

Die Reform des Hochschullehrer-Dienstrechts und die Qualität von Forschung und Lehre

Einleitung

Die anstehende Reform des Hochschulrechts ist Teil einer Initiative der Bundesregierung vom Dezember 1999, die den Titel „Moderner Staat – moderne Verwaltung“ trägt. Eingebettet in ein allgemeines Politikkonzept, das unter den Stichworten Aufbruch und Erneuerung steht, sollen „flexiblere Rahmenbedingungen“ für die Hochschulen geschaffen werden, damit diese in die Lage versetzt werden, ihre Aufgaben in Wissenschaft und Forschung im weltweiten Wettbewerb besser erfüllen zu können. Da es speziell im Hochschulbereich, für den die Suche nach dem Neuen **die** zentrale Herausforderung und Aufgabenstellung ist, sicherlich niemanden gibt, der nicht modern sein will, scheint dieses Programm auf den ersten Blick verheißungsvoll zu sein. Zumal das Versprechen größerer Flexibilität in rechtliche Kategorien übertragen mehr Selbstverwaltungsrechte der Hochschule und der in ihr arbeitenden Wissenschaftler verheißt, eine Maxime, die durch Art.5 Abs.3 GG den Rang eines hohen Verfassungsgutes genießt.

Zentraler Bestandteil dieses Konzepts der Modernisierung und Flexibilisierung soll die Reform des Hochschullehrerdienstrechts sein. Damit sollen mehr Besoldungsgerechtigkeit, Anreize zu mehr Leistung im Wissenschaftsbereich und eine größere Attraktivität im internationalen Wettbewerb erreicht werden. Die Schwachpunkte, die man in diesen Bereichen auszumachen glaubte, lägen insbesondere darin, dass der Weg zur Professur in Deutschland im internationalen Vergleich viel zu lang sei, dass die bereits durch eine hervorragende Promotion ausgewiesenen Wissenschaftler in den bisherigen Assistentenverhältnissen zu unselbständig seien, dass es im bestehenden Besoldungssystem zu wenig Anreize für besondere Leistungen der auf Lebenszeit beamteten Hochschullehrer gebe und dass das bestehende Besoldungssystem für die Gewinnung besonders hervorragender Wissenschaftler insbesondere solcher aus dem Ausland hinderlich sei. Hinzu kommt ein weiteres Argument, auf das hier aber nicht näher eingegangen werden soll. Es sei auch Teil der Besoldungsgerechtigkeit, dass die Fachhochschullehrer, deren Aufgaben zwar „andersartig aber gleichwertig“ seien, besoldungsrechtlich dieselben „Wettbewerbsbedingungen“ erhielten, wie die wissenschaftlichen Hochschulen.

Der Juniorprofessor

Klammert man diesen letzten Aspekt einmal aus, so handelt es sich natürlich um sehr begrüßenswerte Ziele. Betrachtet man aber die hierfür gewählten Mittel genauer, so wird die anfängliche Euphorie sehr schnell getrübt. Die Reform des Hochschullehrerdienstrechts bringt zwei wesentliche Neuerungen, die Gegenstand meiner nachfolgenden Überlegungen sein sollen. Zum einen soll durch die Reform des Hochschulrahmengesetzes der sogenannte **Juniorprofessor** eingeführt werden, wodurch die personalrechtliche Struktur der Hochschulen entscheidend verändert wird. Der Juniorprofessor soll an die Stelle der bisherigen wissenschaftlichen Assistenten treten. Da mit dem Wegfall der Assistentenstellen auch der habilitierte Oberassistent abgeschafft wird, nimmt der Juniorprofessor gleichsam auch dessen Platz ein. Er weist jedoch, was seine Stellung in der Hochschule, seine Dienstaufgaben und seine Qualifikation für eine Professur angeht, einen völlig anderen Zuschnitt als der wissenschaftliche Assistent auf.

Die Einführung des Juniorprofessors ist im Kern wie folgt zu beschreiben: Die zuvor in § 43 HRG nur den Professoren vorbehaltenen Rechte und Pflichten werden nunmehr auch den Juniorprofessoren zugeordnet. Beide, Professoren und Juniorprofessoren, sollen zukünftig in der gemeinsamen Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer zusammengefasst werden. Daraus folgt, dass neben den bisherigen Professoren der Besoldungsgruppen C2, C3 und C4 auch die Juniorprofessoren das Recht zur selbständigen Wahrnehmung ihrer Fächer in Wissenschaft und Kunst, Forschung, Lehre und Weiterbildung haben sollen. Sie wirken darüber hinaus gleichrangig mit den Professoren an der Verwaltung der Hochschule und an den Aufgaben der Studienreform und Studienberatung mit. Sie nehmen Prüfungen ab und nehmen alle landesrechtlich den Hochschullehrern übertragenen Aufgaben wahr.

