

„Exoten-Sterben“ alarmiert Hochschulrektoren

Wissenschaftsrat und Kultusminister vereinbaren rote Liste von bedrohten Studienfächern – Clearing-Stelle soll Kürzungen koordinieren

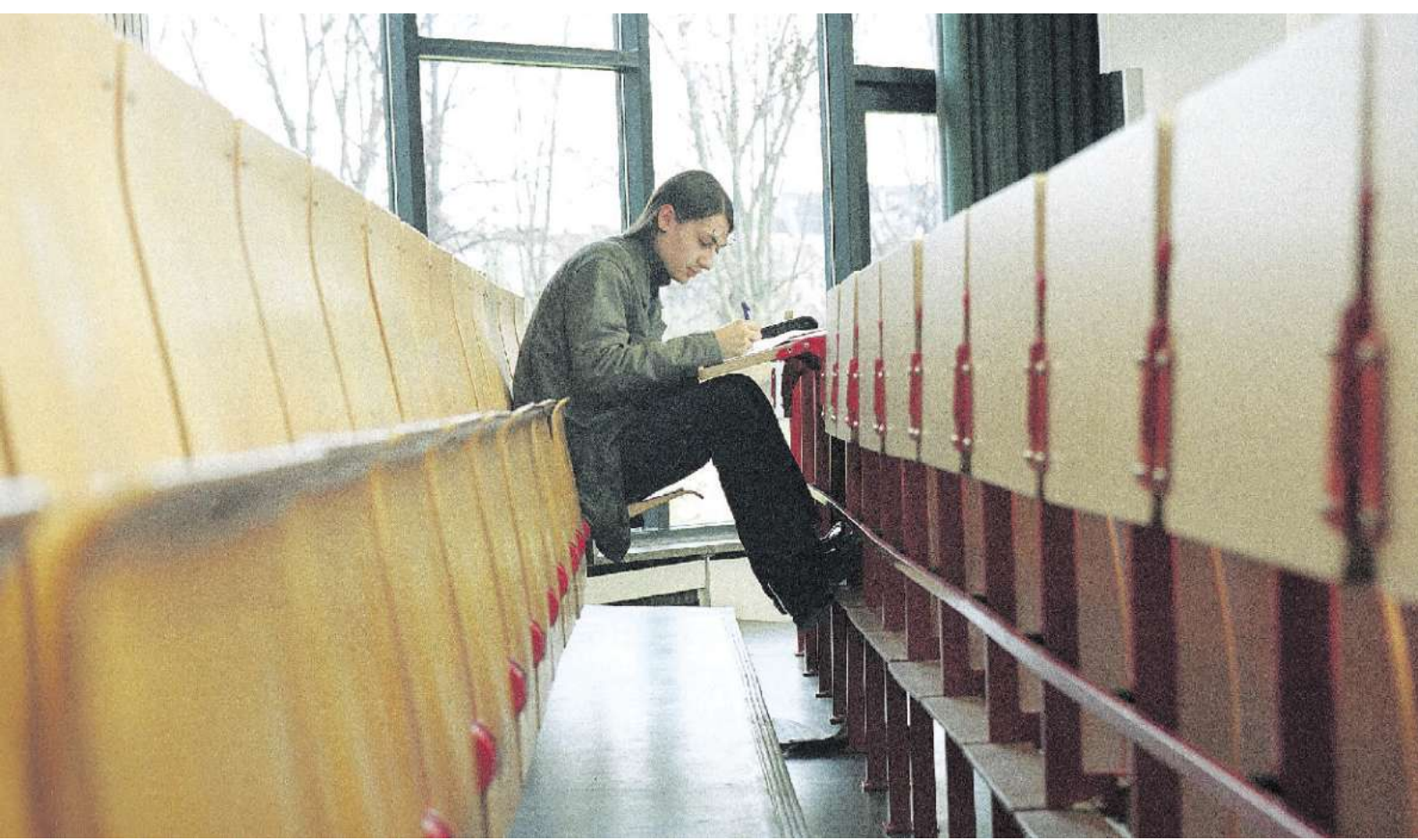
BARBARA GILLMANN | BERLIN

Die Hochschulen schlagen Alarm: Die große Umbauwelle an den Universitäten droht die vermeintlichen „Exoten“ über Bord zu spülen. Die Konzentration auf große und vermeintlich anwendungsnähere Fächer „bedroht die kleinen Fächer – bis hin zur vollständigen Streichung“ warnen die Hochschulrektoren in einem Beschluss, den sie auf ihrer gestrigen Vollversammlung berieten, und dessen Entwurf dem Handelsblatt vorliegt. Detailliert ist darin aufgelistet, wo womöglich unwiederbringlicher Verlust von Forschungs- und damit Beratungskapazität droht. „Der unkontrollierte Abbau führt zu Verwüstungen“, hatte zuvor auch der Vorsitzende des Wissenschaftsrates, Peter Strohschneider, gewarnt. Es gelte, jedes Fach bundesweit einzeln zu begutachten, empfiehlt der Chef der höchsten Beratungsinstanz von Bund und Ländern.

zur Profilierung kleine Fächer stützen, ohne dass dies bundesweit koordiniert wird. So kann es „ohne jeden Feldzug passieren, dass etwa die Slawistik seit 2000 um die Hälfte gekürzt wurde“, erzählt Strohschneider. Wie schnell ein Fach wie islamische Kulturwissenschaft wichtig werden kann, habe man soeben beim Karikaturenstreit gesehen.

Traditionell gilt Deutschland als Hort einer enormen Vielfalt international herausragender Spezialisten – auch wenn dies einer breiten Öffentlichkeit verborgen geblieben ist. Doch vor allem die Exzellenzinitiative – ein Wettbewerb um zusätzliche 1,9 Mrd. Euro von Bund und Ländern – treibt die