

**Nach dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts:**

## **Jungen Wissenschaftlern Ungewissheit nehmen**

- **Keine Wiederauflage der 12-Jahres-Befristungsgrenze**
- **Juniorprofessur bundesweit absichern**
- **Wissenschaftlichen Mittelbau stärken**

Das Bundesverfassungsgericht hat in seinem Urteil vom 27.7.04 die 5. HRG-Novelle für nichtig erklärt, indem es den Ländern die Kompetenz zugesprochen hat, den Weg der Qualifikation zur Professur im Wesentlichen auszubuchstabieren. Damit ist bei vielen tausend NachwuchswissenschaftlerInnen im Land Unsicherheit über ihre rechtliche Situation und ihre weiteren Perspektiven entstanden.

Betroffen sind neben Juniorprofessorinnen und -professoren auch diejenigen wissenschaftlichen Angestellten, die unter die sogenannte 12-Jahres-Befristungsregel fallen, die ebenfalls Bestandteil der 5. HRG-Novelle war. Bundesweit existieren derzeit knapp 1000 Juniorprofessuren. Die Zahl der vom Auslaufen der Befristungsregel betroffenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wird auf 100.000 geschätzt.

Im Interesse des wissenschaftlichen Nachwuchses, der Hochschulen und des Wissenschaftsstandortes muss schnell und pragmatisch für klare Verhältnisse, rechtliche Verlässlichkeit und eine wissenschaftsadäquate Regelung gesorgt werden. Abwanderungstendenzen fähiger und kreativer Köpfe ins Ausland darf nicht durch rechtliche Ungewissheit Vorschub geleistet werden; das gleiche gilt umgekehrt für ausländische Forscherinnen und Forscher.

### **1. Die 12-Jahres-Frist jetzt nachbessern: Mit Drittmitteln und Kompetenz länger forschen**

Die 5. HRG-Novelle hatte die Qualifikationsphase für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an den Hochschulen bundesweit durch die sogenannte „12-Jahres-Regel“ begrenzt: Dabei wurde die Möglichkeit, wissenschaftliche Angestellte und Hilfskräfte befristet einzustellen, prinzipiell auf eine Dauer von 12 Jahren beschränkt. Eine befristete Weiterbeschäftigung danach sollte nur noch nach dem allgemeinen Teilzeit- und Befristungsgesetz möglich sein.

In der Praxis bestätigten sich die Befürchtungen von vielen Nachwuchswissenschaftlerinnen und –wissenschaftlern, dass die Hochschulen dieses Gesetz restriktiv auslegen würden: Nach dem Ablauf der 12 Jahres-Frist bzw. der in der 6. HRG-Novelle zusätzlich eingeräumten Übergangsphase von 3 Jahren war kaum mit einem Anschlussvertrag oder der Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu rechnen. Im Februar 2005 wäre es für viele soweit gewesen: Sie hätten mit Ablauf der Frist vor dem Ende ihrer Karriere im Wissenschaftsbetrieb gestanden.

Eine unübersichtliche rechtliche Situation ergibt sich mit dem BVG-Urteil auch für alle diejenigen, deren Arbeitsverträge seit Inkrafttreten der 5. HRG-Novelle im Februar 2002 bis zum Urteilsspruch abgeschlossen wurden. Diese Arbeitsverhältnisse mit expliziter Berufung auf die entsprechenden Befristungsregelungen in § 57. Ihre Arbeitsverhältnisse gelten nunmehr als „ohne Sachgrund“ befristet. Nach dem geltenden Teilzeit- und Befristungsgesetz gilt bei unwirksamer Befristung der Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen. Hochschulen befürchten nun eine Welle von Klagen auf Daueranstellung, die möglicherweise Erfolg hätten.

Intention des 5.HRG war es, eine Barriere gegen „lebenslanges Befristen“ in der Wissenschaft aufzubauen und am Dauerarbeitsverhältnis als Normalfall festzuhalten. Was hier als Schutz gedacht war, erwies sich jedoch als realitätsfern. Das Kalkül geht auf Kosten derer, die so gar nicht geschützt werden wollen. Die vielfachen Proteste von Habilitierenden, Privatdozenten sowie „Drittmittelforschern“, die sich selbst als „lost generation“ titulierten, sind uns noch gut im Ohr: Sie forderten ihr Recht auf unkonventionelle Karrierewege ein und wollten lieber „Unternehmer ihrer Arbeitskraft“ sein als Opfer einer „reinen Lehre“ vom Normalarbeitsverhältnis.