Dies bedeutet rechtlich und praktisch eine vollständige Eingliederung der Juniorprofessoren in die Gruppe der Professoren. Juniorprofessoren sind im selben Umfang zu Forschung und Lehre berechtigt und verpflichtet, sie nehmen an der Selbstverwaltung in der bisherigen Gruppe der Professoren teil, sind also auch an den bisher extra legem bestehenden Gremien der Gruppe der Professoren in den Fachbereichen zu beteiligen. Sie haben alle akademischen Rechte einschließlich des Promotionsrechts. Was ihnen wohl nicht zugestanden werden kann, ist einzig das Recht der Habilitation, wenn es dieses nach Inkrafttreten der Reform überhaupt noch geben wird.

Juniorprofessoren sollen damit anders als die bisherigen wissenschaftlichen Assistenten auch nicht einem Professor zugeordnet werden. Sie werden vielmehr genauso wie die Professoren

in einen Fachbereich eingegliedert, in dem sie selbständig forschen und lehren, wofür ihnen eine eigene Ausstattung zur Verfügung gestellt werden soll und wofür sie auch eigenständig Drittmittel einwerben können sollen.

Die zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen als Einstellungsvoraussetzungen für die Berufung zu der daneben weiter bestehen bleibenden Gruppe der Professorinnen und Professoren, sollen zukünftig in der Regel im Rahmen einer Juniorprofessur erbracht werden. Sie sollen dagegen nicht mehr Gegenstand eines Prüfungsverfahrens an der Hochschule sein. Im Klartext bedeutet dies zum einen, dass die Begründung der Entscheidung über die Besetzung von Lebenszeitprofessuren nicht mehr vom Vorliegen einer Habilitation, geschweige denn von deren Qualität abhängig gemacht werden soll. Der in § 44 Abs.2 der HRG-Novelle verwendete Begriff „sollen“ ist dabei verwaltungsrechtlich eindeutig besetzt. Er besagt, dass die die Einstellung vornehmende Behörde die Habilitation in der Regel nicht mehr berücksichtigen darf. Lediglich wenn ein besonders zu begründender Ausnahmefall vorliegt, kann sie bei Berufungsentscheidungen noch eine Rolle spielen.

Zum anderen wird die Juniorprofessur zum Regelfall der Qualifikation für die Vollprofessur gemacht. Das bedeutet, dass andere Wege der Qualifikation, also etwa der in vielen Bereichen praktisch wichtige Weg der Qualifikation an öffentlichen oder privaten Forschungseinrichtungen, zum Ausnahmefall gemacht werden. Insbesondere kann dessen Gleichwertigkeit mit einer hochschulinternen Qualifikation nicht mehr dadurch hergestellt werden, dass eine mit der Forschungsreinrichtung kooperierende Fakultät solche extern Forschenden habilitiert, wie das etwa bisher bei den Referenten der Max Planck-Institute der Regelfall ist. Dasselbe gilt für hochschulexterne Bewerbungen um eine Professur, für die der Wegfall der Habilitation auch das tertium comparationis der objektiven Vergleichbarkeit mit der hochschulinternen Bewerbung nimmt.

Die Juniorprofessuren sind genauso wie die Professuren öffentlich auszuschreiben. Einstellungsvoraussetzung zum Juniorprofessor ist ein abgeschlossenes Hochschulstudium, pädagogische Eignung und die besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch eine herausragende Promotion nachgewiesen wird. Erfolgt auf der Grundlage dieser Voraussetzungen eine Berufung von außerhalb der Hochschule, so kann der Juniorprofessor bei der Besetzung von Professuren innerhalb seiner Hochschule berücksichtigt werden. Nur wenn der Juniorprofessor aus dem eigenen Nachwuchs der Hochschule rekrutiert wird, gilt das Hausberufungsverbot.

Die Juniorprofessur, die in einem Beamtenverhältnis auf Zeit vergeben wird, ist auf drei Jahre befristet. Nach Ablauf dieser Frist findet auf Antrag des Stelleninhabers eine Evaluation statt, die bei positivem Ergebnis zu einer Verlängerung um weitere drei Jahre führt. Eine weitere Verlängerung ist abgesehen von einigen Ausnahmefällen wie zwischenzeitlicher Beurlaubung oder der Ableistung von Wehr- oder Zivildienst nicht möglich. Nach Ablauf dieser sechs Jahre endet das Beamtenverhältnis. Der Gesetzesentwurf sieht dann anders als das bisher geltende Recht, dass den habilitierten Assistenten als Oberassistenten weitere vier Jahre einer sozial abgesicherten Bewerbungsphase gewährt, keinerlei Übergangsregelungen vor. Der Juniorprofessor trägt dann nicht nur alleine die sozialen Folgen seines gescheiterten Bemühens um eine Professur, er verliert auch jede korporationsrechtliche Zugehörigkeit zu seiner Hochschule. Anders als der habilitierte Privatdozent, der die Lehrbefugnis an seiner Hochschule behält und dem nach einigen Jahren der Lehrtätigkeit auch der Titel eines außerplanmäßigen Professors verliehen werden kann, fällt der Juniorprofessor trotz seines deutlich höheren Einsatzes für die Hochschule auf den Status eines nicht der Hochschule angehörenden Wissenschaftlers zurück.

