

14. 5. 2007

Stellungnahme zu den Empfehlungen des Wissenschaftsrates zu einer lehrorientierten Reform der Personalstruktur an Universitäten

Die BuKoF begrüßt es, dass der Wissenschaftsrat sich in seinen Empfehlungen zu einer lehrorientierten Reform der Personalstruktur an Universitäten dafür einsetzt, dem absehbaren Bedarf an zusätzlichen Lehrkapazitäten aufgrund erhöhter Studierendenzahlen und neuer Anforderungen in den veränderten Studienstrukturen zu begegnen. Zu begrüßen ist auch, dass nicht nur die Erweiterung des quantitativen Lehrangebots empfohlen wird, sondern dass die Lehre einen höheren Stellenwert in der universitären Personalstruktur bekommen soll. Wir teilen auch die Kritik des Wissenschaftsrates an kurzfristigen und kurzfristigen Lösungsansätzen seitens der Hochschulen, wie der Beschaffung befristeter Dozentenstellen mit hohem Lehrdeputat (S. 32/33). Wir begrüßen daher die vom Wissenschaftsrat vertretene Position nachdrücklich, dass Forschung und Lehre auch künftig nicht völlig verschiedenen Personal-kategorien zugewiesen werden sollen, und dass es keine Kanalisierung des zusätzlichen Lehrbedarfs auf Personalkategorien geben soll, die ausschließlich mit Lehre befasst sind, wie „Lecturer“ mit hohem Lehrdeputat oder Lehrkräfte mit besonderen Aufgaben.

Zur Differenzierung in Lehrprofessuren und Forschungsprofessuren nehmen wir wie folgt Stellung:

Vor dem Hintergrund der deutschen Traditionen ist durchaus die Gefahr gegeben, dass künftige Lehrprofessuren ein geringeres Prestige haben als die regulären, stärker auf Forschung orientierten Professuren. Daher begrüßen wir die klare Position des Wissenschaftsrates, dass die Bezahlung von Lehrprofessorinnen und -professoren auf keinen Fall niedriger sein darf und dass die Kriterien für Leistungszulagen in der W-Besoldung hier entsprechend zu modifizieren sind.

Die Bezahlung von Lehrprofessorinnen und -professoren sollte – mindestens in der Einführungsphase – eher besser sein. Damit könnte ein Anreiz geschaffen werden, dass gerade besonders

gut qualifizierte Personen beiderlei Geschlechtes sich auf solche Stellen bewerben. Uns ist bewusst, dass dies ein starkes Umdenken innerhalb der Universitäten bedeuten würde - gerade dieses sollte durch die Empfehlungen des Wissenschaftsrates angestoßen werden.

Zur Einführung von Lehr-Juniorprofessuren nehmen wir wie folgt Stellung:

Wir begrüßen die Empfehlung des Wissenschaftsrates, bei der Lehr-Juniorprofessur die Tenure-Track-Option als Regelfall vorzusehen. So kann vermieden werden, dass sich diese Juniorprofessur für die Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler als Sackgasse erweist. In den ersten drei Jahren sollte das Lehrdeputat der Lehr-Juniorprofessuren nicht mehr als 6 SWS betragen, in den zweiten drei Jahren sollte das Deputat regulärer Professuren (8 bzw. 9 SWS) nicht überschritten werden. Auf alle Fälle sollte das Lehrdeputat einer Lehr-Juniorprofessur in der zweiten Phase geringer sein als in der Lehrprofessur, damit ein Umstieg von einer Lehr-Juniorprofessur auf eine Forschungsprofessur eine realistische Möglichkeit ist. Das volle Deputat einer Lehr-Professur sollte nur diesen vorbehalten bleiben.

Zur Frage, welche Voraussetzungen künftig Lehr-Juniorprofessorinnen und -professoren mitbringen müssen, äußert sich der Wissenschaftsrat nicht weiter. Es sollten so viel Lehrerfahrung und hochschuldidaktische Kompetenz vorliegen, dass die Betroffenen von Anfang ihres Amtsantrittes an zu selbständiger Lehre in der Lage sind. Diese Qualifikationen können aber nach unserem Wissen fast nur Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler erwerben, die im Rahmen von haushaltsfinanzierten Stellen mit regelmäßigen Lehraufgaben als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter promoviert haben. Diese sind unter den Postdoktorandinnen und Postdoktoranden aber nur der kleinere Teil; die Mehrheit hat über Stipendien promoviert bzw. ihre Qualifikation an außeruniversitären Forschungseinrichtungen oder Drittmittelprojekten erworben. Daher begrüßen wir die Empfehlungen des Wissenschaftsrates, auch Promovierenden in Stipendienprogrammen durch bezahlte Lehraufträge den Erwerb von Lehrerfahrung zu ermöglichen, sowie die Anregung, darüber nachzudenken, wie Drittmittelbeschäftigte über zusätzliche Finanzierung und Verlängerung ihrer Stelle in angemessener Weise an der Lehre beteiligt werden können.

Insgesamt sollte aber berücksichtigt werden, dass die Beschäftigung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in den bundesdeutschen Universitäten unterhalb der Ebene der Professorinnen und Professoren immer diskontinuierlicher geworden ist. Hier sehen wir vor dem Hintergrund der Aufhebung des Hochschulrahmen-

gesetzes und widersprüchlicher Entwicklungen in den einzelnen Bundesländern die Gefahr, dass sich in der Personalstruktur eine Beliebigkeit entwickelt, indem Zeitverträge für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter immer kürzer werden und neue Personalkategorien geschaffen werden, die einseitig einer kurzfristigen Erhöhung der Lehrkapazität dienen, ohne dass die Betroffenen eine weitere Perspektive in einer akademischen Personalentwicklung haben.

Zum Schluss noch zwei Anmerkungen aus gleichstellungspolitischer Perspektive:

Anlässlich der Tagung zur Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre, die der Wissenschaftsrat im November 2006 in Köln durchgeführt hatte, gab er zusammen mit der HRK und den außeruniversitären Forschungseinrichtungen eine gemeinsame Presseerklärung zur Notwendigkeit von Maßnahmen zur Gleichstellung heraus. Wir bedauern es daher sehr, dass der Wissenschaftsrat nun in seinen Empfehlungen zur lehrorientierten Reform der Personalstruktur eine Sprachregelung getroffen hat, die nur männliche Beschäftigte kennt. Wenn Frauen immer nur „mitgemeint“ sein sollen, dann sind sie erfahrungsgemäß nicht wirklich mitgemeint. Daher wäre es dringend notwendig, dass auch der Wissenschaftsrat die in anderen Wissenschafts- und Lehrkontexten längst übliche sprachliche Aufmerksamkeit für beide Geschlechter realisiert.

Ferner wäre es folgerichtig gewesen, Aussagen zum Nutzen der vorgeschlagenen Veränderungen für die Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre zu treffen. In der Praxis der Universitäten müssen beide Arten von Professuren bzw. Juniorprofessuren Frauen und Männern gleichermaßen zugänglich sein, damit echte Wahlfreiheit besteht. Dies in den Universitäten abzusichern, daran werden sie die Mitglieder der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen vor Ort gerne beteiligen.