

Forderungskatalog zur Reform der Hochschulen und Forschungseinrichtungen

Prinzipiell begrüßen wir die Reformansätze der Bundesministerin Buhlmann zum Hochschuldienstrecht, fordern jedoch in den nachfolgenden Punkten eine Konkretisierung oder Änderung der Reformvorschläge.

1. Reform der Qualifikationsphasen

Wir halten eine Reform der wissenschaftlichen Qualifikationsphasen für dringend erforderlich. Voraussetzung dafür ist allerdings eine Diskussion darüber, welche Qualifikationen während der einzelnen Qualifikationsphasen erworben werden sollen bzw. welche Qualifikationen das "Karriereziel" Professur erfordert und wie Qualifikationen erworben und nachgewiesen werden sollen/können.

Daher fordern wir für alle Qualifikationsphasen, insbesondere für die Promotion, eine transparentere Formulierung von Qualifikations- und Arbeitszielen bereits zu Beginn der Qualifikationsphase. Neben der wissenschaftlichen Qualifikation sollten wissenschaftliche MitarbeiterInnen auf Aufgaben wie z.B. Anleitung von Studierenden, Tagungsvorträge halten, Veröffentlichungen schreiben, Forschungsanträge stellen etc. gezielt und nachweisbar vorbereitet werden.

Hauptaufgabe von ProfessorInnen ist immer weniger die Forschung als vielmehr das Wissenschaftsmanagement. Deshalb fordern wir für angehende (wie auch für derzeitige) ProfessorInnen neben der wissenschaftlichen Qualifikation als Lernziele den kooperativen Umgang mit MitarbeiterInnen und den verantwortungsvollen Umgang mit finanziellen und personellen Ressourcen. Der Erwerb von Lehrerfahrung darf nicht länger auf "learning-by-doing" beschränkt bleiben, sondern sollte eine didaktische Zusatzausbildung beinhalten. Daher fordern wir den Ausbau bzw. die Einrichtung von hochschuldidaktischen Zentren an den Universitäten.

Die Habilitation mit ihrer rein wissenschaftlichen Ausrichtung entspricht all diesen Anforderungen sowie der immer internationaleren Ausrichtung von Forschung nicht und sollte daher schnellstmöglich abgeschafft werden.

2. Flexibilisierung und Verbesserung von Arbeitsverhältnissen

Durch die "Fünf-Jahres-Klausel" ist im Angestelltenverhältnis eine befristete Beschäftigung von mehr als fünf Jahren sehr schwierig, vielfach unmöglich. Durch den ständigen Wechsel der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen fehlt häufig eine Kontinuität in Forschung (Fachwissen, Betreuung von Geräten) und in der Lehre. Dies hat vor allem negative Konsequenzen für Studierende und DoktorandInnen.

Unserer Meinung nach reicht es nicht, die Aufhebung dieser Klausel zu fordern. Wir fordern hingegen, die Arbeitsverhältnisse an Universitäten und Forschungseinrichtungen zu normalisieren, d.h. mehr unbefristete Verträge gekoppelt mit einer Abschwächung des Kündigungsschutzes einzuführen. Die Attraktivität einer wissenschaftlichen Karriere kann (gerade auch für Frauen) durch die Schaffung und Förderung von Alternativen zur Professur erheblich erhöht werden. Wünschenswert wäre die Neuschaffung unbefristeter Stellen z.B. für Lehraufgaben oder zur Koordination von Forschungsprojekten. Außerdem sollten alle Qualifikationsphasen so gestaltet werden, dass ein Wechsel in Arbeitsbereiche außerhalb der akademischen Forschung möglich bleibt. Dies umfasst eine Förderung

von Existenzgründungen im wissenschaftlichen Umfeld sowie einen leichteren Übergang in die "freie" Wirtschaft.

Vor allem während der Promotion, aber z.T. auch später, ist die Bezahlung vollwertiger Arbeitskräfte durch halbe Stellen oder Stipendien dem Ausbildungsniveau unangemessen. Daher halten wir Verbesserungen in folgenden Bereichen für notwendig:

- Erweiterung von Stipendien durch Sozialversicherungsbeiträge,
- Angleichung der Besoldung in verschiedenen Fächern (in den Ingenieurwissenschaften und der Informatik werden DoktorandInnen besser bezahlt als in den meisten Natur- und Kulturwissenschaften) sowie
- Aufhebung der unterschiedlichen Tarife in Ost- und Westdeutschland.

Um die krassen Unterschiede zwischen den Arbeitsbedingungen von wissenschaftlichen MitarbeiterInnen und ProfessorInnen abzubauen, halten wir Änderungen im Beschäftigungsverhältnis von ProfessorInnen ebenso erforderlich, wie z.B.:

- leistungsbezogene Besoldung in der Wissenschaft,
- Einführung einer Probezeit für ProfessorInnen und
- regelmäßige Evaluierungen.

Regelmäßige Evaluierungen sowie eine leistungsbezogene Besoldung sollten für alle ProfessorInnen Geltung haben (für bereits tätige ProfessorInnen mit Bestandsschutz aber ohne Dienstaltersaufstieg).