Die Änderung der Hochschullehrerbesoldung

Der zweite Teil der Dienstrechtsreform besteht in einem als Professorenbesoldungsreformgesetz benannten Vorhaben, das zu einer Modifizierung des Bundesbesoldungsgesetzes führen wird. Dadurch soll die Besoldung der Hochschullehrer auf eine in wesentlichen Punkten veränderte Rechtsgrundlage gestellt werden. Kernpunkt dieser Besoldungsreform ist die Abschaffung des bisherigen Systems einheitlicher Grundbesoldung nebst dem zur Zeit vorrangig auf Rufverhandlungen beruhenden Zulagensystems. An dessen Stelle soll ein deutlich abgesenkter Grundgehalt treten, das durch leistungsabhängige variable Besoldungsanteile ergänzt werden soll.

Im einzelnen sieht die Regelung wie folgt aus: Anstelle der bisherigen C-Besoldung, welche den nach C 1 besoldeten wissenschaftlichen Assistenten, den nach C 2 besoldeten Oberassistenten, und den nach C 2, C 3 oder C 4 besoldeten Professor und Universitätsprofessor kennt, soll eine neue W-Besoldung treten. Diese W-Besoldung soll wie folgt strukturiert sein: Die Juniorprofessoren werden nach W1 besoldet. Diese Besoldungshöhe ist fix, nach einer positiven Evaluation nach Ablauf der ersten drei Jahresfrist erhält der Juniorprofessor jedoch eine Zulage in Höhe von 500 DM. Damit ist das Gehalt eines Juniorprofessors mit dem eines

C 1-Assistenten vergleichbar. Allerdings liegt seine Besoldung im Durchschnitt um ca. 1000 DM hinter der eines Oberassistenten.

Die Besoldungsstufen W2 und W3, die den Professoren vorbehalten sind, gliedern sich in ein Grundgehalt und in sogenannte variable Leistungsbezüge. Das Grundgehalt ist gegenüber dem bisherigen Besoldungssystem drastisch abgesenkt. Während heute etwa ein 45-jähriger C 3-Professor ein Gehalt von 9.191,93 DM bezieht, beträgt das Grundgehalt eines vergleichbaren W 2-Professors 7.000 DM. Diese Differenz wird mit fortschreitendem Alter noch höher, da die W-Besoldung, anders als die C-Besoldung, keine Altersstufen kennt. Im Endgrundgehalt beträgt der Unterschied 2.816,82 DM pro Monat. Beim Vergleich der Besoldungsgruppen C 4 und W 3 beträgt die Differenz im Endgrundgehalt 2.810,69 DM.

Nun sollen diese Unterschiede im Endgrundgehalt durch die variablen Leistungsbezüge ausgeglichen werden. Diese können aus Anlass von Berufungs- oder Bleibeverhandlungen, für besondere Leistungen in Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Nachwuchsförderung sowie für die Wahrnehmung von Funktionen oder besonderen Aufgaben im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung vergeben werden. Diese Leistungsbezüge können sowohl befristet wie auch unbefristet vergeben werden. Sie sind an keine Obergrenze gebunden und sie sind, soweit sie in den letzten fünf Jahren vor dem Eintritt in den Ruhestand erworben worden sind, ruhegehaltsfähig, wobei dies für die Leistungsbezüge für Selbstverwaltungsaufgaben nur in Höhe von 40 % des Grundgehalts gilt.

Begrenzt ist dieses scheinbar nach oben offene System durch einen sog. Vergaberahmen. Durch diesen Vergaberahmen wird festgelegt, dass die gesamten Personalausgaben nicht nur für die nach der neuen W-Besoldung zu versorgenden Hochschullehrer sondern auch unter ausdrücklicher Einbeziehung der nach der alten C-Besoldung weitergeführten Dienstverhältnisse weder zu Mehr- noch zu Minderausgaben bei Bund und Ländern führen darf. Eine Überschreitung dieses Kostenneutralität gewährleistenden Vergaberahmens ist pro Jahr um höchstens 2 % zulässig, allerdings nur dann, wenn dadurch unterschiedliche Verhältnisse im Bund und in den Ländern ausgeglichen werden sollen.

