

Auszug aus dem Schreiben vom 06.12.2001 des Bundesministeriums für Bildung und Forschung an die Vorsitzende der DGfE Betr.: Junior-Professuren, befristete Beschäftigungen (März 2002)

Die Grundausrüstung der Juniorprofessuren muss grundsätzlich aus den vorhandenen Mitteln der Hochschulen, also durch Umverteilung, finanziert werden. Da es jedoch erst im Laufe der kommenden Jahre aufgrund der bis dahin erfolgten Pensionierung von Professorinnen und Professoren und dadurch auslaufenden Berufungsvereinbarungen ausreichend Spielraum für eine Neuverteilung der vorhandenen Ressourcen innerhalb der Hochschulen geben wird, sollen die Länder bei der Einrichtung von Juniorprofessuren mit einem Förderprogramm unterstützt werden.

Der Bund wird hierzu, in den Jahren 2002 bis 2006 je Juniorprofessur pauschal 60.000 Euro für die Forschungszwecke benötigte Sachausstattung von bis zu 3.000 Juniorprofessuren bereitstellen.

Der Bund hat in entsprechender Anwendung der Ziele des Programms bereits im Jahre 2001 modellhafte Anträge von einzelnen Hochschulen für die Förderung der Sachausstattung von herausragend qualifizierten Nachwuchswissenschaftlern und Leitern von Forschernachwuchsgruppen bewilligt. Diese Nachwuchswissenschaftler sollen nach Vorliegen der hochschul- und dienstrechtlichen Voraussetzungen in den Ländern als Juniorprofessoren oder als Professoren weiterbeschäftigt werden.

Der Bund wird auch die für Forschungszwecke benötigte Sachausstattung von Juniorprofessuren an Hochschulen des Bundes fördern:

Derzeit gibt es an den Hochschulen rd. 50.000 Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter, 15.000 C1- und 4.000 C2-Stellen. Von den 15.000 C1-Stellen sind allerdings nur 6.000 adäquat mit wissenschaftlichen Assistenten besetzt. Von den zusammen 69.000 Stellen bleiben nach Abzug der von der Expertenkommission des BmBF vorgeschlagenen 6.000 Stellen für Juniorprofessuren etwa 63.000 Stellen für die Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeitern übrig. Diesen kann die selbständige Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung und Lehre in dem Rahmen tragen werden, der in § 48 a des geltenden Hochschulrahmengesetzes vorgesehen ist. Wissenschaftliche Mitarbeiter sind auch nicht von einer weiteren Hochschullaufbahn ausgeschlossen, da eine Qualifizierung für eine Professur nicht nur über die Juniorprofessur, sondern auch durch wissenschaftliche Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter erfolgen kann.

Im Rahmen der öffentlichen Diskussion der Dienstrechtsreform ist verschiedentlich gefordert worden, Übergangsbeschäftigungsverhältnisse im Anschluss an eine erfolgreich absolvierte Juniorprofessur vorzusehen, wenn eine Bewerbung auf eine Dauerprofessur bis zum Abschluss der

Juniorprofessur nicht erfolgreich war. Für solche Übergangsbeschäftigungsverhältnisse besteht jedoch aus folgenden Gründen kein Bedarf:

Die im Rahmen der Dienstrechtsreform vorgesehene weitgehende Auflockerung des Hausberufungsverbots wird dazu führen, dass die Universitäten künftig bzgl. ihrer Professorenstellen eine Personalplanung und bzgl. der Juniorprofessoren eine Personalentwicklungsplanung betreiben werden. In der Vergangenheit bestand hierzu wegen des Hausberufungsverbots und des dadurch obligatorischen Hochschulwechsels im Anschluss an die Habilitation kein Anlass. Die Sinnhaftigkeit einer Personalentwicklungsplanung wird durch die den Ländern eingeräumte Option, einen tenure-track vorzusehen, noch verstärkt.

Juniorprofessuren werden deshalb mit hoher Wahrscheinlichkeit vor allem dort eingerichtet werden, wo ein absehbarer Bedarf für die Nachbesetzung einer Dauerprofessur in einem mittelfristigen Zeitraum von vier bis sechs Jahren besteht.

Dies schließt zwar nicht aus, dass eine Passgenauigkeit von Juniorprofessur und freiwerdender Dauerprofessur nicht in allen Fällen erreicht werden kann, es erscheint jedoch unangemessen, wegen möglicher Probleme einer Anschlussbeschäftigung im Einzelfall die Möglichkeit von Übergangsbeschäftigungsverhältnissen in institutionalisierter Form vorzusehen. Erfahrungsgemäß führt die Einräumung entsprechender Möglichkeiten dazu, dass sie dann regelmäßig auch ausgeschöpft werden.

Soweit in Einzelfällen Juniorprofessoren nach der sechsjährigen Juniorprofessur noch nicht auf eine Dauerprofessur berufen wurden, können sie in einer Übergangszeit z.B. Forschungsprojekte, Lehrstuhlvertretungen oder Gastprofessuren im Ausland übernehmen. Ebenso können sie an ihrer bisherigen Hochschule als wissenschaftlicher Mitarbeiter in einem befristeten Angestelltenverhältnis oder - soweit das Landesrecht dies vorsieht - in einem Beamtenverhältnis auf Zeit beschäftigt werden. Hinsichtlich des befristeten Angestelltenverhältnisses wird zwar regelmäßig wegen der Zwölfjahresfrist und der Anrechnung der Zeit der Juniorprofessur auf diese Frist keine Befristung nach §§ 57a ff. HRG in Betracht kommen; eine Befristung kann jedoch in diesen Fällen auf der Basis von § 14 Abs. 1 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes erfolgen.

Die Hochschuldienstrechtsreform wird daher die Situation des zukünftigen Hochschullehrernachwuchses wesentlich verbessern.