Protokoll der Podiumsdiskussion zum neuen HRG und PBRG

DESY, 6.12.02

Zusammenfassung

Am 6.12.2002 haben die Young Particle Physists am DESY eine Podiumsdiskussion zum neuen Hochschulrahmen– und Professorenbesoldungsgesetz veranstaltet, an der Vetreter vom BMBF, der Wissenschaftsbehörde Hamburg, der Uni Hamburg und des DESY sowie ein junger Physiker teilgenommen haben. Überwiegend positiv bewertet wurden die neuen Regelungen zum Doktorandenstatus, die Abschaffung der Habilitation, die Ermöglichung von befristeter Beschäftigung ohne Sachgrund für bis zu 12 Jahre sowie die Abschaffung des Hausberufungsverbots. Andere Aspekte des neuen HRG hingegen wurden deutlich kritisiert, wie z.B. die Begrenzung der befristeten Beschäftigung auf 12 Jahre. Angesichts des Mangels an Dauerstellen, an dem die Reform leider nichts zu ändern versucht, nähmen die Betroffenen lieber eine befristete Stelle als gar keine. Die jetzige Regelung läßt nach 12 Jahren häufig nur die Flucht ins Ausland zu. Eine deutlich erweiterte Übergangsregelung wird hier als dringend erforderlich eingestuft. Die Frist von 6 Jahren zwischen Beginn der Promotion und Antritt einer Juniorprofessur wird trotz Ausnahmen für Auslandsaufenthalte oder Geburt eines Kindes als zu eng angesehen. Ebenso scheint für viele eine Juniorprofessur aufgrund der verwaltungstechnischen Belastung und der Konkurrenz um Ressourcen mit den ordentlichen Professoren wenig attraktiv, zumal zwar finanzielle Ausstattung für Juniorprofessuren vorgesehen sind, nicht aber personelle. Eine weitere Sorge ist die Benachteiligung von Angestellten der Forschungsinstitute bei Berufungsverfahren für Juniorprofessuren. Eine Kooperation mit einer nahegelegenen Universität wäre hier eine wünscheswerte Lösung. Kritisch gesehen wird ebenfalls die immerweitergehende Reduktion des wissenschaftlichen Mittelbaus, u.a. auch zugunsten von Juniorprofessuren. Der Mittelbau übernimmt eine wichtige Rolle, nicht zuletzt in der Kontinuität der Lehre, Forschung und Expertise eines Instituts.

1 Kurzvorträge

Zu Beginn der Veranstaltung wurde jedem Mitglied des Podiums die Gelegenheit gegeben, seine Sichtweise der neuen Gesetze darzustellen.

1.1 Schüller, BMBF

Es wurden zwei Gesetze reformiert: Hochschulrahmengesetz (HRG), Professorenbesoldungsrahmengesetz (PBRG). Davon sind nur die Änderungen im Zeitvertragsrecht in Kraft getreten (seit Februar 2002), alles andere muss erst in Landesrecht umgesetzt werden (bis 2010).