Nun macht das Bundeswissenschaftsministerium eine Durchschnittsrechnung auf, nach der ein, was immer dieses Wort auch bedeutet, durchschnittlicher Hochschullehrer in der Besoldungsgruppe W 2 eine Regelzulage von 2.000 DM und ein durchschnittlicher Hochschullehrer in der Besoldungsgruppe W 3 eine Regelzulage von DM 3.100 erhalten soll. Wenn man diese Regelsätze zugrunde legt, dann sind die aktiven Bezüge im Verhältnis von W 2 zu C 3 bei einem Erstberufungsalter von 37 Jahren um ca. 90.000 DM, bei einer Erstberufung mit 42

Jahren um ca. 138.000 DM niedriger. Nimmt man noch die Pensionsleistungen hinzu, so kommt bei einem Regelfall von zu 75 % auf die Pension anrechenbaren Leistungszulagen, bei einer Pensionszeit von 13 Jahren noch einmal eine Differenz von mindestens 95.000 und höchstens 330.000 DM hinzu. Dies macht einen Gesamtunterschied von 185.000 bis zu 450.000 DM aus. Beim Vergleich von W 3 und C 4 sehen die Zahlen ähnlich aus. Sie machen deutlich, dass im vom Gesetzgeber angenommenen Regelfall ein gravierender Verlust an Lebenseinkommen zu erwarten ist.

Deshalb ist die eingeräumte Wahlmöglichkeit zwischen den Systemen für die nach dem alten Recht berufenen Hochschullehrer wenig verlockend. Dieses Wahlrecht kann auch nur einmal ausgeübt werden. Bewirbt man sich an einer anderen Hochschule, so ist die Berufung nur noch nach dem neuen System möglich. Auch ein Aufstieg etwa von C 3 nach C 4 ist dann innerhalb des alten Systems nicht mehr zulässig. Den heute nach C 2 oder C 3 besoldeten Professoren können beim Wechsel in das neue System Ämter der Besoldungsstufen W 2 oder, was allerdings wenig realistisch ist, der Stufe W 3 angeboten werden. Den heutigen C 4 Professoren können nur Ämter der Besoldungsstufe W 3 angeboten werden.

Rechtliche Probleme

Beide Maßnahmen begegnen nicht nur erheblichen rechtlichen, insbesondere verfassungsrechtlichen, Bedenken. Stichwortartig sei hier nur auf einige wenige Punkte hingewiesen. Mit der Regelung, dass die Habilitation bei Berufungsentscheidungen nicht mehr berücksichtigt werden soll, wird diese faktisch abgeschafft. Niemand wird sich mehr einem aufwendigen und anspruchsvollen Habilitationsverfahren unterziehen, wenn ihm dieses bei der Erlangung einer Lebenszeitprofessur keinerlei Vorteil verschafft. Damit wird dem habilitierenden Fachbereich und namentlich den die Habilitationsleistungen beurteilenden Hochschullehrern das Recht abgesprochen, die Ergänzung ihrer Kollegen in der Hochschule durch eine von ihnen verantwortete Prüfungsentscheidung maßgeblich mit zu steuern.

Dies stellt einen nicht zu rechtfertigenden Eingriff in die Autonomie der wissenschaftlichen Hochschulen und Universitäten dar. Zwar wird die Berufung letztlich durch das zuständige Ministerium bewirkt, der Berufungsvorschlag durch die Professoren des Fachbereichs hat jedoch, was die Beurteilung der fachlichen Qualifikation angeht, Bindungswirkung. Da diese Beurteilung heute aber weithin auf der Grundlage einer zuvor erfolgten Habilitation vorgenommen wird, wird nicht nur das Recht des aufnehmenden Fachbereichs, das Qualitätsurteil der Habilitation zu berücksichtigen, sondern auch das Recht der habilitierenden Fakultät,

einen solchen berücksichtigungsfähigen Qualitätsausweis zu erstellen und damit mittelbar Einfluss auf Berufungsentscheidungen nehmen zu können, verneint. Da aber solche Prüfungsentscheidungen mit unmittelbarem Bezug zu wissenschaftlicher Leistung zum Kernbereich der Autonomie der wissenschaftlichen Hochschulen gehört, liegt die Verletzung dieses Grundrechts mehr als nahe.

Durch die faktische Abschaffung der Habilitation wird auch die Entscheidung über das Vorliegen der beamtenrechtlichen Voraussetzungen für die Ernennung zum Hochschullehrer tangiert. Art. 33 Abs. 2 GG verlangt, dass diese Entscheidung nur nach Maßgabe von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung der Bewerber erfolgen darf. Bezogen auf eine Professur heißt Befähigung wissenschaftliche Befähigung. Diese Beurteilung wird durch die geplante Neuregelung von der Grundlage einer bewährten und in ihren Kriterien messbaren Prüfungsentscheidung abgelöst, wodurch die von der aufnehmenden Hochschule zu treffende Auswahlentscheidung in bedenklichen Maße an Transparenz und Rechtssicherheit verliert.

