

# hochschule

leipziger beiträge  
zu hochschule &  
wissenschaft

# ost

# 3-4/00

**hochschule ost. leipziger beiträge zu hochschule & wissenschaft**

Herausgegeben von Peer Pasternack

Redaktion:

Sonja Brentjes, Frank Geißler, Monika Gibas,  
Thomas Neie, Peer Pasternack, Georg Schuppener

---

Redaktionsanschrift: Red. *hochschule ost*, Universität Leipzig,

PF 920, 04009 Leipzig.

Tel. (0177) 32 70 900.

E-Mail: [hso@rz.uni-leipzig.de](mailto:hso@rz.uni-leipzig.de)

[www.uni-leipzig.de/~hso](http://www.uni-leipzig.de/~hso)

*hochschule ost* ist keine Publikation der Universität Leipzig. Sie erscheint in ausschließlicher Verantwortung der Redaktion. V.i.S.d.P. ist der Herausgeber. Die veröffentlichten Beiträge geben selbstverständlich nicht in jedem Falle Meinungen der Redaktion wieder. Die Redaktion lädt zur Einsendung von Manuskripten (Ausdruck & Diskette) ein. Ein Veröffentlichungsanspruch besteht nicht.

ISSN 0944-7989. Dieser Band: ISBN 3-9806319-4-X

# INHALT

## ZIEMLICH PREKÄR

### Die Reform der Hochschulpersonalstruktur

*Thomas Neie:*

Ziemlich prekär. Die Reform der Hochschulpersonalstruktur..... 9

*Andreas Keller:*

Ein uneingelöstes Vermächtnis.

Konzeption zur Reform der Personalstruktur..... 15

*Ursula Kneer:*

Empfehlungen der Expertenkommission "Reform des

Hochschuldienstrechtes": Bessere Chancen für Gleichstellung?..... 30

*Mechthild Kiegelmann:*

Habilitation. Anmerkungen aufgrund einer empirischen Erhebung..... 39

*Thomas Neie:*

Karrierекick – Karrierекnick. Die Rechtstellung der

Lehrbeauftragten an den Hochschulen der Bundesrepublik..... 47

*Klaus Joachim Grigoleit:*

Landesrechtliche Möglichkeiten der Befristung von Professuren..... 69

*Matthias Jähne:*

Studentische Beschäftigte sind mehr als Hilfskräfte. Über Berliner

Erfahrungen mit Tutorien und einem Tarifvertrag..... 81

*Diethard Kuhne:*

Erfordert die Haushaltsbudgetierung ein neues

Personalmanagement an den Hochschulen?..... 93

*Gerd Köhler:*

„Wer Qualität will, muss Qualität bieten“.

Gewerkschaftliche Positionen ..... 106

## FORUM

*Eberhard Rebling:*

Zum Wandel des Bachbildes. Die Leipziger Bachtagung 1950..... 117

*Siegfried Prokop:*

Der Harich-Havemann-Disput im Jahre 1956..... 130

*Andreas Trampe:*

Ästhetische Forschung in Graduierungsschriften.

Zur Geschichte der Ästhetik in der DDR..... 142

<i>Theo Austermühle:</i> Hochschulsport zwischen Pflicht und Kür. Vom obligatorischen Studentensport in der DDR zum fakultativen Hochschulsport.....	158
--	-----

<i>Anke Burkhardt:</i> Militär- und Polizeihochschulen in der DDR.....	172
---	-----

## **DOKUMENTATION**

Verlierer der Einheit – die Geisteswissenschaften aus der DDR.....	195
IUS-Kongreß in Libyen – die Fakten ( <i>fzs</i> ).....	204

## **FORUM**

<i>Martina Stallmann:</i> Rehabilitationspädagogik auf dem Weg in die Arbeitswelt. Der berufliche Verbleib von AbsolventInnen der Humboldt-Universität.....	209
---	-----

<i>Igor P. Ruschtschenko/Stephan Sting:</i> Cannabis goes East. Drogengebrauch unter Studierenden in Dresden (Deutschland) und Kharkov (Ukraine).....	223
---	-----

<i>Alexander Koch:</i> /D/O/C/K/ Projektbereich, HGB / Leipzig /.....	235
--	-----