Wissenschaft als Beruf findet nicht nur im Professorenstand statt. Für wissenschaftliche Tätigkeit jenseits der Professur muss an Hochschulen mehr getan werden. Dabei kommt es auf einen guten Mix zwischen befristeten und unbefristeten Stellen an. Gerade angesichts der zunehmenden Abhängigkeit von Projektmitteln und dem Einwerben von Drittmitteln braucht Wissenschaft mehr Flexibilität und Innovationsfähigkeit. Deshalb machen befristete Arbeitsverhältnisse im Wissenschaftsbetrieb ihren Sinn. Daneben sind auch mehr dauerhafte Arbeitsplätze zu schaffen, denn hochqualifizierte wissenschaftliche Arbeit setzt auch Sicherheit voraus. Gerade langfristig angelegte Forschung und kritische Wissenschaft gerät in Gefahr, wenn es immer mehr um schnellen Output und Verwertbarkeit der Ergebnisse geht. Wir brauchen eine neue Balance von Flexibilität und Sicherheit, die den Realitäten von Wissenschaft heute gerecht wird. Dies muss sich in einer entsprechenden Personalstruktur in den Hochschulen niederschlagen und darf nicht an der Erwerbsbiographie der einzelnen festgemacht werden, deren Beschäftigungsmöglichkeiten dadurch unzulässig eingeschränkt werden.

Bundesbildungsministerin Bulmahn und die SPD-geführten Länder planen, die 12-Jahres-Grenze in einer erneuten HRG-Novelle wieder aufzulegen und auch

rückwirkend wieder wirksam zu machen. Dabei steht eine Verlängerung der Übergangsphase bis ins Jahr 2008 zur Debatte. Dieses „Signal zur Güte“ an die aktuell Betroffenen wäre ein richtiger Schritt, reicht aber nicht aus. Es ist nötig, die Spielräume für flexiblere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft grundsätzlich auszuweiten.

Folgende Wege sind dazu denkbar:

- weitere Ausnahmeregelungen vom allgemeinen Teilzeit- und Befristungsgesetz, die über die 12-Jahres-Grenze hinausreichen, etwa für im wesentlichen drittmittelfinanzierte Stellen sowie für Stellen, die „spezifische Kenntnisse in Forschung und Lehre“ erfordern;
- eine wissenschaftsadäquate Einschränkung des Kündigungsschutzgesetzes für wissenschaftliche Angestellte, wie vom Wissenschaftsrat in seinen Empfehlungen 2004 empfohlen: z.B. bei dauerhaftem Ausbleiben der Finanzierungsgrundlage aus Drittmitteln, das als Grund für eine betriebsbedingte Kündigung gesetzlich anerkannt wird.

Die überfällige Einführung eines Wissenschaftstarifvertrags, der die starren BAT-Strukturen ablöst, würde einen geeigneten Rahmen bilden, um zwischen den Tarifparteien eine sinnvolle Ausgestaltung befristeter Arbeitsverhältnisse und einen angemessenen Personalstellen-Mix zwischen befristeten und Dauerarbeitsplätzen festzulegen.

## **2. Erfolgsmodell Juniorprofessur nicht gefährden: Länderübergreifenden Rahmen schaffen**

Das BVerfG hat nicht in der Sache gegen Juniorprofessuren entschieden, sondern lediglich unter dem Gesichtspunkt der Kompetenzverteilung zwischen Bund und Ländern entschieden. In der Konsequenz wurde damit dennoch der Einführung von Juniorprofessuren in den Ländern die Rechtsgrundlage entzogen. Die Folge: In zehn Bundesländern sind die neuen Qualifikationswege per Landesgesetz eingeführt, in den restlichen sechs Ländern sind entsprechende Landeshochschulgesetze in Vorbereitung, denn die 5. HRG-Novelle sollte bis zum 1.1.2005 in den Ländern umgesetzt sein. Obwohl in allen Ländern der entsprechende politische Willen zur Einführung der Juniorprofessur vorhanden ist, können im jetzigen Schwebezustand die neuen Qualifikationswege nicht auf den Weg gebracht werden.

In allen Bundesländern außer Mecklenburg-Vorpommern gibt es inzwischen Juniorprofessuren. Teils wurden sie im Vorgriff auf eine künftige gesetzliche Regelung in den Ländern geschaffen. Jede Stelle wird mit 60.000 € für Sachmittel von der Bundesregierung gefördert.