Die Gleichstellung der Juniorprofessoren mit der Gruppe der Professoren in allen Belangen der akademischen Selbstverwaltung bereitet auch Probleme im Hinblick auf die in der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zum Niedersächsischen Vorschaltgesetz getroffenen Feststellungen zur Zusammensetzung der Gruppe der Professoren im Rahmen der Selbstverwaltung der wissenschaftlichen Hochschulen. Das insoweit bestehende Modell der Gruppenuniversität ist nur dann mit Art. 5 Abs. 3 GG vereinbar, wenn die Gruppe der Professoren wegen ihrer herausgehobenen Stellung bei der Wahrnehmung von Aufgaben der Forschung und Lehre im Rahmen der Selbstverwaltung in der Hochschule eine besondere Homogenität aufweist, die eine eindeutige Abgrenzung gegenüber den anderen Gruppen an der Hochschule zulässt.

Der Juniorprofessor ist aber nicht wie die Professoren im übrigen Gleicher unter Gleichen. Er unterliegt der Evaluation durch die Professoren seines Fachbereichs, wenn er seine Juniorprofessur von drei auf sechs Jahre verlängert wissen will und wenn er eine Hausberufung anstrebt, ist auch dies nur nach dem positiven fachlichen Votum seiner Kollegen möglich. Diese rechtliche und faktische Abhängigkeit grenzt ihn so sehr von den übrigen Professoren ab, dass dem Gebot der Homogenität bei einer Einbeziehung in eine gemeinsame Gruppe der Hochschullehrer nicht genüge getan ist.

Auch die Neuregelung des Besoldungsrechts wirft verfassungsrechtliche Fragen, insbesondere im Zusammenhang mit Art. 33 Abs. 5 GG, auf. Zu den dort genannten hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums gehört auch das Prinzip der amtsangemessenen Besoldung.

Dieses Prinzip wirkt sich zunächst und in erster Linie auf die Grundbesoldung und nicht auf variable Leistungsanteile aus. Denn die Grundbesoldung regelt die Einstufung eines Amtes im Verhältnis zu vergleichbaren Ämtern anderer Besoldungsgruppen. Bei den Hochschullehrern liegt natürlich der Vergleich mit den Gymnasiallehrern besonders nahe. Hier ist zu konstatieren, dass nach der neuen W-Besoldung ein W 2-Professor als Grundgehalt genauso so viel beziehen wird, wie ein Studienrat in der letzten Altersstufe und ein W 3-Professor rangiert insoweit unter einem Studiendirektor. Dies ist aber angesichts der höheren Qualifikation der Hochschullehrer, ihrer Verantwortung für Personal- und Sachmittel und ihrer deutlich vielfältigeren Dienstaufgaben nicht zu rechtfertigen.

Nicht unerhebliche rechtliche Probleme werden auch aufgeworfen, wenn man sich fragt, nach welchen Kriterien die Leistungszulagen vergeben werden sollen. Es ist schon außerordentlich schwierig, innerhalb eines Fachs Qualitätsunterschiede festzustellen. Immerhin muss sich aber jede Berufungskommission dieser Aufgabe stellen und nimmt dabei auch für sich in Anspruch, valide Kriterien für eine solche Entscheidung zu besitzen. Will man aber auf gesamtuniversitärer Ebene, und dort sollen die Entscheidungen über die Höhe der Leistungszulagen zukünftig fallen, einen Physiker mit einem Philosophen oder einen Mediziner mit einem Juristen vergleichen, so sind solche Kriterien in einem rechtsstaatlichen Anforderungen an Rationalität und Verifizierbarkeit genügenden Verfahren kaum vorstellbar. Dies macht dann aber letztlich die Entscheidung über die amts- und leistungsangemessene Besoldung von Hochschullehrern zu einer hochschulpolitischen und damit sachinadäquaten Entscheidung.

Praktische Umsetzungsprobleme

Neben diesen gravierenden verfassungsrechtlichen Problemen wirft die Neuregelung auch eine Fülle von praktischen Umsetzungsproblemen mit vorhersehbaren sozialen Folgen auf. So ist bisher völlig unklar, woher die Stellen genommen werden, aus denen die Juniorprofessuren geschaffen werden sollen. Wird man sie aus den bisher den Lehrstühlen und Instituten zustehenden Stellenkontingenten ausschneiden, so muss man allgemein akzeptable Kriterien finden, nach denen eine solche Umverteilung erfolgen soll. Sicherlich kann man nicht darauf abstellen, in welcher Einheit gerade eine Stelle frei geworden ist, die nunmehr gleichsam zur Disposition der Allgemeinheit gestellt wird. Ein solches Verfahren würde jeder Verteilungsgerechtigkeit entbehren.

