

Dok-HuF-2000/20

Positionen der Gewerkschaften ÖTV, GEW und DAG

**Zur Reform der Personalstruktur und der Arbeitsbedingungen an Hochschulen und
Forschungseinrichtungen und Stellungnahme zum**

**Bericht der Expertenkommission des bmb+f „Reform des Hochschuldienstrechts“
Stuttgart, Frankfurt am Main, Hamburg 15. Mai 2000**

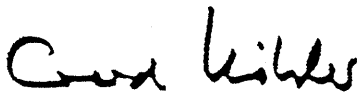
**Stichworte: Personalstruktur, Tarifvertrag Wissenschaft, Expertenkommission
„Dienstrechtsreform“, Leistungsorientierte Besoldung, Juniorprofessur**

**Verteiler: E00, E10, E11, E12, ProG TV Wiss, AG Tarifvertragliche Regelungen HuF,
E30/31, E51, E90**

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Gewerkschaften ÖTV, GEW und DAG haben am 15. Mai ihre Positionen zur Reform der Personalstruktur und der Arbeitsbedingungen in den Hochschulen und Forschungseinrichtungen an das Bundesministerium für Bildung und Forschung weitergeleitet und damit zu den Empfehlungen der Expertenkommission zur Reform des Hochschuldienstrechts Stellung bezogen.

Mit freundlichen Grüßen



Gerd Köhler



Deutsche
Angestellten-
Gewerkschaft



Gewerkschaft
Erziehung
und Wissenschaft



Gewerkschaft
Öffentliche Dienste
Transport und Verkehr

Positionen der Gewerkschaften ÖTV, GEW und DAG

**zur Reform der Personalstruktur
und der Arbeitsbedingungen
an Hochschulen und Forschungseinrichtungen**

und Stellungnahme

**zum Bericht der Expertenkommission des bmb+f „Re-
form des Hochschuldienstrechts“ (vorgelegt am 07. April 2000)**

Stuttgart, Frankfurt / M., Hamburg ; 15. Mai 2000

I. Übergreifende Aspekte zu den Aufgaben der Kommission und zu ihren Empfehlungen

Die Gewerkschaften unterstützen grundsätzlich das Vorhaben, den bisher aus den Reformen für Hochschulen und Forschungseinrichtungen ausgesparten Komplex „Personal“ endlich aufzugreifen und Veränderungen einzuleiten, die dem heutigen Anspruch an wissenschaftliche Einrichtungen und moderne Arbeitsformen gerecht werden. Die Gewerkschaften unterstützen deshalb, dass die Bundesministerin für Bildung und Forschung eine Expertenkommission berufen hatte, die zur Vorbereitung von Gesetzgebungsverfahren Empfehlungen zur Reform der mit dem Personal verbundenen Probleme unterbreiten sollte. In dieser Kommission waren die Gewerkschaften ÖTV, GEW und DAG mit beratender Stimme vertreten. Die Gewerkschaften anerkennen auch die von der Kommission geleistete Arbeit und unterstützen wesentliche ihrer Empfehlungen. Gewerkschaften drängen schon lange auf Reformen. Sie haben ihre Vorstellungen vorgelegt und Diskussions- bzw. Verhandlungsbereitschaft zu allen Problemen bekundet. Diese Vorstellungen sowie der vom bmb+f an die Expertenkommission ergangene Auftrag bilden aus gewerkschaftlicher Sicht den Maßstab, an dem deren Empfehlungen zu messen sind.

Die Expertenkommission befasste sich schwerpunktmäßig mit den Themen „Neugestaltung des Qualifizierungswegs der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer“ und „Leistungsorientierte Besoldung der Professorinnen und Professoren“ und stellte Überlegungen zum Personalstatut für das wissenschaftliche Personal – sprich: Beamte oder Angestellte und damit verbundene Probleme – an. Dieses Vorgehen führte aber nicht dazu, ein Gesamtkonzept für eine grundsätzlich neue aufgabengerechte Gestaltung der gesamten Personalstruktur sowie der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen aller am Wissenschaftsprozess an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen der öffentlichen Hand Beteiligten zu unterbreiten. Dies mag einerseits wegen der Komplexität und des Umfangs der Probleme, die im vorgegebenen engen Zeitrahmen einer Lösung zugeführt werden sollen, nicht verwundern. Andererseits steht zu befürchten, dass alle diejenigen Belange, die im zu erwartenden Gesetzgebungsverfahren ausgeklammert werden, auf die lange Bank geschoben oder gar nicht in Angriff genommen werden. Die mit der Personalstruktur verbundenen Probleme an Hochschulen und Forschungseinrichtungen sind aber weit gravierender und umfangreicher als lediglich die von der Expertenkommission aufgegriffenen Punkte. Sie müssen gelöst werden, sollen die Hochschulen und Forschungseinrichtungen umfassend modernisiert werden.

Die Gewerkschaften erwarten deshalb von den in Bund und Ländern politisch Verantwortlichen, dass sie über die Empfehlungen der Kommission hinausgehen und ein Gesamtkonzept für eine aufgabengerechte Personalstruktur aller Beschäftigten zur Grundlage folgender Gesetzgebungsverfahren machen. Sie erwarten weiterhin, dass eine öffentliche Auseinandersetzung über die Kommissionsempfehlungen stattfindet, damit möglichst viele Anregungen in die Reformansätze einfließen können.

Modern organisierte Hochschulen und Forschungseinrichtungen sollten sich dadurch auszeichnen, dass die Beziehungen ihrer Gliederungen untereinander ebenso wie die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten durch Vereinbarungen und nicht durch einseitige Verordnungen geregelt werden.

Die Gewerkschaften sind der Auffassung, dass mit der Neugestaltung der Qualifizierungswege der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer auch die bestehenden Nachteile für Frauen beseitigt werden müssen. Bedauerlicherweise misst die Kommission diesem Thema lediglich einen marginalen Wert zu. Der umfassende Generationenwechsel an den Hochschulen ist nicht nur eine günstige Rahmenbedingung für eine deutliche Steigerung des Frauenanteils an den Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen, insbesondere bei den Professuren. Mit der Novellierung des Hochschulrahmengesetzes wurde den Hochschulen die Aufgabe übertragen, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Allerdings tritt der Fortschritt bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages bekanntlich gerade bei den Spitzenpositionen der Wissenschaft auf der Stelle – trotz Aufklärungsarbeit, frauenpolitischer Anstrengungen und finanziellem Leistungsanreiz für die Hochschulen. Die Ursachen hierfür lassen sich sowohl in den Auslese- und Arbeitsbedingungen der Hochschulen als auch in der besonderen Situation der berufstätigen Frau vermuten.