<i>Gunta Saul-Soprun:</i> Promotion in den Geistes- und Sozialwissenschaften. Erfahrungen aus der akademischen Beratungspraxis.....	249
---	-----

<i>Reinhard Kreckel:</i> Die Universität im Zeitalter ihrer ökonomischen Rationalisierung.....	262
---	-----

## **REAKTIONEN**

<i>Günter Wirth:</i> Zu einigen „weißen Flecken“ in der DDR-Hochschullandschaft. Zu <i>hochschule ost</i> 1-2/2000.....	271
---	-----

<i>Karl-Siegbert Rehberg:</i> „Großexperiment“ und Erfahrungsschock. Nachtrag zu <i>hochschule ost</i> 1-2/2000.....	285
--	-----

<i>Michael Hofmann:</i> Thesen zur soziologischen Transformationsforschung. Zu <i>hochschule ost</i> 1-2/2000.....	302
--	-----

<i>Lutz Gilbert:</i> Zu Arno Hecht: „Zur Dynamik des Berufsgeschehens an den Universitäten der neuen Bundesländer“, <i>hso</i> 1-2/2000.....	307
--	-----

## DOKUMENTATION

Deutscher Anglistenverband: Vorbild Nordamerika? Zum problematischen Vergleich nordamerikanisches - deutsches Hochschulsystem..... 310

## BERICHTE

Beschäftigte an deutschen Hochschulen (Statistisches Bundesamt)..... 321  
Habilitationen in Deutschland 1999 (Statistisches Bundesamt)..... 322  
Trendwende in der Studierneigung in den neuen Ländern (HIS).....322  
BAföG 1999 (Statistisches Bundesamt)..... 323  
Aktion 3? – No Comment. Die Humboldt-Universität diskutiert die Arisierung, aber sie zeigt sie nicht (*Hannah Lund, FAUST*)..... 326  
10 Jahre Robert-Havemann-Gesellschaft (*Andreas Otto, H u. G.*)..... 330

## DOKUMENTATION

Neue „Rechtsstaatlichkeit“? Anmerkungen zum Prozeß Rosenbrock versus WZB (*Christina Kaindl, Forum Wissenschaft*)..... 335  
Gemeinsame Erklärung des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung gGmbH und Prof. Dr. Rolf Rosenbrock zur Beilegung eines Kündigungsrechtsstreits..... 338  
FAZ vom 9.10.2000 und 13.10.2000..... 340

## PUBLIKATIONEN

*Peer Pasternack:*

Bibliographie Wissenschaft und Hochschulen in Ostdeutschland und Osteuropa von 1945 bis zur Gegenwart

1. SBZ/DDR/Ostdeutschland
  - 1.1. Nachträge: Erscheinungszeitraum 1990-1998..... 342
  - 1.2. Aktuelle Publikationen..... 351
  - 1.3. Unveröffentlichte Graduierungsarbeiten..... 362
2. Zu Wissenschaft & Hochschulen in Osteuropa
  - 2.1. Nachträge: Erscheinungszeitraum 1990-1998..... 364
  - 2.2. Aktuelle Publikationen..... 367

Denise Amrhein: Die Universität als Dienstleistungsunternehmen, Wiesbaden 1998 (*Falk Bretschneider*)..... 372

Torsten Bultmann/Rolf Weitkamp: Hochschule in der Ökonomie, Marburg 1999 (*Peer Pasternack*)..... 375

**Autorinnen & Autoren**..... 378

**Thomas Neie  
(Hrsg.)**

# **Ziemlich prekär**

**Die Reform der Hochschulpersonalstruktur**



# Ziemlich prekär

## Die Reform der Hochschulpersonalstruktur

**Thomas Neie**  
Leipzig/Berlin

Eine Frage des Maßstabes scheint es zu sein, ob die zunehmend Konturen annehmende Reform des Hochschuldienstrechtes als Einschnitt in Besitzstände und zukunfts-gewandte Weichenstellung oder als marginale Korrektur am insgesamt reformbedürftigen System der Hochschulpersonalstruktur verstanden wird. Es zeichnet sich jedoch ab, dass mit den in der Diskussion befindlichen Überlegungen die bisherigen und zukünftigen Veränderungen in den Hochschulen nicht annähernd erfasst werden. Dem will der vorliegende Band dadurch Rechnung tragen, dass einzelne in der Diskussion um die Reform des Hochschuldienstrechtes ausgesparte Probleme dargestellt und Gestaltungsmöglichkeiten aufgezeigt werden.

