

# Anlage Zusammenfassung der Diskussion zum Leistungsprinzip und zur Berufungsordnung

Ausgangspunkt und Grundlage aller Überlegungen für eine erfolgsversprechende Durchsetzung des Leistungsprinzips an der Universität ist eine angemessene Einordnung der Wissenschaft in den gesellschaftlichen Gesamtrahmen, d. h. die nötige Anerkennung der Wissenschaft durch die Gesellschaft und auch eine entsprechende Vergütung geistiger Arbeit.

In der Vergangenheit hat sich gezeigt, daß unbefristete Arbeitsverhältnisse sich in der Regel nicht leistungsstimulierend ausgewirkt haben. Deshalb wird vorgeschlagen, in Zukunft bei wissenschaftlichen Mitarbeitern - wie in den meisten europäischen Ländern - überwiegend befristete (und nur zum kleineren Teil unbefristete) Arbeitsverhältnisse (als Assistent usw.) abzuschließen.

Eine solche Maßnahme fördert die anspruchsvolle Qualifizierung der Universität ist in erster Linie eine Qualifizierungsmaßnahme und zugleich eine gesunde Fluktuation. Andererseits ist eine solche Fluktuation nicht zwangsläufig positiv z. B. bei älteren Kollegen nicht angestrebt werden, setzt aber die Erhöhung des materiellen Anreizes von Arbeitsstellen an der Universität voraus. Beim Abschluß solcher befristeter Arbeitsverhältnisse muß die soziale Absicherung gewährleistet sein.

Ebenfalls ist eine Übergangsregelung für die nächsten 2 bis 3 Jahre vorgesehen sollte auch weiter beachtet werden im Zusammenhang mit einem zukünftigen Beamtenrecht.

Unter den Bedingungen von vorwiegend befristeten Arbeitsverhältnissen der wissenschaftlichen Mitarbeiter kommt einer objektiven Leistungsbewertung ein weit höherer Stellenwert zu als bisher. Zum Zwecke der Objektivierung der Leistungsbewertung wird vorgeschlagen, daß jährlich innerhalb der Einrichtung von jedem Wissenschaftler ein Leistungsnachweis zu führen ist. In diesen Leistungsnachweis müßten eingehen: Lehrveranstaltungen, Weiterbildungsveranstaltungen, Forschungsleistungen, Veröffentlichungen, Vorträge, Qualifi-

zierung, Gutachter- und Betreuungstätigkeit.

Leistungstätigkeit im Interesse des gesamten Kollektivs (z. B. Institutsleitung, Geschäftsführung) sollten dabei nicht erfaßt, sondern durch einen festen Gehaltszuschlag abgegolten werden. Dabei sollten medizinische Betreuungstätigkeiten eine adäquate Anerkennung finden; die Widersprüche zwischen Hochschultarif und Medizintarif müssen jedoch minimal gehalten werden.

Ergebnis dieser Beratungen (des Leistungsnachweises) sollte die Einstufung der Dienststellung und des Gehaltes jedes einzelnen wissenschaftlichen Mitarbeiters sowie die Festlegung eines leistungsabhängigen Gehaltsanteils bzw. einer Prämierung für konkrete termingerechte erbrachte Leistungen sein. Andere Arten von Prämierungen sollte es nicht mehr geben. Arbeitsverhältnisse bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern sollten für einen Zeitraum von 3 Jahren gelten; danach bedürfen sie einer Bestätigung. Basis für diese Entscheidungen sind die vorgeschlagenen Jahresleistungseinschätzungen. Die Entscheidungen werden getroffen vom Leiter der Einrichtung gemeinsam mit den Hochschullehrern und Oberassistenten. Sie müssen vor Inkrafttreten im Wissenschaftlerkollektiv besprochen werden. Dabei ist darauf zu achten, daß die Kontinuität in Lehre und Forschung, in der Medizin auch die praktische Weitergabe von Diagnosemethoden und Therapieverfahren, gesichert bleibt. Für Wissenschaftler mit einem Alter über 50 Jahre sollte jedoch das Arbeitsverhältnis grundsätzlich unkündbar sein (weil fehlender Leistungswille bzw. mangelhafte Leistungsfähigkeit bereits vorher zur Nicht-Bestätigung ihres Arbeitsverhältnisses hätten führen müssen).