- Doktorandenstatus: verschiedene Finanzierungsformen (Anstellung, Stipendium, Selbstfinanzierung) sowie Dauer (3-4 Jahre) und Betreuungsanspruch jetzt gesetzlich geregelt.
- Juniorprofessur: Ziel ist, junge Wissenschaftler ca 10 Jahre früher als derzeit üblich selbstständiges Arbeiten zu ermöglichen, also mit Mitte 30 statt Mitte 40. Gleichzeitig Lockerung des Hausberufungsverbots möglich.
- Tenure Track: Die Länder haben die Möglichkeit, dies einzurichten. Juniorprofessoren können nach interner Evaluation auf volle Professuren berufen werden, externe Auschreibung nicht erforderlich.
- Habilitation: Das Habilitationsverfahren wird als Widerspruch zur frühen Selbständigkeit gesehen und soll daher nicht der Regelweg zur Professur sein. Ab 2010 soll die wissenschaftliche Qualifikation nur noch einmal geprüft werden, und zwar im Berufungsverfahren.
- Besoldungsreform: Bisher Professorenbesoldung im wesentlichen vom Alter abhängig, neu soll ein Teil des Gehalts leistungsabhängig sein. Aufhebung der Obergrenze von B10 soll das Anwerben von Spitzenforschern erleichtern, und Berufungs– / Bleibeverhandlungen sollen nicht mehr der einzige Weg zur Gehaltserhöhung sein.
- Befristete Beschäftigung: Doktorandenstellen bis 1985 auf 5 Jahre begrenzt, seit dem unbegrenzt. Für Post–Docs bisher 5 Jahre (aber durch Ortswechsel verlängerbar). Jetzt für Doktorarbeit und Post–Doc zusammen bis zu 12 Jahre befristete Beschäftigung erlaubt. Darüber hinaus bis zu 2 Jahre möglich, und zwar bei Wechsel des Arbeitgebers ohne Sachgrund und beim gleichen Arbeitgeber mit Sachgrund (z.B. Ende von SFB, aber nicht DFG wegen Anschlussfinanzierung) möglich nach Teilzeit– und Befristungsgesetz. Inzwischen Übergangsregelung bis Februar 2005. Ideen wie betriebsbedingte Kündigung bei Wegfall der Drittmittel im Widerspruch zu Verfassung und EU–Recht. Evt. weitere Regelungen falls es einen Wissenschaftstarifvertrag geben wird.

1.2 Franz, Wissenschaftsbehörde Hamburg

- Juniorprofessur: Soll in Hamburg zügig umgesetzt werden (1.4.2003), vorbehaltlich der Verfassungsklage durch süddeutsche Länder. Z.Z. Vorlaufstellen um Anschubsfinanzierung von 30000 Euro/Stelle zu nutzen, werden ab 1.4.2003 in Juniorprofessuren umgewandelt. Juniorprofessur teurer als Assistent bzw Oberingenieur, d.h. Stellenstruktur muss überdacht werden.

- Besoldungsreform: Soll ebenfalls in Hamburg zügig umgesetzt werden (auch hier Verfassungsklage durch andere Länder, da Grundgehalt als nicht positionsangemessen angesehen wird). Verfahren zur Leistungsbewertung müssen entwickelt (Niedersachsen Vorreiter, dort kürzlich workshop zum Thema) und Förderungsstrukturen modifiziert werden.

- Tenure Track: echter Fortschritt, aber Gefahr der Ausgrenzung von Nachwuchswissenschaftlern von Forschungszentren und anderen außeruniversitären Einrichtungen (DESY!), deshalb sollten Professuren extern ausgeschrieben werden.

- Befristung: 12 Jahre vernünftig, HRG erlaubt begründete Ausnahmen. Übergangsregelung ist nötig, evt über 2005 hinaus? Bedarf an befristeten Stellen vorhanden. Wissenschaftstarifvertrag nicht sinnvoll.

1.3 Halfmeier, Kanzler der Uni Hamburg

- Juniorprofessur: durchaus positiv, da frühere Selbstständigkeit, aber noch keine Lösung für dadurch entstehende Probleme der gesamten Stellenstruktur: Juniorprof teuer als C1–Assistent, erbringt weniger Dienstleistungen - Ersatz? Ausstattung der Juniorprofessuren? Geld vom Bund nur Anschubfinanzierung, aber auf Dauer nicht ausreichend! Alternative: wandele C2–Professuren in Juniorprofs um. Muss in der Praxis fachbereichsspezifisch entschieden werden.

- Befristung: befristete Stellen nötig. Jetzt 12 Jahre Befristung ohne Grund möglich, aber danach wieder altes Problem mit gefälschten Sachgründen.