### Gute Ausgangsvoraussetzungen für Reformen

Die Chancen für eine Neuordnung des Hochschulsystems waren gut. Selbst die beim Regieren gealterte Kohl-Mannschaft hatte erkannt, dass die administrativen Vorgaben für das Hochschulsystem nach nahezu 20 Jahren einer Anpassung bedurften. Mit der Reform des Hochschulrahmengesetzes 1997/98 sollten die Hochschulen durch modifizierte und reduzierte gesetzliche Vorgaben für den zukünftigen Wettbewerb fit gemacht werden. Die Personalstruktur sparte die damalige Regierung vorsichtshalber aus, was einen Teil der (damaligen) Opposition mit Gesetzesvorhaben auf den Plan rief. So legten Bündnis 90/Grüne einen eigenen Entwurf für die Neuordnung der Personalstruktur vor, der wohl schon damals den Absprachen zwischen den Bundesländern zum Opfer fiel. Denn schnell schien man sich darüber einig, dass das Thema Personalstruktur bei dieser Reform des HRG 1997/98 ausgespart bleiben sollte. Ob bei der sozialdemokratischen Opposition tatsächlich die Hoffnung bestand, nach

einem Regierungswechsel alles anders und gründlicher anzugehen, wird nicht mehr aufzuklären sein.

## **Der Ausgangspunkt der Bundesregierung**

Mit der Koalitionsvereinbarung beschwert ergriff das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) 1999 die Initiative und berief eine Expertenkommission ein. Diese erhielt den Auftrag, sich mit ausgewählten Aspekten der Reform der Personalstruktur, insbesondere der Neugestaltung des Qualifikationsweges der Hochschullehrer sowie der Einführung eines wettbewerbsfähigen und leistungsorientierten Besoldungssystems zu beschäftigen. Ob das Ministerium – von Anfangserfolgen nicht verwöhnt – den Reformumfang entgegen der Zielsetzung der Bundesregierung oder nur den Tätigkeitsumfang der Kommission begrenzen wollte, bleibt dessen Geheimnis. Immerhin hatte eine nicht geringe Zahl der Bundesländer bereits vor Beginn der Tätigkeit der Expertenkommission zu erkennen gegeben, dass gewichtige Veränderungen beim Hochschulrahmenrecht nicht erforderlich sind. Bedenkt man das Verhältnis zwischen Bund und Ländern etwa beim BAföG, dürfte eine Selbstbeschränkung nahe liegen. Hingegen konnte bei der Einführung einer leistungsorientierten Besoldung auf die Überlegungen im Zusammenhang mit der Novellierung des (allgemeinen) Beamtenrechts und die mehrjährige Arbeit einer Bund-Länder-Arbeitsgruppe zurückgegriffen werden.

## **Die Empfehlungen der Expertenkommission**

Dass eine Konzentration auf zwei Punkte in einem Gesamtsystem nicht zu leisten war, hat sich bei den Beratungen der Expertenkommission recht schnell herausgestellt. Jede Modifizierung des Qualifikationsweges der Hochschullehrer hat Auswirkungen auf die Erfüllung der den Hochschulen obliegenden Aufgaben. Neue Personalkategorien werfen unmittelbar die Frage nach der Art des Beschäftigungsverhältnisses und damit die Frage nach der Fortführung des Beamtenverhältnisses im Wissenschaftsbereich auf. Das Gesamtsystem ist betroffen. Eine Neuordnung des Gesamtsystems hat die Kommission jedoch nicht vorgeschlagen. Vielmehr hat sie sich – entsprechend dem Auftrag – auf Vorschläge zur Modifizierungen des fortzuführenden Systems beschränkt. Veränderungen werden beim Qualifikati-

onsweg der Hochschullehrer und der Besoldung der Professoren – mit den jeweiligen Auswirkungen auf das Gesamtsystem – gefordert.