Die Vorschläge der Expertenkommission konzentrieren sich fast ausschließlich auf die Hochschulen. Die außerhochschulischen Forschungseinrichtungen werden hin und wieder genannt, ihre Besonderheiten sollten aber stärker aufgegriffen werden. Ob die Lösungsvorschläge auf sie übertragbar sind, wird nicht geprüft. Dem berechtigten Anspruch, die Mobilität und den Austausch von Personen zwischen Hochschulen, Forschungseinrichtungen sowie Unternehmen des öffentlichen Sektors und der Privatwirtschaft zu befördern, wird deshalb nicht ausreichend entsprochen. Manche Positionen widersprechen diesem Ziel sogar (z. B. das Festhalten am Beamtenstatus).

Die Kommission fordert die Ausweitung der internationalen Mobilität und Kooperation. Dabei wird sie von den Gewerkschaften unterstützt. Die europäische und die internationale Dimension der Wissenschaft muss aber stärker in die Überlegungen einbezogen werden. Dass die gegenwärtig schon vorhandene und künftig deutlich zu verstärkende Mobilität zwischen Wissenschaftseinrichtungen und Wissenschaftssystemen verschiedener Länder Konsequenzen sowohl für die Qualifizierung junger Menschen als auch für den Status und für die Arbeitsbedingungen der Wissenschaftler(innen) mit sich bringt, wird in den Kommissionsempfehlungen kaum beachtet. Die Vorschläge nehmen auch nicht die Probleme auf, die sich im europäischen Rahmen aus dem Festhalten am Beamtenstatus ergeben.

Insgesamt ist festzustellen, dass die Vorschläge zum großen Teil einen Schritt in die richtige Richtung darstellen. Dieser Schritt hätte nach Auffassung der Gewerkschaften aber größer ausfallen müssen, um den Erwartungen an eine moderne Personalstruktur in Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu entsprechen.

II. Zu den Empfehlungen

II.1 Personalstatut für das wissenschaftliche Personal der Hochschulen und der außeruniversitären Forschungseinrichtungen

a) Allgemeines

Die Gewerkschaften stimmen mit der Absicht der Kommission überein, den bislang sehr heterogenen Status des wissenschaftlichen Personals zu vereinheitlichen. Es ist gewerkschaftliches Ziel, dass Personen mit gleichen Tätigkeiten nicht in unterschiedlichen Rechtsbeziehungen zum Arbeitgeber stehen. Dies muss durch die Personalstruktur gewährleistet sein.

Eine eindeutige Absage wird allerdings dem Bestreben erteilt, ein eigenes Personalstatut für den wissenschaftlichen Bereich¹ zu entwickeln. Die Demokratisierung des Verhältnisses zwischen Gesellschaft, Staat und Hochschule zählt zu den Grundforderungen der Gewerkschaften. Der Wissenschaft sollte zwar eine besondere Bedeutung zugemessen aber auch keine gesellschaftliche Sonderstellung eingeräumt werden. Die als Begründung für einen eigenen Status angeführten Argumente sind nicht überzeugend. Nicht nur Professor(inn)en sondern z. B. auch Richter(innen) haben keinen Fachvorgesetzten und unterliegen nicht den Arbeitszeitregelungen. Die Unzahl befristeter Arbeitsverträge begründet kein eigenes Statut. Die beschriebenen Probleme sind im System des öffentlichen Dienstes zu lösen.

Es drängt sich die Vermutung auf, dass – vorausgesetzt die Autoren der Vorschläge sind sich der möglichen Konsequenzen bewusst – das vorgeschlagene eigene Personalstatut dazu benutzt werden soll, die allgemein geltenden arbeitsrechtlichen und tarifvertraglichen Regelungen auszuhebeln und gegen die Interessen der Beschäftigten zu flexibilisieren.

Diese Vermutung wird noch dadurch gestützt, dass tarifvertraglichen Regelungen eine Absage erteilt wird. Dies erfolgt mit der nicht belegten Behauptung, der BAT wäre zur Lösung der anstehenden Probleme nicht geeignet. Die Verhandlungen mit Tarifvertragspartnern wären zu kompliziert. Einseitig durch die Arbeitgeberseite festzulegen- den Regelungen durch das Beamtenrecht wird in den Empfehlungen der Kommission der Vorzug gegeben. Die Option, ein nicht tarifvertraglich gebundenes, gesetzlich basiertes Personalstatut ein-

¹ Es ist eindeutig zu definieren, was unter diesem Begriff zu verstehen ist: die Gesamtheit der Hochschulen und Forschungseinrichtungen oder lediglich die wissenschaftlichen Beschäftigten.

zuführen, soll nur wegen der kurzfristig nicht realisierbaren Durchsetzbarkeit nicht weiter verfolgt werden. Mittelfristig steht es aber aus Sicht der Kommission weiter auf der Tagesordnung. Die Gewerkschaften fassen diese Aussagen als Angriff auf die Tarifautonomie und als Absage an die kollektive Vertretung von Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf und können sie deshalb auf keinen Fall akzeptieren. Tarifvertragliche Vereinbarungen beruhen bekanntlich auf einem Interessenausgleich der Beteiligten. Wenn dies akzeptiert ist, sind auch Lösungen in angemessener Zeit möglich.

Die Aussage, das Beamtenrecht sei flexibler und Änderungen schneller zu realisieren, verkennt die Komplexität eines Gesetzgebungsverfahrens, in dem die Bundesregierung, der Bundesrat und 16 einzelne Bundesländer beteiligt sind.

Zusammengefasst liegt der Schluss nahe, dass die Kommission das Ziel verfolgt, die Arbeitsbedingungen einseitig durch den Gesetz- bzw. Arbeitgeber per Gesetz oder Verordnung zu regeln. Deshalb soll der gegenwärtig bestehende Beamtenstatus nicht infrage gestellt werden.

Im Gegensatz dazu vertreten die Gewerkschaften die Forderung, alle Beamtenverhältnisse an Hochschulen und Forschungseinrichtungen durch Angestelltenverhältnisse abzulösen. Das Nebeneinander von Beamten- und Angestelltenverhältnissen an den Hochschulen, zwischen Hochschulen und Forschungseinrichtungen und zwischen den Wissenschaftseinrichtungen und den übrigen für den Personalaustausch in diesem Zusammenhang wichtigen Gesellschaftsbereichen, vor allem der Wirtschaft, hat sich nicht bewährt. Es gibt außerdem keinen Grund, der für irgendeine(n) Beschäftigte an Hochschulen den Beamtenstatus erfordern würde. Alle Neuregelungen sind im Angestelltenverhältnis besser und einfacher zu verwirklichen. Deshalb sollten für die Beschäftigungsverhältnisse in allen Personalgruppen an den Hochschul- und Forschungseinrichtungen Angestelltenverhältnisse vorgesehen werden. Der Austausch mit anderen Bereichen des öffentlichen und privaten Sektors würde damit ebenso gefördert wie die Mobilität im europäischen und im internationalen Rahmen.

Auch die Gewerkschaften bekräftigen den Reformbedarf bei den personalrechtlichen Regelungen für Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Sie sehen auch Besonderheiten im Wissenschaftsbereich, die durch spezifische Regelungen erfasst werden müssen. Dies ist aber durch Sonderregelungen im Rahmen der allgemein geltenden Gesetze, Vorschriften und Tarifverträge zu vereinbaren.