1.4 Christian Scherf, DESY

- Befristung: In außeruniversitären Forschungszentren heterogene Situation, Praxis z.T. sehr unterschiedlich. Generell: An außeruniversitären Forschungszentren gibt es Dauerstellen, die keine Professuren sind! Aber durch Etatkürzungen gibt es Schwierigkeiten mit unbefristeten Wissenschaftlerstellen, dadurch mancherorts Flucht in befristete Beschäftigungsverhältnisse. Am DESY bisher sehr konservative Handhabung, nur auf 3 Jahre befristete Post–Doc–Stellen. Daher stellt 12–Jahres–Regelung Entlastung dar.

- Juniorprofessur: Gefahr für Wissenschaftler von außeruniversitären Einrichtungen, wenn Juniorprofessur einziger Qualifikationsweg würde. Auch Zugang zu Professur Auslandsaufenthalt erschwert. Chance: gemeinsame Ausschreibung von Juniorprofessuren mit Universitäten? DESY ist interessiert!

1.5 Dr. Thorsten Ohl, Nachwuchswissenschaftler

- Juniorprofessur: gut gemeint, aber nicht gut umgesetzt. Was passiert nach 6 Jahres Juniorprofessur, wenn man nicht genau dann einen Ruf bekommt? Reform sieht keine Mittel für Entfristung vor. Juniorprofessor hat hohe Lehrverpflichtung, muss Geldeinwerben, in Gremien sitzen usw. Wann soll da bis zur ersten Evaluation nach 3 Jahren die wissentschaftliche Leistung erbracht werden, die dann bewertet werden soll? De facto und de jure hat ein BATIIa–Stelleninhaber heute bessere Bedingungen für wissenschaftliche Arbeit als ein zukünftiger Juniorprof!

- Befristung: Besser eine besfristete Stelle als gar keine! Für unbefristete Beschäftigungsverhältnisse haben Unis nach wie vor kein Geld, daran ändert die Reform nichts. Desweiteren ist Auslegung und Umsetzung mehr als unklar – im Zweifelsfalle zu Ungunsten der Nachwuchswissenschaftler!

2 Diskussionsbeiträge zur Juniorprofessur

2.1 Weg zur Juniorprofessur und Alternativen

- Sind 6 Jahre zwischen Beginn der Promotion und Antritt der Juniorprofessur nicht zu kurz? Reale Karrierewege sind selten so geradelinig!

- Wo bleibt bei der Zielvorstellung 6 Jahre Promotion + 6 Jahre Juniorprof, dann Professor der Mittelbau? Zeitplan läßt kaum Raum für Post–Docs, oft werden Mittelbaustellen in JP umgewandelt. Soll der Mittelbau aussterben? Wäre sehr schlecht, da er wichige Funktionen in Lehre, Institutsorganisation und auch in Sachen Kontinuität (bei ansosten häufig wechselnden Doktoranden, JPs und Profs) erfüllt.

- Dauerstellen werden auch an Unis gebraucht, denn sie sind für Kontinuität und dauerhafte Expertise einer Gruppe unentbehrlich.

- Welche alternativen Qualifikationswege sind vorgesehen? Was passiert mit einem 32 jährigen frisch Promovierten, wenn gerade keine Juniorprofessur frei ist? Zug abgefahren?

- Wenn man zwischen Promotion und JP 2 Jahre ins Ausland geht, gilt dann 6+2+6 anstatt 6+6? (Antwort Franz: JA)

- DESY–Angestellte benachteiligt bei Vergabe von JP, da Ausschreibungen bestimmten Kandidaten auf den Leib geschnitten werden. Kooperation von DESY und Uni bei der Ausschreibung von JPs?.

2.1.1 Anworten Schüller

- 6 Jahre ist „Soll“, d.h. wenn nicht guter Sachgrund vorliegt. Außerdem viele Ausnahmen für Auslandsaufenthalte etc. Z.Z. kann 6–Jahresregelung nicht gelten, da diese vor 6 Jahren noch gar nicht bekannt war.

