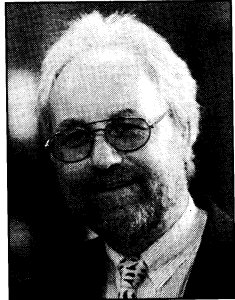


Dienstrechtsreform – Fragen über Fragen



Mit seiner Unterschrift unter die fünfte Novelle des Hochschulrahmengesetzes und das Professorenbesoldungsreformgesetz hat der Bundespräsident das neue Dienstrecht besiegelt. Nun steht die konkrete Umsetzung in Landesrecht an und in Hochschulen und Ministerien häufen sich Fragen über Fragen. Die jüngste Debatte um „Massenentlassungen“ hat die Akzeptanz der Reform keineswegs gefördert und die Verwirrung insbesondere unter jungen Wissenschaftlern erhöht.

Die Ziele sind bekannt und grundsätzlich begrüßenswert: Für Professoren sollen sich besondere Leistungen und Engagement auch monetär lohnen und die Perspektiven für Nachwuchswissenschaftler in Deutschland sollen attraktiver werden. Aber unter den vom Bundesgesetzgeber gesetzten Rahmenbedingungen wird es großer Kunstfertigkeit und Umsicht bedürfen, diese Ziele auch wirklich zu erreichen. Die Reform ist zwar mit Gestaltungschancen verbunden, aber auch mit Risiken, denn eines ist offensichtlich: Von allen Reformen im deutschen Hochschulwesen ist diese die definitivste. Die Entscheidungen, die im Bereich der Besoldung jetzt anstehen, sind Entscheidungen auf Jahrzehnte – und nach unten unelastisch.

Der Zündstoff ist beachtlich und die Bemessung der Personalmittel unter dem neuen Recht schon rein rechnerisch eine höchst knifflige Angelegenheit; denn der Rahmen für die Leistungszulagen ergibt sich erst im Nachhinein aus der Anzahl der dann W-Besoldeten. Noch viel problematischer sind jedoch die schon jetzt absehbaren Hochschul-Konflikte: Auseinandersetzungen zwischen den Universitäten und den Fachhochschulen um die W2- und W3-Stellen, Streit zwischen den Universitäten um die Verteilung des Vergaberahmens, Kontroversen zwischen Kultur- und Ingenieurwissenschaften um die Marktgerechtigkeit der Besoldung und Auseinandersetzungen zwischen Leistungsträgern und Mitläufern über die Gerechtigkeit der Indikatoren. All diese potenziellen Konfliktfelder sind nur durch nachvollziehbare und rationale Modelle zu lösen. Sonst drohen dysfunktionale und nicht positiv motivierende Anreize. Vor allem aber darf es bei einer derartigen Reform nicht nur ums Geld gehen. Nichtmonetäre Anreize für überwiegend intrinsisch motivierte Wissenschaftler dürfen nicht aus dem Blick verloren werden.

All dies erfordert besonnenes und überlegtes Handeln. Die Personalreform an den deutschen Hochschulen hat erst begonnen. Jetzt ist kluges Wissenschaftsmanagement gefordert – auf Landes- wie auf Hochschulebene.

Detlef Müller-Böling

Wissenschaftsmanagement

ZEITSCHRIFT FÜR INNOVATION

8. Jahrgang · Heft 2 · März/April 2002 · Einzelpreis: 18,50 €

news & facts

- 2 **Forschungsförderung**
- 4 **Bildungssystem**
- 6 **Frauenförderung**

schwerpunkt

- 7 **Modellstudiengang
Wissenschaftsmanagement**
Ausschreibung und
Bestandsaufnahme

management

- 16 **Lehre & Forschung**
Forschung an privaten Hochschulen
Klaus Brockhoff
- 20 **Hochschulentwicklung**
Wer sind die Akteure der Entwicklung?
Margret Bülow-Schramm

industrieanwendung

- 25 **Strategie**
Technologiefrüherkennung
Axel Zweck

weiterbildung

- 31 **Aktueller Begriff**
Supply Chain Management
Sascha Albers und
Constantin Wickinghoff

buchbesprechung

- 34 **Hochschulen managen?**
Anke Hanft (Hrsg.)
- 37 **Buchmarkt**
- 40 **Impressum**