Von dem Anspruch, auch die außerhochschulischen Einrichtungen einzubeziehen, sind die Kommissionsempfehlungen ein Stück entfernt. Dazu müssten die unterschiedlichen Aufgabenstellungen von Hochschulen und Forschungseinrichtungen sowie die darauf beruhende unterschiedliche Personalstruktur berücksichtigt werden.

Die Aussagen beziehen sich zum Großteil auf Professor(inn)en. Die Probleme des anderen wissenschaftlichen Personals müssen umfangreicher und intensiver behandelt werden. Überhaupt nicht in Betracht gezogen werden Arbeitszusammenhänge, die das technische, wissenschaftlich-technische, Verwaltungs- und Bibliothekspersonal einbeziehen.

In den Empfehlungen der Kommission sollte explizit deutlich gesagt werden, welche Angelegenheiten eines „Personalstatuts“ aus ihrer Sicht durch den (Bundes-)Gesetzgeber geregelt werden sollen. Nach Auffassung der Gewerkschaften sind im HRG bzw. in den Landeshochschulgesetzen lediglich Statusfragen zu regeln. Hierzu gehören Beschäftigtenkategorien, ihre Qualifikationsanforderungen und Berufungs- bzw. Einstellungs voraussetzungen sowie die grundsätzlichen Aufgaben, Rechte und Pflichten. Die Arbeitsbedingungen im Einzelnen sind in Tarifverträgen zu vereinbaren. Dies ist Aufgabe der Tarifvertragsparteien.

b) Zu einzelnen Punkten

Reformansätze im Beamtenrecht

Die folgenden Ausführungen gelten gleichermaßen für das Angestelltenverhältnis, das von den Gewerkschaften favorisiert wird.

Die Gewerkschaften unterstützen das Vorhaben, die Mobilität der Beschäftigten zwischen Hochschulen, Forschungseinrichtungen und anderen öffentlichen wie privaten Unternehmen des In- und Auslands zu fördern. Die mit einem Wechsel verbundenen Probleme, wie z. B. Bezahlung oder sozialversicherungsrechtliche Ansprü

che, lassen sich im Angestelltenverhältnis wesentlich besser als im Beamtenrecht lösen.

Offenbar gibt es zum Komplex VBL und Beamtenversorgungsanwartschaften einerseits Ansprüche und Erwartungen, die nachvollziehbar sind. Allerdings bestehen ganz offensichtlich große Unklarheiten über die VBL. Da dieses Problem aber sehr kompliziert ist, soll an dieser Stelle auf eine Darstellung der Gegebenheiten und der gewerkschaftlichen Positionen verzichtet werden. Grundsätzlich sind alle Maßnahmen, die durch die Sicherung von Versorgungsanwartschaften die Mobilität von Beschäftigten in Hochschulen und Forschungseinrichtungen fördern, zu unterstützen. Hierzu ist aber eine intensive Auseinandersetzung mit den beamten- und zusatzversorgungsrechtlichen Grundlagen erforderlich, worin auch die neueste Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts einbezogen werden muss.

Die Gewerkschaften unterstützen den Vorschlag, in allen Ländern die Möglichkeit von Teilzeitprofessuren zu eröffnen. Außerdem halten sie es für sinnvoll, die Ersteinstellung von Professor(inn)en sowie die Einstellung von Juniorprofessor(inn)en befristet vornehmen zu können. Berufungszusagen sollen grundsätzlich befristet erfolgen. Diese Befristung sollte gesetzlich verankert werden.

Die Gewerkschaften halten die Neuordnung des Nebentätigkeitsrechts im Wissenschaftsbereich für erforderlich. Allerdings ist zu bemerken, dass

- es schon wissenschaftsspezifische Regelungen gibt,
- auch in Bereichen außerhalb der Wissenschaft schon Regelungen existieren, die ähnliche Probleme, wie sie in wissenschaftlichen Einrichtungen bestehen, erfassen und auf die zurückgegriffen werden kann.

Es kommt darauf an, spezifische Nebentätigkeitsregelungen und nicht nebensächlich-rechtliche Rahmenregelungen zu treffen, um möglichst große Transparenz zu erreichen.

Zu präzisieren wären die Unterschiede, ob die Nebentätigkeit mit oder ohne Inanspruchnahme von Sachmitteln und Personal der Einrichtung erfolgt. Die Gewerkschaften plädieren für eine generelle Abführungspflicht, die im ersteren Falle durch eine Kostenerstattung ergänzt werden muss. Konkret ist deshalb darüber nachzudenken, bei der erforderlichen Neuordnung des Nebentätigkeitsrechts Regelungen vorzusehen, die durch einen fairen Interessenausgleich sichern, dass von Einnahmen aus diesen Quellen nicht nur einzelne Personen profitieren sondern die Institution Hochschule insgesamt.

Reformbedürfnisse im Arbeitsrecht

Die Gewerkschaften begrüßen, dass es zukünftig nur noch die Kategorien der Professorinnen, der Juniorprofessor(inn)en, der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen) sowie des technischen, wissenschaftlich-technischen, des Verwaltungs- und Bibliothekspersonals geben soll.

Die Gewerkschaften stimmen mit der Aussage der Kommission überein, dass der Personalaustausch zwischen Wissenschafts- und anderen gesellschaftlichen Einrichtungen, insbesondere der Wechsel gut ausgebildeter junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus Hochschulen und Forschungseinrichtungen in andere Bereiche, die erfolgreichste Form des Wissens- und Know-how-Transfers darstellt. Sie stimmen auch damit überein, dass für die Wahrnehmung von Dauerfunktionen in Lehre, Forschung, Dienstleistung unbefristet tätige Beschäftigte benötigt werden.

Die Positionen der Gewerkschaften stehen allerdings zu den Ausführungen der Kommission über die Befristung von Arbeitsverhältnissen und zu den Argumenten, die eine Ausweitung der unbefristeten Beschäftigung ablehnen, im Gegensatz. Ohne darauf ausführlich einzugehen, sollen lediglich wenige Eckpunkte genannt sein:

- Die Personalausstattung soll anhand der zu erfüllenden Aufgaben erfolgen.
- Beschäftigte, die überwiegend zum Zwecke der eigenen Qualifizierung tätig sind, sollen befristet beschäftigt werden, wobei Zweck, Umfang und Dauer der Qualifizierung im Arbeitsvertrag auszuweisen sind. Die Dauer der Befristung muss mit den Aufgaben und dem Ziel der Qualifizierung übereinstimmen.
- Für Beschäftigte mit überwiegend Dienstleistungsaufgaben (Lehre, Forschung, Weiterbildung, Transfer-

leistungen, Management u.s.w.) soll das unbefristete Beschäftigungsverhältnis die Regel sein (Ausnahmemöglichkeiten bestehen genügend).

Damit wird durch unbefristet Beschäftigte keine einzige Qualifizierungsmöglichkeit blockiert.