Auch können diese Mittel angesichts des festgelegten Vergaberahmens nicht aus den differenzierten Leistungszulagen gewonnen werden. Da dieses System ja jetzt erst eingeführt werden

soll, sind dessen Töpfe zur Zeit noch leer. Damit stellt sich auch die Frage, woher die Mittel für die deutlich über den bisherigen Bezügen liegenden Leistungszulagen für besonders qualifizierte Hochschullehrer kommen sollen. Da es bisher noch keine solchen Hochschullehrer mit unterdurchschnittlichen Leistungszulagen gibt, wird man wohl bei den zunächst anstehenden Berufungen sehr sparsam mit hohen Leistungszulagen sein müssen.

Auch ist bisher unklar, aus welchen Töpfen die Mittel für die sachliche Ausstattung der Juniorprofessuren genommen werden sollen. Wenn man bedenkt, dass heute bereits die meisten C 3-Professuren allenfalls eine unbedingt für ihr Funktionieren notwendige Basisausstattung besitzen, sei die Frage erlaubt, woher dann noch die Mittel für die unterhalb dieser Ebene angesiedelten Juniorprofessuren herkommen sollen. Will man diese nicht zu billigen Arbeitstieren der Hochschule verkommen lassen, dann kann die von der Bundesregierung großzügig angebotene einmalige Ausstattung mit Computern sicherlich nicht ausreichen.

Außerdem zeigt die Geschichte des 1976 eingeführten sogenannten Assistenzprofessors, der in seiner rechtlichen Konstruktion dem Juniorprofessor durchaus ähnlich war, welche großen Risiken damit verbunden sind, wenn man den Weg in die Professur von der Betreuung durch einen erfahrenen Professor abkoppelt. Viele Karrieren haben in dieser Phase einen entscheidenden Knick erfahren, weil die Betroffenen eben doch noch nicht über die Erfahrung verfügten, um die Aufgaben einer eigenverantwortlichen Wahrnehmung von Forschungs- und Lehraufgaben zu bewältigen. Deshalb endeten diese Assistenzprofessorenverhältnisse häufig ohne den gewünschten Erfolg der Erreichung einer Professur. Im günstigsten Fall wurden die Betroffenen dann in Mitarbeiterverhältnisse auf Lebenszeit überführt, welche nicht nur wissenschaftsfeindlich sind sondern auch für die Persönlichkeitsentwicklung der Betroffenen oft im höchsten Maße schädlich waren.

Dieselben Probleme stellen sich auch bei der Juniorprofessur. Auch hier wird vom wissenschaftlichen Nachwuchs verlangt, sich für eine Lebenszeitprofessur zu qualifizieren und diese äußerst mühsame Qualifikation bei sparsamster Ausstattung mit einem vollen Lehrdeputat, der vollen Prüfungs- und Betreuungsbelastung und der Mitwirkung an allen Selbstverwaltungsaufgaben zu verbinden. Diese Lage ist im Verhältnis zum wissenschaftlichen Assistenten nicht nur praktisch deutlich schlechter, dem Juniorprofessor wird sogar noch verwehrt, durch die Habilitation den Erfolg seiner Qualifikationsbemühungen bescheinigt zu bekommen.

Die Auswirkungen auf die Sicherung der Qualität der Wissenschaft

Die gravierendsten Auswirkungen der Reform sind jedoch für die Sicherung der Qualität von Forschung und Lehre an den wissenschaftlichen Hochschulen zu befürchten. Ich habe Ihnen diese beiden auf den ersten Blick zu trennenden Regelungskomplexe gemeinsam vorgeführt, weil dahinter eine teilweise offen eingeräumte und eine teilweise nur zwischen den Zeilen zu entdeckende Gesamtstrategie steckt.

Betrachtet man sich die offen genannten Gründe für die Einführung der Juniorprofessur, so laufen diese insbesondere auf Folgendes hinaus: Bisher sei die Qualifikationsdauer des wissenschaftlichen Nachwuchses zu lang. Das Alter der Erstberufung sei deshalb viel zu hoch. Im Vergleich mit dem Ausland hätten qualifizierte Postdoktoranden eine viel zu geringe Selbständigkeit. Sie müssten weiterhin Serviceleistungen für Professoren erbringen, ja es wurde sogar von Seiten der Politik das böse Wort der Abhängigkeit gebraucht.

Es geht der Politik mit der Reform also vordergründig um eine Verbesserung der Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses, die zu mehr Leistungsfähigkeit und zu mehr Internationalität führen soll.