## **Das Konzept des BMBF**

Neben der Aufregung um die Empfehlungen der Expertenkommission zur Neuordnung des Qualifikationsweges als auch zur Einführung einer leistungsorientierten Besoldung wurde insbesondere das fehlende Gesamtkonzept des BMBF beklagt. Das Ende September vorgestellte Konzept des BMBF vermag dieses Defizit nicht zu beseitigen.

Die Beschreibung der Ausgangslage beschränkt sich ausschließlich auf den Werdegang zum Hochschullehrer und dessen Besoldung. Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Hochschulen hängen offenbar nach Auffassung der Bundesregierung ausschließlich von (werdenden) Hochschullehrern ab. Eine grundsätzliche Diskussion über die von den Hochschulen zukünftig wahrzunehmenden Aufgaben, deren Verteilung auf Personalgruppen unter Gewährleistung der Funktionsfähigkeit des Systems findet nicht statt. Vielmehr wird pauschal auf (befristete) wissenschaftliche Mitarbeiter, Lehrkräfte für besondere Aufgaben und sonstige Mitarbeiter verwiesen, was die Funktionsfähigkeit des Systems keineswegs sichert und bei diesen Gruppen bestehende Probleme ausblendet. Fallen etwa die Personalgruppen der wissenschaftlichen und künstlerischen Assistenten bzw. Oberassistenten sowie der Dozenten weg, muss – soll die Anzahl der Studienplätze nicht sinken – das von diesen Gruppen wahrgenommene Lehrdeputat gesichert werden. Es dürften Zweifel angebracht sein, ob die Juniorprofessuren dieses Deputat übernehmen können.

Hier will der vorliegende Band ansetzen, vor dem Hintergrund der bisherigen Personalstrukturkonzepte einzelne Probleme aufgreifen und Inspirationen für ein weitergehendes zukunftsgerichtetes Konzept der Personalstruktur liefern.

## **Historischen Kontext beachten**

Nicht nur bei der Implementierung der Juniorprofessur stellt sich die Frage, ob bisherige Erfahrungen mit der Ausgestaltung der Personalstruktur hinreichend berücksichtigt wurden. So drängen sich Vergleiche zur Assistenzprofessur oder zur Strukturierung des Doktorandenstudiums in der DDR – mag man dies auch angelsächsisches Modell nennen – auf. Der

Beitrag von Andreas Keller beschreibt daher Konzeptionen zur Reform der Personalstruktur seit 1968 bis hin zu den aktuellen Vorstellungen der Bundesregierung und der Opposition. Sieht man sich vor diesem Hintergrund die punktuellen Regelungsvorstellungen der Bundesregierung an, erscheinen Nachbesserungen unumgänglich.

### **Personalstrukturreform als Mittel der Gleichstellung?**

Zweifelsohne besteht bei der Gleichstellung beider Geschlechter im Hochschul- und Wissenschaftsbereich ein enormer Nachholbedarf. Ursula Kneer hinterfragt in ihrem Beitrag, ob die vorgeschlagene Juniorprofessur einen Beitrag zur Gleichstellung der Geschlechter liefert. Zugleich formuliert sie aus der Sicht der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (BuKoF) Anforderungen an die Implementierung der Juniorprofessur und weist auf Probleme im Zusammenhang mit der Einführung einer leistungsorientierten Besoldung bzw. Vergütung hin. Im Ergebnis spricht sie sich gegen die Einführung leistungsbezogener Bestandteile bei den Einkommen, jedenfalls aber für eine am Gender Mainstreaming-Prinzip orientierte Ausgestaltung der Besoldung/Vergütung aus.

### **Qualifikationsverhältnisse gestalten**

Das Konzept des BMBF greift die Überlegungen zur stärkeren Strukturierung der Promotionsphase auf. Klaus Vosteen beschreibt die gegenwärtige Situation der Promovierenden im Hochschul- und Sozialrecht. Zahlreiche gesetzliche Defizite werden aufgezeigt und damit Lücken der gegenwärtigen Überlegungen aufgezeigt. Mechthild Kiegelmann beschreibt in ihrem Beitrag die Situation von Habilitierenden in Berlin. In Auswertung einer Erhebung aus dem Jahr 1998 werden Faktoren, die auf den Verlauf der Habilitation mittelbar und unmittelbar Einfluß nehmen, dargestellt. Unabhängig von der Frage der Fortführung der Habilitation wird daraus deutlich, welche hemmenden und fördernden Faktoren bei der Neuordnung des Qualifikationsweges bedacht sein wollen.