Der grundlegende Unterschied im Modellansatz zwischen den Vorschlägen der Kommission und den Vorstellungen der Gewerkschaften besteht offenbar darin, dass die Gewerkschaften von eigenständigen Einrichtungen ausgehen, die über einen Globalhaushalt verfügen und über einen Wirtschaftsplan, der sich aus verschiedenen Einnahmequellen speist, gesteuert werden. Dabei wird es keinen staatlichen Stellenplan mehr geben. Wie die Stellen innerhalb der Einrichtung strukturiert und zugeordnet werden, wird in deren Verantwortung liegen und muss sich nach den Aufgaben richten.

In dieses Modell ordnet sich auch der Drittmittelbereich ein. Es ist nicht einzusehen, warum dieser bei eigenständigen Einrichtungen als gesonderter Bereich behandelt werden soll. Es muss zu einer Entkoppelung von befristeten Projekten und den Arbeitsverträgen der sie bearbeitenden Beschäftigten kommen. Möglichkeiten, die Arbeitsverträge zu befristen oder zu beenden, existieren genügend. Den Vorschlägen der Kommission ist zu entnehmen, dass die außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, bei denen die Drittmittel zum Teil eine noch weit größere Bedeutung haben als in den Hochschulen (z. B. FhG- und WGL-Institute), nicht in die Überlegungen einbezogen wurden.

Die Gewerkschaften wollen diesen Bereich tarifvertraglich regeln und erwarten deshalb im folgenden Gesetzgebungsverfahren, die entsprechenden Regelungen des HRG zu streichen. Bei den Befristungsregelungen für die Beschäftigungsverhältnisse an Hochschulen und Forschungseinrichtungen sind soziale Gesichtspunkte genauso zu beachten wie Fragen der Funktionsfähigkeit. Die starren Befristungsregelungen des Hochschulrahmengesetzes (HRG) stellen die Kontinuität und damit die Qualität und die Effektivität der wissenschaftlichen Arbeit infrage. Die Wettbewerbsfähigkeit der Hochschulen und Forschungseinrichtungen wird dadurch eingeschränkt. Das Beibehalten des gegenwärtigen Zustands, wie von der Kommission empfohlen, kann nicht akzeptiert werden.

Letztlich geht es darum, jungen Frauen und Männern, die für eine wissenschaftliche Tätigkeit geeignet sind, eine kalkulierbare Perspektive und Berufskarriere in der Wissenschaft zu bieten.

Wie die Kommission sind die Gewerkschaften der Auffassung, dass künftig das Personalmanagement in Hochschulen und Forschungseinrichtungen als eine entscheidende Aufgabe wahrgenommen werden muss. Sowohl die Flexibilität der Einrichtungen und ihrer Gliederungen als auch die Mobilität von Personen werden dadurch wesentlich beeinflusst.

Die Gewerkschaften haben wiederholt und öffentlich deutlich gemacht, dass sie Bedarf sehen, das Tarifwerk des öffentlichen Dienstes zu reformieren. Der Wissenschaftsbereich – das sind die Hochschulen und die außerhochschulischen Forschungseinrichtungen – stellt einen Teil des öffentlichen Dienstes dar. In verschiedenen Punkten sind wissenschaftsspezifische Regelungen erforderlich oder sinnvoll. Hierzu zählen aus gewerkschaftlicher Sicht:

- Überarbeitung von Tätigkeitsmerkmalen des wissenschaftlichen, wissenschaftlich technischen, technischen Verwaltungs- und Bibliothekspersonals;
- leistungsbezogene Einkommensbestandteile;
- Funktionszulagen;
- Ersetzen der Alters- bzw. Dienstaltersstufen durch wenige Erfahrungsstufen;
- Überprüfen von Zeit- und Bewährungsaufstiegen;
- Befristungsregelungen;
- Förderung der Gleichstellung durch Gender-Mainstreaming;
- Berücksichtigung von Teamarbeit und neuen Steuerungsinstrumenten.

Die Gewerkschaften sind der Überzeugung, dass dies alles durch Sonderregelungen innerhalb des Tarifwerks des öffentlichen Dienstes erfolgen kann, und lehnen deshalb einen eigenen Tarifvertrag Wissenschaft ab. Sie empfehlen dem Gesetzgeber, diejenigen Angelegenheiten, die üblicherweise tarifvertraglich geregelt werden,

aus den Gesetzen zu streichen. Die Tarifvertragsparteien sind aufzufordern, Verhandlungen über erforderliche wissenschaftsspezifische Regelungen aufzunehmen.

Ein Problem aus Sicht der wissenschaftlichen Einrichtungen besteht aber derzeit noch darin, dass auf Arbeitgeberseite z. Z. noch keine Arbeitsstrukturen und -formen existieren, die die Bedürfnisse der Hochschulen und Forschungseinrichtungen adäquat berücksichtigen. Die Arbeitgeberseite (BMI, TdL) ist deshalb aufgefordert, solche Strukturen zu schaffen. Die Voraussetzungen dazu bestehen seit geraumer Zeit, z. B. durch die Satzungsänderung der TdL.

II.2 Neugestaltung des Qualifikationsweges der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer

a) Allgemeines

Die Gewerkschaften würdigen positiv, dass mit den Empfehlungen der Kommission zu diesem Komplex der Versuch unternommen wird, den verkrusteten deutschen Qualifizierungsweg zum/zur Hochschullehrer(in) aufzubrechen und neu zu gestalten. Besonders unterstützt wird dabei, dass

- die Juniorprofessur anstelle der Habilitation als neuer Qualifizierungsweg eingerichtet werden und den „Normalweg“ darstellen soll,
 - die Qualifikation eines/einer Hochschullehrer(in) in kürzerer Zeit erreicht werden soll,
 - die Zuordnung zu Organisationseinheiten erfolgen soll und
 - selbständige wissenschaftliche Arbeit auch durch entsprechende Ausstattung ermöglicht werden soll.
- Allerdings sind auch kritische Bemerkungen zu den Kommissionsempfehlungen angebracht, die im folgenden Gesetzgebungsverfahren berücksichtigt werden sollten:
- Die grundsätzliche Durchlässigkeit des Wissenschaftssystems muss stärker gefördert und erleichtert werden. Hierzu zählen auch der Einstieg in eine Hochschulqualifizierung auf einem anderen Weg als über das Gymnasium mit Abitur, der zeitweilige Ausstieg aus einer „direkten“ Karriere, der durch verschiedene Umstände verursacht werden kann, oder eine Umorientierung im Laufe des Lebens.
 - Es ist deutlicher auszudrücken, dass wissenschaftliche Qualifikationen aller Stufen auch für Tätigkeiten außerhalb des Hochschulsystems oder des Systems der Wissenschaftseinrichtungen des öffentlichen Sektors erworben werden sollen. Die Vorschläge der Kommission erwecken den Anschein, als würde Wissenschaft nur in Universitäten und nur als Professorin oder Professor betrieben.
 - Es muss umfassender berücksichtigt werden, dass wissenschaftliche Qualifikationen auch außerhalb der Hochschulen oder der Juniorprofessur erlangt werden können.
 - Nach dem neuen Modell soll die bisherige „Schmalspurkarriere“ über Promotion - Habilitation durch eine ebenso eng begrenzte Alternative Promotion – Juniorprofessur ersetzt werden. Neben der Forschung und der Lehre muss aber dem Erwerb von Qualifikationen in Management, Personalführung und beim Erbringen von Dienstleistungen größeres Gewicht beigemessen werden.
 - Restriktionen, insbesondere die zeitlichen Vorgaben und darauf basierende Ausschlusskriterien, sind praxisfern. Sie berücksichtigen keine möglichen „Patch-work-Biografien“ oder Teilzeitbeschäftigungen, lassen eigentlich Ausnahmen weder „nach unten“ noch „nach oben“ zu und benachteiligen besonders die Frauen.
 - Geschlechtsspezifische Unterschiede im Werdegang müssen umfassender als durch den Verweis auf Mutterschutzregelungen und Kindererziehungszeiten im HRG berücksichtigt werden.

