



Bayerisches Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst, 80327 München

German Scholars Organization  
z.Hd. Herrn Präsident  
Prof. Dr. Eicke R. Weber  
2140 Shattuck Avenue  
Suite 405  
Berkeley, CA 94704  
USA

Ihr Zeichen / Ihre Nachricht vom  
E-Mail v. 28.09.2005 und  
Brief vom 30.09.2005

Unser Zeichen (bitte bei Antwort angeben)  
X/2-H1130-10a/36 750  
MNR.: 3985

München, 27.10.2005  
Telefon: 089 2186 2252

**Zukunft Wissenschaft:  
Initiative deutscher Auslandswissenschaftler für eine attraktivere  
Hochschullandschaft**

Sehr geehrter Herr Präsident,

für Ihre E-Mail vom 28. September 2005 und Ihr Schreiben vom 30. September 2005, mit denen Sie den offenen Brief „Zukunft Wissenschaft: Initiative deutscher Auslandswissenschaftler für eine attraktivere Hochschullandschaft“ übermittelt haben, danken wir sehr.

Gerne nehmen wir zu diesem offenen Brief Stellung.

Das bayerische Kabinett hat am 09.08.2005 den Entwurf eines neuen Bayerischen Hochschulgesetzes, eines Bayerischen Hochschulpersonalgesetzes und eines Bayerischen Universitätsklinikagesetzes für die Anhörung der Verbände und Hochschulen freigegeben. Ziel dieser Gesetzentwürfe ist eine weitere Stärkung der Autonomie und Eigenverantwortung der Hochschulen im Rahmen einer Neugestaltung des Verhältnisses zwischen Staat und Hochschulen sowie eine Weiterentwicklung der Hochschulorganisati-

onsstruktur und eine rechtliche Verselbstständigung der Universitätsklinik. Ein Schwerpunkt des Entwurfs eines Bayerischen Hochschulpersonalgesetzes ist die Neugestaltung der Personalstruktur im Hochschulbereich mit der Einführung der Juniorprofessur als weiterem Qualifizierungsweg für die Berufung auf eine Professur. Die Hochschulreform 2006 wird begleitet durch den Abschluss des Innovationsbündnisses Hochschule 2008, mit dem den Hochschulen u.a. Planungssicherheit bis 2008 gewährleistet wird. Als dritte Säule der Hochschulreform 2006 tritt das Optimierungskonzept für die Bayerischen Hochschulen 2008, dessen Schwerpunkt die inhaltliche Umstrukturierung und Optimierung des Fächerspektrums der bayerischen Hochschulen ist, hinzu. Das Optimierungskonzept wird durch Zielvereinbarungen ergänzt werden, durch die das Verhältnis zwischen Staat und Hochschulen auf eine neue partnerschaftliche Grundlage gestellt wird. Die Hochschulreform 2006 mit der Modernisierung des bayerischen Hochschulrechts, das Innovationsbündnis Hochschule 2008 und das Optimierungskonzept für die Bayerischen Hochschulen 2008 haben das Ziel, die internationale Wettbewerbsfähigkeit der Hochschulen zu verbessern und die Hochschullandschaft in der Bundesrepublik Deutschland für Nachwuchswissenschaftler attraktiver zu gestalten. Im Einzelnen wird zu den Forderungen in dem offenen Brief folgendes ausgeführt:

1. Einrichtung von „tenure track“

Die Forderung, dass hervorragende Nachwuchswissenschaftler eine längerfristige berufliche Perspektive haben sollen, ist im Grundsatz zu unterstützen. Die Rahmenbedingungen in der Bundesrepublik Deutschland, die weitgehend durch die Personalstruktur des Hochschulrahmengesetzes und das Stellenprinzip geprägt sind, sehen derzeit das „tenure track“-Verfahren, wie es an amerikanischen Universitäten üblich ist, nicht vor. Das Hochschulrahmengesetz schreibt vor, dass die Stellen für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer öffentlich und im Regelfall international auszuschreiben sind. Diese Regelung ist Ausfluss des verfassungsrechtlich verankerten Leistungsprinzips. Qualifizierte Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren haben ebenso wie sonstige Nachwuchswissenschaftler die Mög-

lichkeit, sich auf freie Professuren zu bewerben. Das Hochschulrahmengesetz eröffnet nur partiell das „tenure track“-Verfahren, indem es den Ländern die Möglichkeit gibt, Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht vorzusehen, insbesondere wenn ein Juniorprofessor oder eine Juniorprofessorin auf eine Professur berufen werden soll. Von dieser dem Landesrecht vorbehaltenen Möglichkeit wird Bayern im Rahmen der Hochschulreform 2006 Gebrauch machen.

## 2. Flexiblere Beschäftigungsstrukturen

Auch der Freistaat Bayern ist sich bewusst, dass eine flexiblere Gestaltung der Aufgaben einen effektiveren Einsatz von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ermöglicht. Im Rahmen einer Änderung der Lehrverpflichtungsverordnung wurde den Hochschulen deshalb durch eine Flexibilisierung der Lehrverpflichtung die Möglichkeit eingeräumt, die Lehrverpflichtung zu erhöhen oder zu vermindern und damit die Aufgaben von Professoren ihren Fähigkeiten entsprechend in Forschung und Lehre differenziert zu regeln.