Das Gleiche gilt, wenn man sich die Begründung für die Reform der Hochschullehrerbesoldung ansieht. Auch soll zum einen die Leistungsbereitschaft der Hochschullehrer erhöht werden, indem ihnen für besondere Leistungen ein besseres Einkommen versprochen wird. Zugleich soll die Internationalität der deutschen Wissenschaftslandschaft gefördert werden, indem die Berufung hochqualifizierter ausländischer Wissenschaftler nicht mehr am als zu starr empfundenen deutschen Besoldungsrecht scheitern soll.

Betrachtet man jedoch die Nachteile, welche die Neuregelungen mit sich bringen, kann man nur zu dem Schluss gelangen, das genau das Gegenteil eintreten wird. Durch die drastische Absenkung der durchschnittlichen Gehälter von Hochschullehrern wird die Attraktivität dieses Berufes, die in den letzten Jahrzehnten durch eine Vielzahl von Reformmaßnahmen bereits deutlich gelitten hat, noch weiter herabgesenkt. Durch die Einführung der Juniorprofessur, die eine deutlich höhere Lehrbelastung, verbunden mit der vollständigen Einbindung in die ständig anwachsende Flut von Selbstverwaltungsaufgaben mit sich bringt, wird der talentierte und leistungsfähige wissenschaftliche Nachwuchs noch zusätzlich von der Universitätslaufbahn abgeschreckt. Einmal abgesehen davon, dass die Juniorprofessur auch viel weniger als die bisherigen Assistentenverhältnisse geeignet ist, Frauen den langwierigen und beschwerlichen Weg zu einer Professur schmackhaft zu machen.

Und was die Internationalität, ja bereits schon die nationale Mobilität der Hochschullehrer angeht, wirkt die Reform ebenfalls in höchstem Maße kontraproduktiv. Sie führt dazu, und das geben viel Wissenschaftsminister auch unumwunden als Ziel der Regelung zu, dass der Hausaufstieg des Juniorprofessors ein fest eingeplanter Karriereschritt wird. Verbindet man dies dann noch mit einem Leistungszulagensystem, dass zu großen Teilen auf Leistungen beruht, die der Professor an seiner eigenen Hochschule erbringt, dann wird der Anreiz zum Hochschulwechsel deutlich gemindert. Es droht die hochschulinterne Karriere, die nach der Promotion beginnt und bis zur Pensionierung reicht.

Und damit tut sich eine weitere Gefahr für die wissenschaftliche Unabhängigkeit der Universitäten auf, die zwar von der Politik nicht zugegeben wird, die aber sicherlich gut in ihr Konzept passt. Hochschulinterne Karrierewege sind vielmehr als das jetzige System der länderübergreifenden Berufungen dazu angetan, zu politischen Gruppenbildungen und Seilschaften in den Hochschulen beizutragen. Die Hochschule, die bisher eine der letzten Bastionen der Neutralität gegenüber der Politik war, kann dann zum Schauplatz von interessen-gesteuerten Auseinandersetzungen um Posten und Pfründe werden, wodurch die für jede wissenschaftliche Tätigkeit unverzichtbare Neutralität und Distanz verloren zu gehen droht.

Ob eine in diese Richtung umgestaltete deutsche Universität dann noch für hochkarätige ausländische Wissenschaftler attraktiv ist, kann füglich bezweifelt werden. Betrachtet man die sogenannten Eliteuniversitäten insbesondere des angloamerikanischen Raumes, so kann man dort eine immer stärkere Hinwendung zu den Humboldtschen Idealen einer voraussetzungs-freien, nur dem Gewissen der Wissenschaftler verpflichteten Hochschullandschaft beobachten. Dort stoßen die deutschen Reformbestrebungen, die zum einen von politischen und zum anderen von betriebswirtschaftlichen Erwägungen eines rein auf Nützlichkeit erpichten Input-Output Denkens beherrscht sind, auf vollkommenes Unverständnis.

Reformvorschläge

Will man die deutschen Hochschulen wirklich sinnvoll reformieren und leistungsfähiger machen, dann muss man zunächst zur Kenntnis nehmen, dass dies nicht zum Nulltarif zu haben ist. Wenn man die eklatanten Unterschiede in der Ausstattung amerikanischer Spitzen-universitäten zu den deutschen Hochschulen und die weit bessere Betreuungsrelation zwischen Lehrenden und Lernenden kennt, dann kann man sich nur wundern, wie gut die deutschen Hochschulen im internationalen Vergleich noch sind. Durch ein Sparpakt wie die vorgeführte Personalreform arbeitet man aber genau in die entgegengesetzte Richtung.