Mit den Reformen zur Neugestaltung der Personalstruktur an Hochschulen und der Qualifizierungswege zum/zur Hochschullehrer(in) muss auch die Grundlage für ein neues, modernes Berufsbild einer Professorin / eines Professors geschaffen werden. Darunter stellen wir uns eine Hochschullehrerin / einen Hochschullehrer vor, die/der die Wissenschaft als Teil der Gesellschaft begreift und praktiziert, über fachliche und didaktische Fähigkeiten verfügt, die/der ein problemorientiertes Studium mit modernen Methoden gestal-

tet, die Studierenden in die wissenschaftliche Arbeit einbezieht, die/der kooperative und partizipative Arbeitsformen praktiziert, inter- und multidisziplinär arbeitet, über Personalführungsqualitäten verfügt, die/der für die Qualität und Effektivität der Arbeit sorgt und seine Hochschule oder Forschungseinrichtung als Institution fördert.

Die im deutschen Hochschulsystem gesetzlich nicht begründete, jedoch faktisch vorhandene hierarchische Stufung zwischen Universitäten und Fachhochschulen muss abgebaut werden. Dabei sind nicht nur die Entwicklung, die von den Fachhochschulen seit ihrer Gründung durchlaufen wurde, und der gegenwärtige Status quo zu beachten. Vielmehr sind in einem neuen Konzept die für die künftige Entwicklung notwendigen Rahmenbedingungen zu schaffen. Die organisatorische Neuordnung von Studiengängen an Universitäten und Fachhochschulen, die zunehmende Forschungstätigkeit und der steigende Umfang von Dienstleistungen an Fachhochschulen legen nahe, auch an Fachhochschulen wissenschaftliches Personal außerhalb der Professor(inn)enschaft zu beschäftigen und ihm Gelegenheit zur Qualifizierung zu geben.

Die Gewerkschaften schlagen vor, die Einführung der Juniorprofessur durch ein begleitendes Bund-/Länder-Förderprogramm zu unterstützen, um möglichst zügig reale Veränderungen zu erreichen.

b) Zu einzelnen Punkten:

Studium und Promotion

Das Schema der Personalstruktur der Kommission setzt bei einem um 1-3 Jahre früheren Studienabschluss an. Die Regelstudienzeiten werden sich aber auch bei den neuen konsekutiven Abschlüssen nicht verringern sondern bei 5 Jahren (3+2 oder 4+1) liegen. Um eine *durchschnittliche* Studienzeit von 5 Jahren bis zu einem Abschluss, der zur Promotion berechtigt, annähernd zu erreichen, sind zumindest zwei Probleme zu lösen:

- die Gewährleistung der studienorganisatorischen Bedingungen und der inhaltlichen Reform der Studiengänge;
- die materielle Sicherung der Studierenden durch eine Neugestaltung der Studienförderung, so dass eine studienbegleitende Erwerbsarbeit, die das Studium verlängert, nicht erforderlich ist
- Die Vorschläge der Kommission sagen zu diesen Punkten nichts.
- Die Möglichkeit, dass besonders befähigten Studierenden die Gelegenheit gegeben werden soll, bereits vor Erwerb eines Diploms oder Masters zur Promotion zugelassen zu werden, wird unterstützt. Allerdings muss gewährleistet sein, dass
- die Promotion in diesem Fall als berufsqualifizierender Abschluss gilt,
- auch in dem Fall, dass die Promotion scheitert, ein berufsqualifizierender Abschluss gesichert wird.
- Die Gewerkschaften plädieren dafür, dass die Promotion i.d.R. in Beschäftigungsverhältnissen erfolgt. Gründe dafür sind:
- Promovendinnen und Promovenden sollen in die Arbeitsvorgänge ihrer Arbeitseinheit eingebunden und in den Betriebszweck einbezogen werden.
- Die Qualifikation sollte nicht nur einseitig in der Forschung erfolgen. Andere zusätzlich erworbene Qualifikationen sind in späteren Phasen zu berücksichtigen.
- Auch diese Personen sind durch ihre Tätigkeit (u. A. in der Forschung und bei der Betreuung von Studierenden) Träger von Betriebsfunktionen der Hochschule.
- Kooperative und interdisziplinäre Arbeitsformen, wie etwa Graduiertenkollegs, sind in Beschäftigungsverhältnissen besser zu realisieren.
- Arbeitsverträge mit der Einrichtung verpflichten diese, die für die Erfüllung der Aufgaben erforderlichen Bedingungen sicherzustellen.
- Sozial abgesicherte Beschäftigungsverhältnisse, die Ansprüche aus der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung begründen, sollen auch für diese Personen selbstverständlich sein.
- Auch den jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der akademischen Qualifizierungsphase nach dem ersten berufsqualifizierenden Abschluss sollen durch Teilhabe am sozialen Sicherungssystem Chancen zur Familiengründung geboten werden.

Das Qualifikationsziel und die begleitenden Aufgaben müssen im Arbeitsvertrag dem Inhalt und dem Umfang nach ausgewiesen sein.

Die Gewerkschaften wenden sich gegen die Stipendienlösung als gleichberechtigten Regelfall. Sie halten die gegenwärtigen Stipendienregelungen für wenig attraktiv. Solange es Stipendien gibt, müssen sie besser ausgestaltet die Stipendiat(inn)en sozial und rechtlich abgesichert werden.

Die zeitliche Dauer der Promotion sollte begrenzt sein, aber mit den individuellen Aufgaben der Promovendin/des Promovenden und Rahmenbedingungen des Arbeitsumfeldes in Einklang stehen.

Juniorprofessur

Die Vorschläge der Kommission zur Juniorprofessur werden von den Gewerkschaften im Wesentlichen getragen. Juniorprofessuren müssen so ausgestattet werden, dass selbstständige wissenschaftliche Arbeit möglich ist. Juniorprofessorinnen und -Professoren nehmen eigenständig wissenschaftliche Aufgaben im Bereich von Lehre, Forschung und Selbstverwaltung wahr und weisen dadurch ihre Berufungsfähigkeit nach. Ihre Arbeitsverhältnisse sollen im Angestelltenverhältnis erfolgen, um sie arbeits- und sozialrechtlich besser abzusichern.