Die bisher gewonnenen Erfahrungen zeigen, dass die Juniorprofessur gut angenommen und insbesondere von den Betroffenen positiv bewertet wird. Durch die Juniorprofessur bekommen Nachwuchskräfte früher eine selbständige Position in

der Hochschule und können eigenverantwortlich lehren und forschen. Die Erwartungen haben sich bestätigt, dass die Juniorprofessur attraktiv ist, um mehr Menschen aus dem Ausland und Frauen für eine wissenschaftliche Karriere an unseren Hochschulen zu gewinnen.

Für die Gegner der Juniorprofessur war die Urteilsverkündung willkommener Anlass für ihre prompt prominent platzierten Polemiken über die vermeintliche „McDonaldisierung“ des Wegs zur Professur. Das von Beginn an heftig umstrittene Herzstück der Dienstrechtsreform gerät so wieder in die Schlagzeilen und droht im Kompetenzstreit zwischen Bund und Ländern einerseits und den Rivalitäten zwischen Traditionalisten und Modernisierern an den Hochschulen andererseits zerrieben zu werden.

Die Juniorprofessur darf nicht zur Sackgasse oder zu einem schwer kalkulierbaren Risiko für akademischen Nachwuchs werden. Die schon berufenen Juniorprofessorinnen und –professoren brauchen so schnell wie möglich rechtliche Sicherheit und die Gewissheit, dass mit ihrem Qualifikationsweg volle Mobilität nicht nur international, sondern auch bundesländerübergreifend gewährleistet ist.

Die Baden-Württembergische Landesregierung will die Zuständigkeit für die Hochschulpersonalstruktur vollständig in die Hand der Länder legen und hat deshalb im Bundesrat im September ein entsprechendes „Hochschulpersonalstrukturfreigabegesetz“ eingebracht, das alle Kompetenzen für das Hochschulpersonal den Ländern überträgt. Damit würde ein Flickenteppich unterschiedlicher Landesregelungen möglich. Die einen Länder können ausschließlich auf die Juniorprofessur setzen, andere die Habilitation vorschreiben und die restlichen ein Nebeneinander von Juniorprofessur und Habilitation zulassen. Die gegenseitige Anerkennung der verschiedenen Qualifizierungspfade und deren Abschlüsse in den Ländern wäre aufwändig durch einen Staatsvertrag zu regeln – und würde nur begrenzt weiter helfen.

Ein solches Verfahren läuft den Interessen des wissenschaftlichen Nachwuchses, der Hochschulen und der Landesparlamente zu wider. Es wäre

- langsam, weil es einen Konsens aller Länder voraussetzt,
- parlamentsfern, weil die Länderparlamente in die Aushandlungsprozesse der Staatsverträge nicht eingebunden sind,
- hochschulpolitisch kontraproduktiv, weil dem akademischen Nachwuchs bei einem Nebeneinander von Juniorprofessur und Habilitation entweder eine riskante Entscheidung oder eine doppelte Qualifizierung aufgebürdet würde.

Die baden-württembergische Landesregierung betreibt mit diesem Vorstoß Fingerhakeln mit der Bundesregierung auf dem Rücken der Betroffenen. Ohne der Arbeit der Föderalismuskommission vorweg zu greifen, ist jetzt pragmatisches Handeln und eine länderübergreifende Verständigung mit dem Bund gefragt. Dies wäre am besten über eine schlanke HRG-Novelle zu erreichen, die den

Vorgaben des Bundesverfassungsgericht-Urteils entspricht und ein bundesweites Leitbild formuliert, das auf der einen Seite den Ländern den nötigen Umsetzungsspielraum lässt und auf der anderen Seite länderübergreifende Mobilität für den akademischen Nachwuchs garantiert.

Stuttgart, 27.9. 2004

Theresia Bauer MdL, hochschulpolitische Sprecherin Ba-Wü

Grietje Bettin MdB, medien- und bildungspolitische Sprecherin

Thomas Gehring, parlamentarischer Berater für Hochschule und Bildung

H.J. Fell MdB, forschungs- und technologiepolitischer Sprecher

Fritz Kuhn MdB, Sprecher der Arbeitsgruppe „Arbeit und Wirtschaft“

Reinhard Loske MdB, umweltpolitischer Sprecher

Ruth Seidel MdL, hochschulpolitische Sprecherin NRW