- Mittelbau soll beschränkt sein auf „Funktionsstellen“. Loch nach 12 Jahren ist problematisch, aber Stellensituation wahrscheinlich besser, wenn Umbau abgeschlossen. Habilitation bleibt als Sonderfall immer möglich?
- 6–Jahres–Frist ist unter Beobachtung und soll nicht schematisch angewendet werden. Aber das Ziel ist klarerweise, daß Juniorprofs nicht erst mit 40 berufen werden.
- Persönlich oder situationsabhängig wird es die Freiheit geben, zwischen JP oder Mittelbau zu wählen.
- Vom Gesetzgeber steht Dauerstellen an der Uni nichts im Wege. Aber die Unis wollen keine Dauerstellen, im Gegensatz zu Großforschungsinstituten! (Es gibt ca 20000 Profs und 20000 sonstige Dauerstellen — allerdings zum großen Teil Ärzte.)

2.1.2 Anworten Ohl

- Stellenschwemme wird seit Jahren versprochen — aber kommt nie, da die Hälfte der Stellen immer wieder gestrichen wird.

2.1.3 Anworten Scherf

- JP ist ehrlicher Versuch, Mißbrauch des Mittelbaus zur Minnearbeit beim C4 umzukehren.
- Gefahr einer Zwei–Klassen–Gesellschaft zwischen JP einerseits und normalen „Mittelbau“–Post–Docs andererseits
- Gemeinsame Ausschreibung von (Junior–) Professuren durch Hochschule und Forschungsinstitut gibt es bereits anderswo. Erfahrung damit zeigt, daß Erfolg sehr vom Fachbereich abhängt und nicht einfach zu erreichen ist. Probleme gibt es z.B. bei Regelung der Lehrverpflichtungen und Mitarbeit in Unigremien, wenn Stelle von Forschungsinstitut bezahlt ist. Außerdem ist oft unklar, wer für Ausstattung aufkommt. Konkret: Finanzierung allein durch DESY funktioniert nicht, da Kandidat einen Gutteil seiner Zeit mit rein universitären Aufgaben verbringt.

2.1.4 Anworten Franz

- 6–Jahres–Frist gilt (zumindest in HH) für die erste Generation von Juniorprofessoren nicht.

2.1.5 Anworten Halfmeier

- gemeinsame Ausschreibung/Berufung von Uni HH und DESY gibt es noch nicht, ist aber sinnvoll. Der Fachbereich Physik sollte mit dem DESY reden!

2.2 Pflichten des Juniorprofessors bzw. Assistenten

- Ist es richtig, die Ausbildung der Studenten den „Frischgelernten“ zu überlassen?
- Lehrverpflichtung des JP zu hoch, läßt zusammen mit administrativen Pflichten kaum Zeit für eigene Forschung, die nach 3 Jahren evaluiert werden soll!
- Zeiten, in denen C1 zum Autowaschen gezwungen wurden, sind vorbei. Heute leiten sie selbständige Gruppen.
- Warum muß JP der „Regelerfordernis“ werden?

2.2.1 Anworten Schüller

- Angabe der Semesterwochenstunden im HRG falsch. Jetzt von Kultusministerkonerenz beschlossen: im Durschnitt 4 SWS, d.h. in den ersten Jahren 2 SWS, späte mehr.
- Lehrfähigkeit nicht vom Alter abhängig. Jüngere sind näher dran!
- JP soll Regelerfordernis sein, um frühere Selbstständigkeit zum Regelfall werden zu lassen. Beide Kategorien (Assistent und JP) sollen möglich bleiben, brauche aber Forderung von mindestens 50% (=„Regel“), um Umsetzung zu ermöglichen.

2.2.2 Anworten Ohl

- Motivation Professor zu werden ist nicht das Gehalt, da kann Uni nie mithalten, denn selbst das Doppelte eines C4–Gehalts ist noch weniger, als die Industrie bietet. (Junior)Professur wird aber deutlich attraktiver, wenn von Verwaltung entlastet! (Dekan = „graue Haare“).