Die Vorschläge der Kommission zur Juniorprofessur messen der Lehre im Verhältnis zur Forschung einen höheren Stellenwert als bei bisherigen Qualifikationswegen zu. Die Qualifizierung in der Lehre sollte aber durch das Reformvorhaben noch deutlicher berücksichtigt werden. Hierzu sind hochschuldidaktische Konzepte heranzuziehen.

Das Anliegen, durch den neuen Qualifizierungsweg die Habilitation zu ersetzen, wird von den Gewerkschaften ausdrücklich begrüßt. Die Gewerkschaften fordern, die Habilitation abzuschaffen. Dieses Ziel muss durch das Entfallen des Habilitationsrechts verfolgt werden. Auch das Wiedereinführen der Habilitation in bestimmten Fächern durch die Hintertür eines „2. Buches“ sollte ausgeschlossen sein.

Die Gewerkschaften unterstützen, dass die Feststellung der Qualifikation für eine Professur zukünftig durch die „aufnehmende“ und nicht mehr durch die „abgebende“ Institution erfolgt. Dies wird im neuen System der Rekrutierung der Professor(inn)en eine besondere Bedeutung besitzen.

Die Gewerkschaften schließen sich der Argumentation der Kommission zur Anzahl von Juniorprofessuren an. Die ausgewiesene Anzahl sollte insgesamt lediglich eine Richtgröße für die Planung darstellen. Sie darf auf keinen Fall „von außen“ für jede Hochschule, jeden Fachbereich oder gar jede Fachdisziplin – vielleicht sogar noch in Stellenplänen – festgeschrieben werden. Die Hochschulen und ihre Einheiten müssen Flexibilität im Hinblick auf ihr Personalmanagement und die infrage kommenden Personen behalten. Andererseits darf von ihnen auch erwartet werden, dass sie im Rahmen ihres Personalmanagements auch eine die jeweiligen Bedingungen der Fächer berücksichtigende verbindliche Planung der Anzahl von Juniorprofessuren vornehmen.

Die Ansiedlung der Juniorprofessuren bei Organisationsbereichen wird begrüßt. Sie ist unumgänglich. Die Ausführungen über die Zuordnung sind allerdings unklar. Was ist unter „hochschulinternem Wettbewerb“ in diesem Zusammenhang zu verstehen? Wovon soll es abhängen, was wo in welchem Umfang geforscht wird? Wie steht es um die Ausstattung der Bereiche, die nicht dem Mainstream zuzuordnen sind? Die Zuordnungsollte anhand der Entwicklungsplanung und Profilbildung der Hochschule und ihrer Gliederungen unter Berücksichtigung der Gesamtsituation in Deutschland erfolgen statt einem künstlichen Wettbewerb unterworfen zu werden.

Die Kooperation mit außerhochschulischen Einrichtungen zur Einführung und zur Ausstattung von Juniorprofessuren wird unterstützt.

Unseres Erachtens sollte eine gesonderte Post-doc-Phase nicht vorgesehen werden. Sie sollte lediglich eine Brücke bilden, damit geeignete Personen zeitnah im Anschluss an die Promotion als Junior-Professor(in) eingestellt werden können. Daneben müssen aber auch exzellente Wissenschaftler(innen), die einen anderen Weg gegangen sind, die Möglichkeit einer Qualifizierung an der Hochschule erhalten (Durchlässigkeit).

Die Besetzung der Junior-Professuren soll durch die Hochschule nach öffentlicher Ausschreibung aufgrund externer Begutachtung in einem „Berufungsverfahren besonderer Art“ erfolgen.

Die von der Kommission vorgeschlagenen Zeiten (3-4 Jahre Promotion; max. 2x3 Jahre Juniorprofessur) und Lebensalter (Ende der Juniorprofessur i. d. R. mit 35-37 Jahren) können bestenfalls eine Orientierungsgröße für die Planung darstellen. Ansonsten behindern sie nicht nur die Durchlässigkeit, sondern sie stünden auch dem Anspruch und der Notwendigkeit entgegen, Frauen und Männer im Wissenschaftsbereich gleichzustellen und für Frauen bestehende Nachteile auszugleichen. Auch die Regelungen im HRG, die angewandt werden sollen, ändern daran nichts Grundlegendes.

Eine strikte Begrenzung der Juniorprofessur auf 6 Jahre lässt das Problem von Teilzeitbeschäftigung u. Ä. offen.

Es muss möglich sein, sowohl besonders geeignete Personen im jüngeren Lebensalter ohne diese vorgeschriebenen Wege als auch diejenigen, die andere Berufswege hinter sich haben, in einem höheren Alter zum/zur Professor(in) zu berufen.

Die Idee, nach einer bestimmten Zeit (es müssen nicht 3 Jahre sein) eine Evaluation der bis dahin geleisteten Arbeit vorzunehmen, um Perspektiven aufzuzeigen und Orientierungen für die weitere berufliche Tätigkeit zu geben, und dafür die zuständigen Organisationseinheiten verantwortlich zu machen, ist zu begrüßen.

Es ist aus ihren Empfehlungen nicht ersichtlich, ob die Expertenkommission eine abschließende Evaluation der im Verlaufe einer Juniorprofessur erworbenen Qualifikationen erwägt. Mit den Gewerkschaften bestünde Übereinstimmung, wenn von der Annahme ausgegangen wird, dass die Phase nach erfolgreicher Zwischenevaluation bis zum Ende der Juniorprofessur in jedem Falle erfolgreich wäre. Damit wäre auch das Problem des Übergangs von der Juniorprofessur zu einer Professur zu lösen, da sich die Juniorprofessor(inn)en schon während dieser Zeit bewerben könnten.

Juniorprofessor(inn)en sind als Angestellte zu beschäftigen, deren Beschäftigungsverhältnisse konsequenterweise von den für die Hochschulen geltenden Tarifverträgen erfasst werden.

Die Bezahlung entsprechend des gegenwärtig geltenden BAT wäre bei Ia oder Ib anzusiedeln. Zusätzliche variable Vergütungsbestandteile sollen für Funktionen und/oder Leistungen, die schon bei der ersten Einstellung berücksichtigt werden können, möglich sein. Tarifverträge stellen immer nur Mindeststandards dar, von denen der Arbeitgeber „nach oben“ abweichen kann.

Wegen der fehlenden sozialen Absicherung bei einem Scheitern bzw. Verfehlen einer Berufung darf die Beschäftigung von Juniorprofessor(inn)en als Beamtin/Beamter auf Zeit nicht in Betracht gezogen werden.

Die Einordnung der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren in die Gruppe der Hochschullehrer(innen), einschließlich ihrer Bezeichnung „Professor“, ist angemessen und soll bei der akademischen Selbstverwaltung berücksichtigt werden.