3. Verbesserung der Chancengleichheit durch Abbau von Hierarchien

Die/der betreuende ProfessorIn bestimmt entscheidend die Karrierechancen von DoktorandInnen und NachwuchswissenschaftlerInnen. Viele Untersuchungen zeigen, dass Frauen durch ProfessorInnen nicht im gleichen Umfang gefördert werden wie Männer. Wir begrüßen daher die Bestrebungen, die Eigenständigkeit von NachwuchswissenschaftlerInnen zu erhöhen. Doch nur durch die Einführung der Juniorprofessur wird sich der Anteil von Frauen in der Wissenschaft nicht erhöhen. Daher fordern wir weitere Maßnahmen zur Umsetzung der Chancengleichheit:

- Evaluierung von MentorInnen und Abteilungen/Instituten. Leistungen in der Forschung, der Lehre sowie der Betreuung von NachwuchswissenschaftlerInnen sollten regelmäßig evaluiert werden. Dabei sollte der Umsetzung von Chancengleichheit für Frauen besondere Aufmerksamkeit zuteil werden.
- Reservierung von 40 % aller Stellen, Fördermittel und Preise für Frauen (in Anlehnung an die Europäische Union sowie die BLK). Die Einhaltung dieser Quotierung sollte durch Sanktionen (z.B. bei der Mittelvergabe) unterstützt werden. Als Zielvereinbarung könnte dabei gelten, dass mindestens der Frauenanteil der darunter liegenden Qualifikationsstufe eingehalten bleiben muss.
- Programme zur Verbesserung der Chancengleichheit bzw. zur Frauenförderung sollten möglichst breit angelegt sein, d.h. es sollten nicht nur wenige ausgewählte (besonders qualifizierte), sondern möglichst viele Frauen in den Genuss dieser Maßnahmen kommen.
- Flexibilisierung der Anforderungen für eine Berufung als ProfessorIn. Das geltende Verbot der Hausberufung und der damit verbundenen Zwang zur Mobilität bei einer Erstberufung stellen für Frauen eine besondere Hürde dar. Alternativ sollte die (durchaus erstrebenswerte) Mobilität durch mindestens einen Wechsel des Forschungsinstitutes nach der Promotion nachgewiesen werden.

- Erhöhung der Transparenz von Stellenbesetzungsverfahren. Bei der Besetzung aller Stellen müssen objektive Kriterien (die bereits bei der Ausschreibung festzulegen sind) anstelle von Empfehlungen und informellen Netzwerken angewandt werden. Die Auswahlkriterien dürfen keine Ausschlussmechanismen aufweisen, die insbesondere Frauen benachteiligen, d.h. keine Altersbegrenzung, kein Ausschluss von Teilzeittätigkeit (s.u.).

Besondere Maßnahmen zur Erhöhung der Beteiligung von Frauen an allgemeinen Programmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses: 1. Einrichtung einer zentralen Vermittlungsbörse, die Frauen dabei hilft, ein geeignetes Gastinstitut zur Durchführung einer Forschungsarbeit (z.B. im Rahmen des Emmy-Noether-Programms) zu finden. 2. Vergabe von Rückkehrstipendien bzw. -stellen an Wissenschaftlerinnen nach einer Karriereunterbrechung oder nach der Rückkehr aus dem Ausland.

Viele Qualifikationsprogramme enthalten Altersgrenzen, wobei Kindererziehungszeiten bei Frauen "altersreduzierend" wirken. Dazu möchten wir folgendes äußern:

4. Anrechnung von Kindererziehungszeiten, Teilzeitarbeit

Kindererziehung ist nicht nur Frauensache. Durch die Anerkennung von Erziehungszeiten nur für Frauen wird die klassische geschlechtsspezifische Rollenverteilung von produktiver und reproduktiver Arbeit manifestiert. Gerade öffentlich finanzierte Arbeitgeber wie Universitäten und Forschungseinrichtungen haben Vorbildfunktion und sollten daher die Beteiligung von Männern an der Erziehung ihrer Kinder stimulieren. Weiterhin bedeutet Kindererziehung nicht gleichzeitig eine Berufspause.

Wir fordern deshalb einerseits flexiblere Arbeitszeitmodelle und mehr Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit (für Frauen und Männer) und andererseits ausreichend Einrichtungen zur Kinderbetreuung an allen Hochschulen und Forschungseinrichtungen.



5. Altersgrenzen

Die Anwendung von Altersgrenzen im Hochschuldienstrecht und bei der Vergabe von Fördermitteln ist insbesondere für Frauen diskriminierend. Nicht nur Kindererziehung oder Wehr-/Ersatzdienst können den wissenschaftlichen Werdegang verlängern, sondern auch:

- die Eigenfinanzierung des Studiums,
- eine Erwerbstätigkeit vor oder nach dem Studium,
- gemeinschaftswirksame Aktivitäten, wie z.B. Interessensvertretung der Studierenden und/oder des wissenschaftlichen Mittelbaus in den Gremien von Universitäten und Forschungseinrichtungen, ehrenamtliche Tätigkeiten als Frauenbeauftragte,
- andere soziale Verpflichtungen, wie Pflege eines kranken Partners/einer kranken Partnerin oder anderer Angehöriger, sowie

- persönliche Gründe.

Gerade praktische Erfahrungen durch soziales, politisches oder kulturelles Engagement sowie Auslandsaufenthalte bereichern Lehre und Forschung. Strikte Altersgrenzen erlauben dagegen keine berufsspezifischen Umwege mehr und fördern stattdessen ein eindimensionales Verfolgen des Karriereziels.

Wir fordern daher die Abschaffung von Altersgrenzen im Hochschuldienstrecht und bei der Vergabe von Fördermitteln. Bei der Beurteilung von BewerberInnen für Stellen u.ä. sollte das Lebensalter generell durch ein "Universitätsalter" oder "akademisches Alter" ersetzt werden, wobei auch eine Teilzeitbeschäftigung bzw. ein Teilzeitstudium "altersreduzierend" berücksichtigt werden muss.

Kristiane und Annegret

P.S.: Aus diesem Forderungskatalog könnte eine Resolution entstehen....