2.2.3 Anworten Franz

- Wissenschaftliche Mitarbeiter sollen in Forschung und Lehre Juniorprofessuren ergänzen (d.h. wiss. Mitarbeiter statt Assistent)
- Ob Assistenz oder JP ausgeschrieben wird, ist nicht Rechts–, sondern Strukturentscheidung, d.h. ist von Hochschulen und Fakultäten zu treffen.

2.2.4 Anworten Scherf

- Am DESY wird jungen Forschern früh Selbständigkeit gewährt und Gruppenleitung ermöglicht.

2.3 Ausstattung der Juniorprofessur

- Geld allein reicht in HEP nicht als Ausstattung, Juniorprof braucht Doktoranden. Diese Stellen fehlen dann den anderen Professoren, was zur Folge hat, daß C4–Professuren nicht mit den besten Kandidaten besetzt werden können, da Professur zu schlecht ausgestattet.

2.3.1 Anworten Schüller

- Es soll maximal 6000 Juniorprofs geben, d.h. viel weniger als jetzt C1– und C2–Stellen zusammen. Daher kein Problem.
- Anschubfinanzierung der Ausstattung beträgt 180 Millionen Euro, laufende Personal– ud Sachmittel nicht eingeschlossen (→ Uni). Im Vergleich mit dem Ausland sind deutsche Gruppen oft zu groß. Einzelne Bundesländer legen drauf, z.B. Hessen mit zwei halben Bat. IIa–Stellen pro JP, Niedersachsen mit Sachmitteln.

3 Andere Diskussionsbeiträge

3.1 Diskussionsbeiträge zur Begrenzung der befristeten Beschfäftigung

- Besser eine befristete Stelle als gar keine! Übergangsregelung fehlt — unzumutbar für ältere Post–Docs.
- Warum soll nach 12 Jahren all die gewonnene Kompetenz und Erfahrung über Bord geworfen werden?
- Typische Promotionsdauer in Molekularbiologie 3-5 Jahre. Reicht nicht als Qualifikation für JP, daher wird Post–Doc gemacht, dann werden aber 12 Jahre überschritten und junge Wissenschaftler in ihrer produktivsten Zeit zur Flucht ins Ausland gezwungen.
- Nach 12 Jahren müssen Wissenschaftler ins Ausland fliehen, derzeitige Übergangsregelung nicht akzeptabel.
- Eine wirkliche Lösung des Problems wären mehr unbefristete Stellen, alles andere ist nur Überregulierung von Mangel.

3.1.1 Anworten Schüller

- Wir leben in Gewaltenteilung, d.h. HRG ist kein Erlaß. Kommission aus Richtern, Ministerium und Forschungseinrichtung sollte HRG auslegen. Nach 12 Jahren ist nicht Schluß mit Befristung, sondern geht weiter nach allg. Teilzeit– und Befristungsgesetz.
- Erworbene Qualifikation muß genutzt werden! Aber bisherige Regelung alles andere als Ideal, da die verlangten Sachgründe zur Befristung oft nicht wirklich gegeben sind. Insofern Neuregelung besser, da die 12 Jahre ohne jegliche Begründung möglich sind. Übergangsregelung ist nötig.

3.1.2 Anworten Halfmeier

- Uni will Kompetenz nicht üeber Bord gewerfen, aber Beschäftigungsmöglichkeiten immer durch Gesetz geregelt. Befristung ist im wissentschaftlichen Bereich immer nötig, aber auch immer im Konflikt mit dem Gesetz.

3.2 Diskussionsbeiträge zu Habilitation und Berufungsverfahren

- Im Fachbereich Physik in Hamburg sind die Hälfte aller auf Professuren Berufenen NICHT habilitiert. Dadurch sind Kandidaten von Forschungszentren nicht benachteiligt. In der Praxis wird sich am Berufungsverfahren nichts ändern, da heute schon die externen Gutachten ausschlaggebend sind.