Professur

Die zur Lockerung der Hausberufungen unterbreiteten Vorschläge, dass zwischen Abschluss der Promotion und Berufung zum/zur Professor(in) einmal Wechsel der Einrichtung erfolgen soll, werden von den Gewerkschaften unterstützt.

Die Vorschläge der Kommission zur Berufung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden unterstützt. Deren Eignung wird in einem Berufungsverfahren festgestellt. Berufungen müssen grundsätzlich offen sein, besonders auch für diejenigen, die keine „glatte“ Karriere anstreben. Hochqualifizierte wissenschaftliche Beschäftigte in Forschungseinrichtungen und Drittmittelprojekten sollen sich unabhängig vom Alter bewerben können.

Das Verfahren unter „Berufung aus dem Ausland“ sollte für alle, auch die „Inländer“, gelten. Allgemeiner: Es darf keine Unterscheidung zwischen In- und Ausländern, zwischen Personen, die ihre Qualifikation im In- oder Ausland erworben haben, gemacht werden. Ob eine erste Berufung zeitlich befristet oder unbefristet erfolgt, ist anhand der individuellen Qualifikation der Bewerberin / des Bewerbers zu entscheiden. Nach erfolgreicher Juniorprofessur soll eine Berufung unbefristet erfolgen.

II.3 Stärker leistungsorientierte Besoldung der Professorinnen und Professoren

a) Allgemeines

Die Überlegungen, leistungsbezogene Einkommensbestandteile einzuführen, beruhen auf dem Anliegen, die Leistungsbereitschaft einzelner Personen zu fördern; sie zu motivieren, ihre Fähigkeiten und Potenziale in ihre Arbeit einzubringen und auszuschöpfen. Anteile der individuellen Bezahlung stellen jedoch nur ein Element der Stimulierung dar. In vielen Bereichen, gerade auch in der Wissenschaft, spielen aber andere Faktoren eine gleichgewichtige Rolle. Dazu zählen individuelle Freiräume zur Gestaltung der eigenen Arbeit, die Anerkennung von Leistungen außerhalb materieller Dinge, wie z. B. die wissenschaftliche Reputation, und vor allem für Professorinnen und Professoren die Bedingungen und Möglichkeiten, die ihnen für die wissenschaftliche Tätigkeit durch die Einrichtung geboten werden. Auf diese Faktoren gehen die Empfehlungen der Kommission nicht ein.

Die Vorschläge konzentrieren sich darauf, für Professor(inn)en auch durch Elemente in der individuellen Bezahlung Leistungsanreize zu schaffen. Dieses Ziel wird von den Gewerkschaften unterstützt, wenn die dafür erforderlichen Mittel nicht bei anderen Personengruppen eingespart werden. Unterstützt wird auch, dass diese Elemente für alle Professorinnen und Professoren gleichermaßen eingeführt werden und nicht wie bei bisherigen Berufungsverhandlungen auf einen Teil (z. Z. C-4) beschränkt bleiben sollen. Über die Ausgestaltung der Regelung im Einzelnen bestehen aber noch Unklarheiten.

Die Vorschläge der Kommission gehen davon aus, dass Professorinnen und Professoren auch künftig den Status von Lebenszeitbeamten besitzen. Diese Position wird allerdings nicht systemgetreu durchgehalten. Wenn es vorteilhaft erscheint, werden durchaus Elemente des Angestellten- und Tarifrechts übernommen.

Obwohl die Gewerkschaften dafür eintreten, auch die Professor(inn)en im Angestelltenverhältnis zu beschäftigen, seien ein paar Bemerkungen aus beamtenrechtlicher Sicht ertaubt.

Die Ansätze in den Vorschlägen der Kommission sind mit den grundgesetzlich geschützten Grundsätzen des Berufsbeamtentums kompatibel. Allerdings bedeuten sie größtenteils einen Bruch mit dem geltenden Beamtenrecht. Das Beamtenrecht ist grundsätzlich vertragsfeindlich. Privatrechtliche Regelungen oder Vertragsvereinbarungen sind dem Beamtenrecht fremd, da es einseitig durch Gesetz bzw. Verordnungen geregelt wird. Individuell verhandelbare Zulagen widersprechen dem. Die Gewerkschaften treten schon seit langem dafür ein, auch im Beamtenrecht das Prinzip „Verhandeln statt Verordnen“ zu verwirklichen. Sie wenden sich also nicht gegen die vorgeschlagenen Elemente, wollen sie aber nicht auf die Professorinnen und Professoren beschränkt sehen.

Der Wegfall der Altersstufen ist mit dem Beamtenrecht vereinbar, bedarf jedoch Änderungen bestehender Gesetze. Familienabhängige Zuschläge müssen aber wegen des Alimentationsprinzips erhalten bleiben.

Auch diese Argumente sprechen dafür, die Professorinnen und Professoren im Angestelltenverhältnis zu beschäftigen.

Völlig unberücksichtigt bleibt in den Kommissionsempfehlungen, dass Professor(inn)en in außerhochschulischen Forschungseinrichtungen über das normale Professor(inn)enamts hinaus Leitungsfunktionen für größere Einheiten innehaben und sich ihre Aufgaben und Verantwortung deshalb von den meisten Professorinnen und Professoren an Hochschulen unterscheiden.

b) Zu einzelnen Punkten:

Die Kostenneutralität darf nicht zum obersten Prinzip erhoben werden. Sie kann, wie auch Modellrechnungen zeigen, bestenfalls mittel- oder langfristig erreicht werden. Der übergeordnete Anspruch muss darin bestehen, ein neues, leistungsförderndes System der Bezahlung einzuführen.

Die Forderung nach Kostenneutralität darf auch nicht dazu führen, längerfristig einen Rückstand der Hochschulen in den östlichen Bundesländern gegenüber denen in den westlichen Ländern zu zementieren. Sie

² Die Gewerkschaften haben ihre Positionen dazu unter I. und 11.1 dargelegt.

befinden sich großteils in der Aufbauphase und verfügen außerdem noch über eine andere Struktur der Professor(inn)enstellen, deren Besoldung zudem z. Z. noch geringer ausfällt. Ein Festschreiben dieser Tatbestände hätte dauerhafte negative Auswirkungen für die wissenschaftliche Leistungsfähigkeit in den ostdeutschen Bundesländern zur Folge.

Das von den Finanzminister(inne)n genannte Ziel der Kostenneutralität bezieht sich lediglich auf die direkten Zuwendungen des Staates an die Hochschulen. Es wäre in diesem Kontext deshalb zu erwägen, ob andere Finanzierungsquellen zur Leistungsstimulierung von Organisationseinheiten und Personen herangezogen werden können.

Die Vorschläge der Kommission stimmen mit der gewerkschaftlichen Forderung überein, die Finanzierung Vergütung der Professorinnen und Professoren nach dem neuen System nicht auf Kosten der übrigen Beschäftigten vorzunehmen. Es muss auch bei eigenständigen Hochschulen mit Globalhaushalten und Professor(inn)en im Angestelltenverhältnis gesichert werden, dass die Summe der für die Gruppe der Professorinnen vorgesehenen Einkommen, die sich aus den Grundgehältern und den variablen Anteilen ergibt, allein aus den für diese Gruppe zur Verfügung stehenden Mitteln resultiert. Eine Umverteilung „ von unten nach oben“ darf nicht stattfinden. Dies lässt sich realisieren, wenn bei der konkreten Ausgestaltung die Gruppe der Professorinnen und Professoren gesondert behandelt wird.

