Die GEW hat bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen und den Juniorprofessuren eine Reihe von Defiziten des 5. HRGÄndG aufgezeigt und konkrete Nachbesserungsvorschläge gemacht. Besonders die Regelungen zum Doktoranden-Status sind nach Auffassung der GEW unverzichtbar: Die GEW sieht die Promotionszeit nicht als dritte Phase des Studiums, sondern als erste Phase der wissenschaftlichen Arbeit. Die GEW setzt sich dafür ein, dass die Arbeitsbedingungen des wissenschaftlichen Personals auf die Agenda des Bologna-Prozesses gelangen. Darüber hinaus fließen in die „Reparturnovelle“ bereits gewonnene Erfahrungen, z.B. mit den Befristungsregelungen, nicht ein. So werden WissenschaftlerInnen derzeit von Hochschulen kaum dauerhaft beschäftigt – es sei denn als ProfessorInnen. Grund: Durch Bundesangestelltentarif und Teilzeit- und Befristungsgesetz wären solche Menschen faktisch unkündbar – selbst dann, wenn die Finanzierung der Stelle zeitlich begrenzt ist, wie so häufig in der Wissenschaft.

Wir müssen die sich jetzt bietende Chance ergreifen, um dauerhafte Beschäftigung in der Wissenschaft zu ermöglichen – auch unterhalb der Professur. Das darf nicht das letzte Wort gewesen sein. Unser Ziel bleibt weiterhin ein Wissenschaftstarif. Er wird die starren gesetzlichen Bedingungen ablösen und adäquate Regelungen für Qualifikation, Befristung und auch für Stellen aus Drittmitteln enthalten. Dazu müssen sich alle Betroffenen, Bund, Länder, Hochschulen und Gewerkschaften an einen Tisch setzen.

SABINE KIEL, Fachgruppe Hochschulen