Wenn man wirklich leistungsfördernden Wettbewerb will, dann muss man auch den Wettbewerb der Systeme zulassen. Es mag in einigen Fachbereichen durchaus gute Gründe für die Einführung der Juniorprofessur geben. In anderen Disziplinen gibt es sie nicht. Wenn man die Vielfaltigkeit der Universitätslandschaft erhalten will, darf man nicht nach dem Rasenmäherprinzip ein System zu Lasten des anderen durchsetzen. Natürlich steckt dahinter die historische Erfahrung mit dem Assistenzprofessor. Da dieser sich in der direkten Konkurrenz zum habilitierten Privatdozenten in vielen Fächern nicht durchsetzen konnte, will man diese Konkurrenz einfach abschaffen. Nur ist die zwangsweise Einführung des in der praktischen Erprobung schlechteren Systems alles andere als leistungsförderlich.

Der wissenschaftliche Assistent hat sich dagegen in vielen Fächern bewährt. Die dabei teilweise zu beobachtenden Schwächen, wie ein zu hohes Habilitationsalter, kann man durch die Einführung von Einstellungsaltersgrenzen weit besser beheben als durch einen radikalen Systemwechsel.

Im Grunde ist nichts gegen eine leistungsbezogene Besoldung von Hochschullehren einzuwenden. Nur muss man sich bei der Einführung dieses Systems auch bewusst machen, wem man die Entscheidung über die Bewertung relevanter Leistungen überlässt und welche Kriterien dabei zur Anwendung kommen. Das bisherige System garantierte die Bewertung durch Fachkollegen, mit denen man als Angehörige einer auswärtigen Fakultät nicht tagtäglich zusammenarbeiten musste. Es ist international anerkannt und bewährt. Die starre Einbindung dieses Systems ist sicherlich leistungsfeindlich. Man hätte deshalb durch die Abschaffung der finanziellen Deckelung dieses Systems positive Leistungsanreize schaffen können. Auch die zur Zeit für C 3-Professoren bestehenden Berufungssperrfristen und die Berufungsaltersgrenze sind leistungsfeindlich. Hier könnte man durch einen entsprechenden Konsens der Länder über eine gerechte Verteilung der Kosten das bestehende Berufungssystem deutlich flexibler gestalten

Das neue System garantiert, bezogen auf die in der Hochschule selbst zu erbringenden Leistungen, bisher nicht die Beurteilung durch Fachkollegen. Und es besteht die Gefahr, dass die Entscheidung, wenn sie in die Hochschule selbst verlagert wird, zu erheblichen sozialen Spannungen im eigenen Arbeitsumfeld führen kann. Solange diese Fragen nicht eindeutig geklärt sind, muss man deshalb dem Systemwechsel an sich skeptisch gegenüber stehen. Wenn man aber einigermaßen valide Kriterien einer hochschulinternen Leistungsprämierung einführen will, dann könnte man etwa an ein intelligentes Hörengeld denken, dass jedoch auf

die Eigenheiten der Fächer und der jeweiligen fächerspezifischen Veranstaltungen Rücksicht nehmen muss.

Was die Internationalität der deutschen Wissenschaftslandschaft angeht, so ist dies weniger ein Problem der Forschung als vielmehr ein Problem der Lehre. Auswärtige Studenten gewinnt man aber nur, wenn man attraktive Studienbedingungen, insbesondere vernünftige Betreuungsrelationen, schafft. Außerdem muss man auch endlich dem Rückzug der deutschen Sprache entgegenwirken, die durch die vielfache Schließung von Goethe-Instituten im Ausland international immer mehr verkümmert, ein Umstand der nach meiner festen Überzeugung mehr zur Unattraktivität deutscher Hochschulen für ausländische Studenten beiträgt, als deren wissenschaftlicher Ruf.

Insgesamt betrachtet ist das Reformvorhaben nicht nur rechtlich äußerst bedenklich. Es wird im praktischen Vollzug erhebliche Schwierigkeiten machen und, was das schlimmste ist, es droht auch Auswirkungen auf das wissenschaftliche Niveau der Hochschulen zu haben. Man hätte dies alles vermeiden können, wenn man gewillt gewesen wäre, einen ernsthaften Dialog mit den Betroffenen selbst zu führen. Dies ist jedoch nicht geschehen. Darüber kann nicht hinwegtäuschen, dass die Hochschulrektorenkonferenz dem Projekt lange Zeit aufgeschlossen gegenüber stand. Auch sie hat, nachdem sie jetzt endlich erkannt hat, dass es sich um ein mit dem Mäntelchen scheinbarer Qualitätsverbesserung verbrämtes Sparprogramm handelt, der Reform ihren Segen entzogen. Die Hochschullehrer selbst, als die unmittelbar Betroffenen, sind überhaupt nicht ernsthaft in die Diskussion mit einbezogen worden. Es bleibt nur zu hoffen, dass diese wie schon bei früheren Reformen in der Lage sein werden, trotz der damit heraufbeschworenen Widrigkeiten wegen ihrer Leidenschaft für die Sache der Wissenschaft die Hochschulen vor ernsthaftem Schaden zu bewahren.