Individuelle Kostenneutralität bedeutet, dass die durchschnittliche Vergütung der Professorinnen und Professoren nach dem neuen mit dem alten System übereinstimmt. Ein Absenken des Durchschnittsgehalts darf es nicht geben. Allerdings kann das nicht auf die Einzelperson zutreffen. Erhöhung für die einen kann Verringerung für die anderen bedeuten, was mit dem Leistungsprinzip vereinbar ist.

Die Gewerkschaften sprechen sich dafür aus, an allen Hochschulen ein einheitliches Amt für alle Professorinnen und Professoren einzurichten. Das Prinzip der Amtsangemessenheit lässt eine Differenzierung zu, ja verlangt sie sogar, wenn diese Differenzierung durch unterschiedliche Aufgaben begründet ist. Die Argumentation kann demnach nur hochschulpolitisch, nicht jedoch rein beamtenrechtlich geführt werden.

Das HRG begründet keine hierarchische Stufung zwischen Universitäten und Fachhochschulen sondern legt eine auf Gleichwertigkeit beruhende horizontale Gliederung des Hochschulsystems fest. Gleichfalls gibt es auch keine grundsätzlich unterschiedliche Aufgabenstellung für Professorinnen und Professoren an Universitäten und Fachhochschulen, bestenfalls eine unterschiedliche Gewichtung der Anteile von Lehre, Forschung und anderen Aufgaben. Diesen unterschiedlichen Gewichtungen kann, soweit dies berechtigt ist, durch individuelle variable Einkommensbestandteile entsprochen werden. Die Gewerkschaften verweisen im Weiteren auf das im Bericht der Kommission enthaltene Sondervotum der Vertreter der Fachhochschulen, dem sie sich anschließen.

Eine unterschiedliche Grundvergütung für die Professor(inn)en würde der unzeitgemäßen hierarchischen Stufung zwischen Universitäten und Fachhochschulen, einem Relikt der industriegesellschaftlichen Arbeitsteilung, Vorschub leisten, den Wettbewerb der Hochschulen zu Lasten der Fachhochschulen behindern und wahrscheinlich deren Zukunftsperspektive beeinträchtigen.

Interessant ist, dass die Kommission bei ihren Vorschlägen für eine Differenzierung zwischen Professor(inn)en an Universitäten und Fachhochschulen nicht hochschulpolitisch sondern mit finanziellen Gründen argumentiert.

Die individuell verhandelbaren Anteile der Besoldung stellen einen Systembruch mit dem Beamtenrecht dar. Die Gewerkschaften haben dagegen nichts einzuwenden, erwarten allerdings, dass dies dann für alle Beamtinnen und Beamten geregelt wird.

Funktionszulagen sollen, auch in der Höhe, an die Funktion gebunden sein, nicht an die Person oder an die Statusgruppe, der diese Person angehört, und befristet für die Dauer der Ausübung dieser Funktion gezahlt werden.

Leistungszulagen, die schon bei der ersten Berufung möglich sein müssen, sind nach transparenten, nachvollziehbaren Verfahren anhand möglichst objektiver Kriterien, die Belastung und Leistung berücksichtigen, zu vergeben. Diese Zulagen sind grundsätzlich befristet zu gewähren, um dem Anspruch an Leistungsmotivation gerecht zu werden. Eine Dauervergabe nach einer bestimmten Zeit der Gewährung widerspricht diesem Prinzip

und hätte ähnliche Negativbeispiele zur Folge, wie sie mit dem neuen System gerade überwunden werden sollen.

Durch Leistungszulagen können sowohl in der Vergangenheit erbrachte als auch zukünftig erwartete Leistungen honoriert werden. Deshalb besteht auch die Möglichkeit, mit Einzelpersonen schon bei der ersten Berufung Leistungszulagen zu vereinbaren, die deren bisherige Leistungen an anderen Einrichtungen (z. B. wissenschaftliche Reputation) berücksichtigen oder auf zu vereinbarende Leistungen abstellen.

Zweifellos müssen Hochschulen und Forschungseinrichtungen die Möglichkeit haben, auch mit individuellen Leistungszulagen ihre strategische Orientierung und ihre Profilierung zu unterstützen. Ebenso müssen unterschiedliche Rahmenbedingungen verschiedener Einrichtungen und ihrer Gliederungen (z. B. Fachbereiche an Hochschulen) berücksichtigt werden können. Deshalb stimmen die Gewerkschaften mit der Auffassung der Kommission überein, dass im HRG und in den Landeshochschulgesetzen nicht Details der leistungsbezogenen Vergütung geregelt werden sollen. Dort sind Grundsätze und Rahmenbedingungen für die leistungsbezogenen Einkommensbestandteile sowie für die Kriterien und Verfahren der Leistungsbewertung vorzugeben, damit ein für alle Einrichtungen verbindlicher Standard gesichert wird. Die konkrete Ausgestaltung muss den Einrichtungen und ihren Gliederungen übertragen werden. Allerdings muss durch die gesetzlichen (bzw. tarifvertraglichen) Regelungen gesichert werden, dass die Verfahren und Kriterien der Zielbestimmung und der Leistungsbewertung nicht willkürlich festgelegt werden. Sie müssen ein Mindestmaß an Allgemeinverbindlichkeit und Vergleichbarkeit erfüllen, Transparenz gewährleisten und demokratischen Regeln entsprechen.

Noch offen bleibt in dem Kommissionsbericht, nach welchen Verfahren Leistungskriterien vereinbart werden, wie die Leistungsmessung erfolgen, nach welchem Modus die Vergabe von Leistungszulagen erfolgen und wer darüber entscheiden soll. Die Empfehlungen, sich sowohl an Verfahren der Evaluierung von Einrichtungen, ihren Gliederungen und Studiengängen als auch an Beispielen der individuellen Bewertung von Lehr- und Forschungsleistungen im In – und Ausland zu orientieren, sind zu unterstützen. Viele Detailfragen bedürfen aber noch einer Debatte, in die auch die Betroffenen und die Gewerkschaften einzubeziehen sind.

Mit dem neuen System der leistungsbezogenen Einkommen soll auch das zeitraubende, der Wissenschaft nicht dienliche Hin und Her der bisherigen (Schein-)Berufungs- und daraus folgender Bleibeverhandlungen überwunden werden.

Die Gewerkschaften schließen sich der Meinung der Kommission an, dass es nicht sinnvoll ist, das alte neben dem neuen System bestehen zu lassen. Deshalb wird der Variante der Vorzug gegeben, alle neuen Berufungen in das neue System vorzunehmen und den jetzigen Professor(inn)en die Option, ins neue System zu wechseln, offen zu halten.