Die Befristung von Arbeitsverträgen im Hochschulbereich ist im Bundesrecht geregelt. Die „Zwölf-Jahres-Frist“ für die Befristung von Arbeitsverträgen im Hochschulbereich hat ihre Rechtfertigung in der besonderen Aufgabenstellung der Hochschulen. Das Hochschulrahmenrecht geht davon aus, dass für einen bestimmten, zeitlich eng begrenzten Zeitraum befristete Arbeitsverträge das gebotene vertragliche Gestaltungsmittel sind, um dem verfassungsrechtlichen Erfordernis der Sicherung der Funktions- und Innovationsfähigkeit der Hochschulen und insbesondere der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses angemessen Rechnung zu tragen. Nach Ausschöpfung der Befristungsmöglichkeiten des Hochschulrahmengesetzes sind befristete Arbeitsverträge nach den Maßstäben des allgemeinen Arbeitsrechts grundsätzlich möglich; auf das Teilzeit- und Befristungsgesetz ist hinzuweisen. Bei Vorliegen eines Befristungsgrundes sind über die „Zwölf-Jahres-Frist“ hinausgehende befristete

Arbeitsverträge möglich. Von diesen Möglichkeiten müssen die Hochschulen auch Gebrauch machen. Darüber hinaus ist eine gesetzliche Klarstellung der Befristung von Arbeitsverträgen im Rahmen von Drittmittelprojekten wünschenswert. Eine „starre Obergrenze“ für die Befristung von Arbeitsverträgen enthält das Arbeitsrecht in der Bundesrepublik Deutschland nicht. Eine Begrenzung der Befristungsmöglichkeiten dient dem sozialen Schutz des von dieser Regelung umfassten Personenkreises, der einer völlig unbegrenzten und voraussetzungslosen Zulassung von befristeten Arbeitsverträgen entgegensteht.

Die Aufhebung der „Unkündbarkeit von längerfristig Beschäftigten“ setzt eine Einigung unter den Tarifpartnern voraus; sie wird im Rahmen der Neugestaltungen des Tarifrechts für den Öffentlichen Dienst angestrebt.

3. Transparente und zügige Berufungsverfahren

Der Vorwurf, dass Berufungskommissionen nicht immer den wissenschaftlich besten Kandidaten auswählen, veranlasst den Freistaat Bayern dazu, die Berufung von Professoren nicht allein den Hochschulen zu überlassen. Die „Letztentscheidung“ über die Berufung von Professoren soll deshalb auch im Rahmen der Hochschulreform 2006 beim Staatsminister für Wissenschaft, Forschung und Kunst bleiben. Im Übrigen ist es auch das Ziel der Hochschulreform 2006 in Bayern, Berufungsverfahren transparenter zu gestalten, zu beschleunigen und das Berufungsverfahren der Eigenverantwortung der Hochschulen zu übertragen.

4. Einheitliche Anerkennung akademischer Leistungen

Die gegenseitige Anerkennung von Studien- und Prüfungsleistungen, die an Hochschulen in der Bundesrepublik Deutschland erbracht wurden, ist grundsätzlich gewährleistet. Die Forderung, das Nebeneinander von Habilitation und Juniorprofessur zu Gunsten der

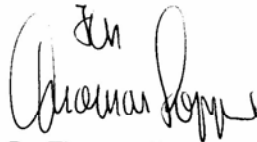
Juniorprofessur aufzugeben, kann von Bayern nicht unterstützt werden. Es war gerade das Ziel der Anrufung des Bundesverfassungsgerichts durch Bayern, die vom Bund angestrebte Beseitigung der Habilitation zu Gunsten der Juniorprofessur als „Königsweg“ der Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu verhindern. Das Bundesverfassungsgericht hat im Hinblick auf die föderale Struktur des Hochschulwesens in der Bundesrepublik Deutschland das Fünfte Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes und anderer Vorschriften für nichtig erklärt und damit den Bund gezwungen, die Juniorprofessur nur als Leitbild einzuführen und die Habilitation als weiteren Qualifizierungsweg für die Berufung auf eine Professur zuzulassen. Der Freistaat Bayern hat im Jahre 2003 die Habilitation grundlegend reformiert und zu einer attraktiven Alternative zur Juniorprofessur ausgestaltet. Juniorprofessur und Habilitation sind zwei nebeneinander im Wettbewerb stehende Qualifizierungswege. Das bayerische Hochschulrecht wird den Zugang zu Professuren sowohl für qualifizierte Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren als auch für Habilitierte offen halten. Es gibt keinen Grund, auf Wettbewerb zu verzichten und auf die Juniorprofessur als Einheitsmodell zurückzukehren, wie es das Ziel der Bundesregierung war. Die Leiter von Nachwuchsgruppen sollen in den durch die Personalstruktur des Hochschulrahmengesetzes vorgegebenen Möglichkeiten der Juniorprofessur angeglichen werden.

#### 5. Finanzielle Ausstattung

Bayern hat sich mit dem Innovationsbündnis Hochschule 2008 vertraglich verpflichtet, den Hochschulen eine im Ländervergleich überdurchschnittliche Finanzausstattung zur Verfügung zu stellen, und Planungssicherheit bis 2008 gewährleistet. In diesem Innovationsbündnis ist auch festgelegt, dass künftige Studienbeiträge mit Ausnahme der für eine sozialverträgliche Ausgestaltung der Studienbeiträge erforderlichen Kosten voll bei den Hochschulen verbleiben und für die Verbesserung der Lehre zu verwenden sind.

Wir sind überzeugt, dass die mit der Hochschulreform 2006 verbundenen Maßnahmen und deren Auswirkungen auf die Entwicklung der Hochschulen die Attraktivität des Wissenschaftsstandortes Bayern auch für Nachwuchswissenschaftler deutlich erhöhen werden.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Dr. Thomas Goppel', written in a cursive style.

Dr. Thomas Goppel