Darüber hinaus ist der Vorschlag unterbreitet worden, das Modell der vorwiegend befristeten Arbeitsverhältnisse auch auf die Lehrveranstaltungen der Hochschullehrer durch die Studenten, Einhelligkeit besteht in der Notwendigkeit, eine hohe Qualität der Lehre zu sichern, die Anforderungen an die didaktischen Fähigkeiten der Hochschullehrer zu erhöhen, die Studenten in die Bewertung der Hochschullehrer einzubeziehen, da-

Hochschullehrer zu übertragen, also z. B. auch Berufungen zu Professoren nur für einen Zeitraum von 5 Jahren auszusprechen (nach dem sie nach den genannten Prinzipien der Bestätigung bedürfen). Begründet wird dieser Vorschlag mit der Sicherung der Qualität der Lehre, verbunden mit einer Bewertung der

mit die Studenten nicht nur Objekt, sondern zugleich auch Subjekt ihrer Ausbildung sind (oder werden).

Dennoch stieß der Vorschlag, auch für Hochschullehrer künftig vorwiegend befristete Arbeitsverhältnisse abzuschließen, auf starke Bedenken (durchaus nicht nur bei den Hochschullehrern selbst).

a) weil er wenig europakompatibel ist und sich entsprechende Versuche in anderen Ländern (z. B. USA, UdSSR) kaum bewährt haben;

b) weil eine Bewertung der Leistungen der Hochschullehrer auf Grund ihrer Lehrveranstaltungen der Differenziertheit der Leistungsanforderungen an die Hochschul-

zwischen Lehre und Forschung gehen wird (es auch Hochschullehrer geben wird, die vorwiegend auf dem Gebiet der Forschung tätig sind und dort international anerkannte Leistungen vollbringen), so daß eine Bewertung allein von den Lehrveranstaltungen her durch die Studenten die genannte Differenziertheit außer acht lassen würde;

c) weil eine Bewertung allein von den Lehrveranstaltungen her durch die Studenten (gar auf Grund einer Bewertungskriterien) die Gefahr der „Punktehagerei“ in sich birgt (und womöglich diejenigen Hochschullehrer, die die geringsten Anforderungen stellen, am liebsten erscheinen), d. h. auch Sach-

spätere Befristung überflüssig machen sollten).

Diese Anforderungen müssen in eine neue Berufsordnung eingehen, für die folgende Aspekte vorgeschlagen werden: Eine freie Hochschullehrerstelle müßte in jedem Falle landesweit in angemessener Form (verschiedene Zeitschriften) öffentlich ausgeschrieben werden. Alle Personen, die nachweislich ausreichend qualifiziert sind (Promotion B), haben die Möglichkeit, sich bei der Universität unter Angabe ihrer Qualifikation, ihrer Leistungen und ihrer bisherigen Entwicklung und mit Einreichung ihrer vollständigen Publikationen (für die Gutachter) zu bewerben. Als Gutachter müßte die betreffende Fakultät drei ausgewählte und für das entsprechende Fachgebiet kompetente Wissenschaftler (darunter auch universitätsfremde) vorschlagen. Eine zusätzliche Stelle sollte zu jedem Kandidatenkollektiv (alle diplomierten Wissenschaftler) des Instituts mit der freien Hochschullehrerstelle beigebracht werden. Die Kandidaten müßten eine öffentliche Probevorlesung vor Wissenschaftlern und Studenten mit anschließender Diskussion halten, die von der Fakultät eingeschätzt wird.

Auf der Basis der eingereichten Unterlagen, der Gutachten und der Probevorlesung schlägt die Fakultät bis zu drei Kandidaten mit einer entsprechenden Rangfolge vor. Die Entscheidung über die Berufung liegt bei der Universität, bei einer Abweichung von der Rangfolge ist eine Rücksprache mit der Fakultät notwendig. Der Minister (als Berufungsinstanz) müßte den von Fakultät und Universität favorisierten Kandidaten bestätigen.

Sollte trotz dieser strengen Berufsordnungsbestimmungen in seltenen Ausnahmefällen die Notwendigkeit bestehen, einen Hochschullehrer abzurufen, müßte das in der Berufsordnung vorgesehen werden. Ein in einem solchen Ausnahmefall abzurufen Professor sollte den Titel „Professor“ weiterführen dürfen, ihm müßte in der Einrichtung eine Arbeitsmöglichkeit angeboten werden. Unabhängig davon sollte - um älteren Professoren ein selbstgewünschtes Ausscheiden zu erleichtern - günstige Emeritierungsbedingungen ab einem Alter von 60 Jahren gesichert werden.