3.2.1 Anworten Schüller

- Tenure Track ist Illusion, wenn JP willkürlich ausgeschrieben. Idee: schreibe JP ca 5 Jahre vor freiwerden einer Professur aus. Dann hat Juniorprof gute Chancen, nicht mehr umsonst habilitiert.
- Wie sollen Professoren ausgewählt werden? Heute z.T. 100 Bewerbungen auf eine Professur (Historiker). Was ist mit den anderen Hochqualifizierten? Heute folgt für die das totale Loch.
- Als alternative Qualifikationswege bleiben C1–Assistenten, wiss. Mitarbeiter, Auslandsaufenthalte bestehen.

3.2.2 Anworten Franz

- JP soll Regelfall sein, d.h. mehr als 50%. In Ausnahmen ist Habilitation o.k.

3.3 Diskussionsbeiträge zur Universitätsverwaltung

- Es ist ein fundamentales Problem, daß die staatliche Verwaltung der Universitäten im Gesetz festgeschrieben ist. Leute brauchen keine Führung, sondern Freiheit!
- Selbstverwaltung ist o.k., aber man muß einiges vereinfachen.
- Wie sieht der Zeitplan für einen Wissenschaftstarifvertrag aus?
- HRG zeigt deutsche Regulierung im Gegensatz zu amerikanischer Freiheit. Expertenkomission versucht zu kopieren, aber tut in wichtigen Punkten das Gegenteil, z.B. Alterdiskriminierung!
- Expertenkomission besteht nur aus Juristen. — Antwort Schüller: 22 Mitglieder, davon 18 Hochschullehrer und Leiter der ETHs.
- Hochschullehrer wissen nichts über Situation 30 Jähriger

3.3.1 Anworten Franz

- Entstaatlichung der Uni in HH vorgesehen, aber Finanzierung bleibt staatlich. Alternative: private Körperschaften. Maßnahmen in HH z.B.: Professorenberufung alleine Unisache, Professorenbesoldung ebenfalls, bzw auch Sache der Fachbereiche.
- System ist nicht zu starr. Ein gewisses Maß an Lebensplanung ist wünschenswert, aber Alternativen sind möglich.
- In HH versuchen wir zu deregulieren und das Hochschulgesetz zu verschlanken.

3.3.2 Anworten Halfmeier

- Gewachsenes Recht zur Selbstverwaltung der Unis ist wichtig! Selbstverwaltung berücksichtigt fachspezifische Interessen besser.

3.3.3 Anworten Schüller

- Warum das alles? Kreativspielraum erhöhen, Gesetze immer irgendwie im Weg, aber ein Drittel der Vorschriften ist schon abgeschaft!
- Wissenschaftstarifvertrag ist eine schwierige Angelegenheit. Gewerkschaften verlangen nach der Promotion Dauestellen, Regierung und Unis nicht. Oft Techniker mit im Team – auch Techniker im gleichen Tarifvertrag? Finazielle Situation an Unis und Forschungsinstituten sehr unterschiedlich. Erste Sondierunggespräche fanden in der letzten Legislaturperiode statt. Wissenschaftstarifvertrag steht als Ziel im Koalotionsvertrag, wird von Regierung vorangetrieben. Evt. zunächst Pilottarifvetrag?

3.4 Diskussionsbeiträge zur Promotion

- Warum gibt es neue Regelungen zu den Rahmenbedingungen der Promotion?

3.4.1 Anworten Halfmeier

- Die Phase der Promotion ist bisher weitgehend unstrukturiert. Das neue Gesetz versucht Strukturen zu schaffen. Geisteswissenschaften in Bezug auf Doktorandenstellen oft gegenüber Naturwissenschaften benachteiligt, da weniger Drittmittel. Kann aber durch Graduiertenkollegs oder Stipendien ausgeglichen werden. HRG fasst Möglichkeiten zusammen und regelt Mindestlehrangebot für Doktoranden.