### **Flexibilisierung, Funktionalität und Qualität**

Zu den großen Herausforderungen der Neuordnung der Personalstruktur gehört es, Flexibilisierung und Qualität in Einklang zu bringen. Bei der

Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses hat sich die Befristung von Beschäftigungsverhältnissen bewährt. Obwohl Hochschulen und Beschäftigte im Übrigen mit den geltenden Regelungen zur befristeten Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeitern unzufrieden sind, spricht sich die Bundesregierung für eine Fortführung des geltenden Modells aus. Auch wenn man diese Haltung – muss ein Personalmanagement doch tatsächlich und nicht nur rechtlich etabliert werden – noch nachvollziehen könnte, erweist sich das vorgelegte Konzept des BMBF als ungeeignet, neue Beschäftigungsformen und daraus resultierende Konflikte zu erfassen.

Der Beitrag von Thomas Neie zeigt am Beispiel der Lehrbeauftragten die wachsende Bedeutung der Personalgruppe, deren Stellung und Handlungsoptionen auf. Klaus Joachim Grigoleit untersucht die Befristung von Professuren nach den Vorgaben von Bundes- und Landesrecht. Der Autor arbeitet die in der politischen Diskussion kaum erkennbaren Unterschiede zwischen Beamtenverhältnis auf Zeit und auf Probe heraus. Dabei setzt er sich umfassend mit den verfassungsrechtlichen Vorgaben für die Befristung von Professuren auseinander und kommt zu dem Ergebnis, dass das Beamtenverhältnis auf Zeit nur ausnahmsweise in Betracht kommt.

## **Neue Modelle?**

Dem Personalmanagement, ein vom Novellierungsvorhaben der Bundesregierung ebenfalls ausgesparter Bereich, muss ein deutlich höherer Stellenwert eingeräumt werden. Diethard Kuhne beschreibt in seinem Beitrag Elemente und Bedingungen des Personalmanagements an den Hochschulen. Dabei zeigt er deutlich die Probleme im Zusammenhang mit der Einführung von Globalhaushalten auf. Über Erfahrungen mit wissenschaftsspezifischen tarifvertraglichen Regelungen, den Tarifvertrag für studentische Beschäftigte, berichtet Matthias Jähne. Der Autor hinterfragt angesichts der Funktion der studentischen Beschäftigten, ob hierfür überhaupt ein Tarifvertrag erforderlich ist und arbeitet die Vorteile des Gestaltungsmodells heraus. Signifikant sind schließlich die sich daraus ergebenden Unterschiede für die Beschäftigungsverhältnisse der Studierenden in Berlin und den anderen Bundesländern. Ein alternatives Modell der Personalstruktur denkt Gerd Köhler. Ausgehend von einer Beschreibung der Problemlage reflektiert er mögliche Veränderungen rückblickend aus dem

Jahr 2005. Vor diesem Hintergrund entwirft er Anforderungen an eine umfassende Reform der Personalstruktur aus gewerkschaftlicher Sicht.

### **Ziemlich prekär**

Dieser Band kann auf Problemlagen und Handlungsnotwendigkeiten nur ausschnittsweise eingehen. Gleichwohl verdeutlichen die Beispiele, dass tradierte Vorstellungen über das Funktionieren der Hochschulen als auch die Skepsis gegenüber neuen alten Gestaltungsmodellen, wie etwa Tarifverträgen, einer wirklichen Reform der Personalstruktur entgegenstehen. Neue Problemlagen und Anforderungen an das Management werden nicht hinreichend erfasst. Es ist daher zu bezweifeln, ob das vom BMBF vorgelegte Konzept geeignet ist, das Funktionieren des Systems Hochschule heute, aber auch in Zukunft zu gewährleisten. Es bleibt daher zu hoffen, dass im Gesetzgebungsverfahren alte und neue Ansätze abgewogen und im Ergebnis eine Regelung getroffen wird, die die Funktionsfähigkeit des Systems über den Tag des Inkrafttretens des Gesetzes hinaus und für alle Personalgruppen gewährleistet.