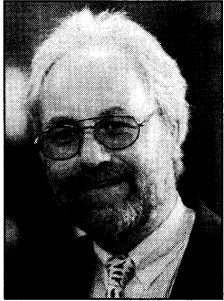


Personalreform in Sicht ?!



Wer sich Dinge von außen betrachtet, sieht manches klarer, z.B. daß die Rahmenbedingungen im deutschen Wissenschaftssystem „der eigenverantwortlichen, wissenschaftsadäquaten Aufgabenwahrnehmung von Hochschulen und Forschungseinrichtungen deutliche Grenzen“ setzen. So die Diagnose einer internationalen Kommission in ihrem kürzlich vorgelegten Gutachten zur Forschungsförderung in Deutschland. Ihr Fazit: Durch starre Regelungen im Beamten- und Besoldungsrecht, im Tarif-, Arbeits- und Haushaltsrecht wird „nicht nur die Leistungsfähigkeit der einzelnen Einrichtungen, sondern auch die des Systems insgesamt geschwächt“.

Ein nicht gerade schmeichelhaftes, wenngleich für viele keineswegs überraschendes Ergebnis. Denn wer kennt sie nicht, die Behinderungen, mit denen das Wissenschaftsmanagement tagtäglich zu kämpfen hat? Da scheitern Berufungen von Spitzenkräften, weil konkurrenzfähige Angebote nicht möglich sind; Gleichbehandlungsgrundsatz und Besserstellungsverbot stehen dem entgegen. Da kollidiert die Projektplanung in der Forschung mit der Laufzeit von Arbeitsverträgen leitender Mitarbeiter, weil geltende Befristungsregelungen Vertragsverlängerungen nicht erlauben. Und da stößt der Personaltransfer zwischen Einrichtungen im öffentlich geförderten Wissenschaftsbereich und mit der Wirtschaft schnell an Grenzen, weil Ruhestandsregelungen Mobilität nicht fördern.

Leicht ließe sich die Liste fortsetzen mit dem Hinweis etwa auf die lange Unselbständigkeit von Nachwuchswissenschaftlern in quasi-feudalen Abhängigkeitsverhältnissen oder auf unzeitgemäße Vergütungsstrukturen und fehlendes Personalmanagement im Verwaltungsbereich. Letztlich ist die Einsicht aber immer dieselbe: Eine umfassende Personalreform für die Wissenschaft tut not.

Dafür sind die Aussichten auf Erfolg derzeit gar nicht so schlecht: Die Hochschulrektorenkonferenz legte jüngst ein richtungsweisendes Reformkonzept vor, und auch im Bund und in einigen Ländern verfolgt man die Reform der Personalstrukturen und personalrechtlicher Regelungen mit einer hohen Priorität. Es besteht also die Hoffnung, daß sich bald etwas tut in Sachen Personalreform.

Bleibt der Hinweis auf den Blick in andere Länder. Die Managementstrukturen im schweizer ETH-Bereich oder das differenzierte System leistungsorientierter Besoldung und Beförderung an kanadischen Universitäten lohnen die Mühe eines Vergleichs. Denn schließlich gilt auch für die Politik: „Wer nicht vergleicht, ...“

Professor Dr. Detlef Müller-Böling

Wissenschaftsmanagement

ZEITSCHRIFT FÜR INNOVATION

5. Jahrgang · Heft 3 · Mai/Juni 1999 · Einzelpreis: 36 DM

news & facts

4 Existenzgründungen

5 Interview

7 Polen

8 Evaluation

9 Frankreich

management

11 Betriebswirtschaft

Praxisnähe mit Fallstudienforschung
Oliver Gassmann

17 Wissenstransfer

Wissensbereitstellung einüben
Klaus Brockhoff

20 Kooperationen

Technologien gemeinsam entwickeln
Roman Boutellier, Sabine Böttcher

24 Wissenschaft

Qualität durch Controlling
Max Krott

33 Führungsoptionen

Konzentration statt Verzettlung
Hans Siegwart

37 Hochschulreform

Zwischen Steuerung und Autonomie
Frank Ziegele

43 Organisation

Transparenz schafft echte Integration
Klaus Richter

47 Patentpolitik

Schutz zahlt sich aus
Andreas Bieberbach

buchbesprechung

51 Erfolgsfaktor KVP

Michael Lehner

53 Buchmarkt

58 Impressum

Bitte beachten Sie die Stellenanzeige der Universität Köln auf S. 16.