Lehrveranstaltungen der Hochschullehrer durch die Studenten.

lehrer (z. B. in der Forschung) nicht gerecht wird und die Differenziertheit dieser Leistungsanforderungen auch eine differenzierte Leistungsbewertung notwendig macht;

e) weil es innerhalb der Universität in den einzelnen Fachgebieten (vgl. die kleinen Disziplinen) immer unterschiedliche Proportionen

kompetenz (als entscheidendes Kriterium) durch andere Faktoren überlagert werden kann.

Die unbefristete Stellung der Hochschullehrer rechtfertigt sich durch die vorherige Selektion entsprechend dem Leistungsprinzip. Dazu bedarf es strengerer Anforderungen bei ihrer Berufung (die eine

**NOTWENDIGER NACHSATZ:** Bei dem hier vorgestellten Material handelt es sich um ein DISKUSSIONSPAPIER! Meinungen und Vorschläge richten Sie bitte an die UZ oder über Postfach 1 direkt an die zuständige Senatskommission Demokratie/Autonomie.

Der im Herbst 1989 erwungene gesellschaftliche Wandel macht vor den Toren der Hochschulen und Universitäten keinen Halt. Die aktuelle Bestandsaufnahme zeigt, daß überkommener universitärer Geist und deformierte Strukturen grundsätzlichem Wandel unterworfen sein müssen, wenn international bestmögliche Positionen in akademischer Lehre und Forschung angezielt sind. Das ist nur zu begrüßen.

Im Prozeß der Neubestimmung zeichnet sich eine Orientierung der Ziele und Wege konzentriert sich auf zwei Ebenen:

1. Durch freie Wahl legitimierte Vertreter der Studenten fordern neue Rechte und Pflichten der Studentenschaft an.

2. Die noch vom ehemaligen Minister für Hoch- und Hochschulwesen berufener Hochschullehrer, Rektoren und deren vielzahligen Stellvertreter treten in Klausur über Fragen der Freiheit von Lehre und Forschung unter marktwirtschaftlichen Bedingungen sowie über neue Strukturen an den akademischen Bildungseinrichtungen.

Die dritte involvierte Ebene, die der wissenschaftlichen Mitarbeiter zwischen Studentenschaft und Hochschullehrer, hat sich bisher nicht, oder jedenfalls nicht organisiert artikuliert, um ihre spezifischen Interessen durchzusetzen.

Dabei scheint dieser Personenkreis in seiner Zukunftsperspektive am stärksten betroffen zu werden. Das zeigen Unsicherheiten und Irritationen in kollegialen Diskussionen.

Das ist vor allem begründet in der sich aufweisenden Richtung der strukturellen Reformierung im Hochschulbereich. Die an den Grundstrukturknoten Beteiligten scheinen in starkem Maße auf ein Ordnungsprinzip zu operieren, bei dem die Professoren bis zur Erreichung der Altersgrenze amtierend (quasi als Wissenschaftsbeamte), und denen wissenschaftliche Mitarbeiter beigeordnet sind, die im Regelfall zeitlich befristete Anstellungsverträge haben sollten.

Mit den Zeitverträgen soll wissenschaftliche Effizienz angezielt und forciert werden. Das ist zweifellos ein starkes Argument, aber eben nur eine Facette des Problemfeldes. Langfristig gesehen ist

das Favorisieren von Zeitverträgen janusköpfig. Das mittlere wissenschaftliche Personal hat zwei Aufgaben zu erfüllen, nämlich

- a) wissenschaftliche Qualifikation zu erwerben und
- b) akademische Lehrveranstaltungen zu bestreiten.

Die individuelle Gewichtung dieser Doppelaufgabe hängt von den prospektiven Intentionen ab. Ist ein beruflicher Werdegang außerhalb der Hochschule/Universität angezielt, steht der Erwerb eines akademischen Grades im Vordergrund, die Hochschule/Universität wird als Dienstleistungseinrichtung genutzt.

und kapazitiven Gründen wird man sich auf einen zweischichtigen und Wochenends-Lehrbetrieb einstellen müssen.

Eine personalbezogene Rotstiftpolitik ist zu erwarten, die vor allem die mittlere Ebene treffen wird. Dann kommt das Prinzip der Zeitverträge, wobei auch an eine Besetzung einer Stelle durch mehrere Personen gedacht werden muß. Die Differenz im Monatsentkommen zu qualifikationsvergleichbaren Stellen in der Industrie, im Gesundheitswesen und im Dienstleistungssektor wird noch größer als bisher schon feststellbar.

aktuell diskutiert, und wie wird deren Relevanz motiviert?

- An welche Formen der Mitbestimmung aller Beteiligten ist dabei gedacht?

- Welche Mittel zur Erzielung eines breiten Konsens in der Sache Hochschulreform sind vorgesehen? Im Detail:

- Bleibt die Einrichtung des For-



schungsstudiums erhalten?

- Weichen Stellenwert haben in Zukunft befristete Assistenten?

- Werden bisher unbefristete Assistentenstellen in befristete umgewandelt - Wie wird das mit den Lehrern im Hochschulstudium/Lektoren?

- Wird es weiterhin planmäßige Aspiranturen geben?

- Behalten die jetzt ruhenden Arbeitsverträge der planmäßigen Aspiranten ihre Gültigkeit?

- Werden die Hochschulen/Universitäten aus ihrer Pflicht der Absolventenvermittlung genommen?

Die Beantwortung dieser und weiterer Fragen ist für die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen der mittleren Ebene essentiell, sie darf nicht aus dem Blickfeld verschwinden.

Die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen der mittleren Ebene müssen jetzt entscheiden, wie ihre spezifischen Interessen vertreten werden sollen. Überlegungen, Meinungen und Vorschläge können an die angeführte Kontaktadresse gerichtet werden.

**Kontaktadresse für Ihre Meinung:** Tobias Jurak, Karl-Marx-Universität, Sektion Psychologie, Tischstraße 2, Leipzig, 7030.

## Meinung in Sachen Hochschulreform Zeitarbeitsverträge

Zeitarbeitsverträge sind hier sicher ein nützlicher Faktor.

Wird hingegen ein Lehramt angestrebt, ist der Erwerb von Promotion und Habilitation eine conditio sine qua non. Zugleich müssen aber Lehrkompetenzen erworben werden (für die es bisher kein qualifiziertes Weiterbildungsprogramm gab). Die Investitionen auf diesem Gebiet sollen sich lohnen, für den Mitarbeiter und für die Hochschule/Universität. Dafür ist eine einigermaßen verlässliche Zukunftsperspektive erforderlich. Die Tippelappellhour durch mehrere nachgeschaltete Zeitverträge bietet sie nicht, da die Angebote immer größer als der Bedarf sind (und sich sein müssen, wenn nun mit dem Leistungsprinzip Ernst gemacht werden soll).

Aber: Wer hier auf der Strecke bleibt, hat schlechte Chancen auf dem Stellenmarkt (als Mitteldreißiger zu all zu überqualifiziert usw.). Die Motivation für diesen Weg der Profession sinkt - und damit die Chance der Reproduktion des Lehrkörpers auf höchstem Niveau.

Was wird nun die Zukunft bringen?

- Sicherlich erst einmal höhere Immatrikulationszahlen, sofern nicht am bisserigen numerus-clausus-Verfahren orientiert wird. Das ist verbunden mit höheren Lehrbelastungen, auch - und wahrscheinlich insbesondere - für den akademischen Mittelbau. Aus materiellen

- Häufig sind im familiären Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter Spannungen zu erwarten wegen der notwendigen Dominanz beruflichen Strebens, des zu Einschränkung zwingenden Haushaltsbudgets (auch Facilitätur wird teuer), der einseitigen Belastung in der Kinderbetreuung (wissenschaftliche MitarbeiterInnen werden als weniger geachtet) und der weiterhin prekären Wohnraumsituation. (Bisher waren die Forschungsstudenten und befristeten Assistenten die letzten in der Warteschlange - und wagen als geladene DDR-Bürger von einem Arbeitszimmer nur zu träumen.)

- Mit der Normalisierung internationaler Beziehungen wird der auswärtige Interessentenkreis für akademische Positionen zunehmend größer - das gilt für alle drei akademischen Ebenen. Das größte Potential ist in der mittleren Ebene zu erwarten, weil es etwa in der Bundesrepublik Deutschland viele hervorragend ausgebildete und qualifizierte Akademiker gibt, die aufgrund der dortzulande praktizierten restriktiven Bildungspolitik ihre akademische Karriere beenden müssen.

Um die aktuelle hochschulpolitische Diskussion transparent zu machen, sind unter der hier betrachteten Problematik Fragen zu beantworten:

- Welche strukturbezogenen Konsequenzen der Hochschulreform werden

## Guter (Kliniks-) Rat nicht teuer

Betriebsräte als Zeichen neuen Demokratieverständnisses und -bedürfnisses schiedens vielerorts wie Pilze aus dem Boden.

UZ wolle am Beispiel des Klinikrates der Klinik für Innere Medizin der KMU in Erfahrung bringen, wie es zur Entstehung des Rates kam und sprach deshalb mit Frau Heide Janke, der Sprecherin des Klinikrates, sowie deren Stellvertreterin, Frau Dr. Annerose Neugebauer.

Frau Janke: „Der Klinikrat der Klinik für Innere Medizin hat sich am 13. Februar 1989 konstituiert und soll eine wirksame, vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen der Klinikleitung und dem gesamten Personal organisieren. Die zehn Mitglieder wollen zusammen ein Bindeglied zwischen Belegschaft und Leitung darstellen, das nach besten Möglichkeiten einen geordneten Klinikbetrieb gewährleistet.“

Dr. Neugebauer: „Die Vorarbeit für dieses Anliegen hat allerdings viel früher begonnen. Schon im Herbst 1989 traten einzelne Berufsgruppen der Klinik zusammen, um ihre Vorstellungen zur Lösung von Klinikproblemen bis hin zur Beseitigung von persönlichen Unzufriedenheiten zu artikulieren.“

Ich selbst bin Mitunterzeichnerin eines Briefes von zwölf Hochschulkadern, die sich im Dezember 1988 mit Forderungen zu Wort meldeten. Wir versuchten auf diesem Weg u. a. Themen wie das Erreichen der Eigenständigkeit der Klinik oder die Umstrukturierung der Kaderpolitik aufzugreifen. Einige Forderungen können wir inzwischen als erfüllt betrachten (z. B. die Auflösung der SED-Organisation in der Klinik); andere Problemfelder sind noch nicht aufgegriffen. Auch dafür will unser Klinikrat jetzt eintreten.“

UZ: „Wie vollzog sich letztlich der Weg vom Verhaben bis zur Bildung des Klinikrates?“

Frau Janke: „Da die unterschiedlichen Berufsgruppen je einen Sprecher und einen Vertreter für den Klinikrat wählten, dürfen wir annehmen, daß alle berufsbezogenen Punkte gleichberechtigt auf den Tisch kommen. Diesem Prinzip entsprechend soll sich auch der Gesamtbetriebsrat des Bereiches Medizin

zusammensetzen, der dann von je einem Abgeordneten der Klinik- bzw. Institutsräte gebildet werden soll. Leider haben sich noch nicht alle Institutionen an diesem Vorhaben beteiligt und ihren Betriebsrat gebildet.“

UZ: „Bisher verstand sich die Gewerkschaft als Interessenvertreter der Werktätigen. Hat der Klinikrat diese Funktion jetzt vollständig übernommen?“

Dr. Neugebauer: „Unser Klinikrat soll parteipolitisch- und gewerkschaftsunabhängig arbeiten. Dabei steht vor allem die Durchsetzung von rahmenvertraglichen Vereinbarungen, wie Entlohnung, Urlaub, Arbeitszeitregelungen, Einstellungen, Kündigungen, Umsetzungen usw. im Vordergrund. Bei Unstimmigkeiten auf diesen Gebieten konnten wir auch schon konkret helfen, indem Gerichten nachgegangen wurde, strittige Sachverhalte offengelegt wurden oder oftmals die Klinikleitung eingeschaltet wurde. Trotzdem bedarf es natürlich des Kontakts zu einer freien Gewerkschafts-„Dach“-Organisation, da diese die für uns notwendigen, gesetzlichen Grundlagen schaffen muß.“

Frau Janke: „Im Gegensatz zur Gewerkschaft hat unser Klinikrat durch die fehlenden gesetzlichen Regelungen bisher keine Rechte. Unsere Arbeitsweise ist jedoch von diesen Grundlagen abhängig, weshalb wir auch die Erarbeitung solcher Gesetze in absehbarer Zeit fordern.“

Durch die Wahl der Belegschaft fühlen wir uns dennoch legitimiert, auf Grundlage der vorläufigen Arbeitsordnung, die mit der Klinikleitung abgesprochen wurde, unsere Tätigkeit so durchzuführen.“

Dr. Neugebauer: „Hinzufügen möchte ich noch, daß jede Berufsgruppe wirklich auf Vertretung bauen kann, auch wenn sie den Klinikrat derzeit vielleicht noch mit Unklarheit betrachtet. Um Unwissenheit abzubauen und natürlich auch um die weiteren Aufgabengebiete des Klinikrates abstecken, ist für Anfang Mai eine große Betriebsversammlung geplant, für die wir jetzt schon alle Interessierten herzlich einladen möchten.“

Interview: J. KARREN