Hochschulen dazu, sich auf ihre Stärken zu konzentrieren. Angesichts der knappen Mittel tun sie das oft zwangsläufig auch auf Kosten von Randgebieten. Aktuelles Beispiel ist die Uni Mannheim, die zu Gunsten der renommierten Ökonomie die Geisteswissenschaften eindampft.

Diese sehen sich bundesweit seit geraumer Zeit als Hauptleidtragende des Konzentrationsprozesses. Bei der ersten Runde der Exzellenzinitiative sind ihre Anträge fast sämtlich durchgefallen. Doch es geht nicht nur um Geistes-, Kultur- und Gesellschaftswissenschaften. Auch in den Naturwissenschaften machte die HRK schätzenswerte Fächer wie Klimatologie oder Mineralogie aus. An Fachhochschulen könnten Werkstofftechnik, Konservierung oder Restaurierung leiden.



Manch ein exotisches Studienfach hat nur wenige Studenten – und doch werden aus ihnen international angesehene Experten. Damit könnte es in Zukunft vorbei sein.

In den USA und vielen europäischen Ländern „sind die kleinen Fächer inzwischen zum Privileg weniger Elite-Unis geworden“, schreiben die Rektoren. Damit das nicht auch in Deutschland passiert, benötigten sie

nicht nur ausreichend Geld sondern auch Ausnahmeregelungen. Viele der betroffenen Fächer bilden nur wenig eigene Studenten aus, müssen aber dennoch den Forschernachwuchs heranziehen. Unverzichtbar sind oft ihre Ser-

viceleistungen für große Fächer: So leisten etwa Japanologie, Sinologie und Slawistik vielerorts „Lehrexport“ für Betriebswirte. Deshalb fordert die HRK die Finanzierung eines Sockels – egal, wie viele eigene Studenten da sind.

Wenn ein Fach gar nur mit einem Professor besetzt ist, gerät es zum Desaster, wenn der Lehrstuhl wegen der langwierigen deutschen Berufungspraxis oder dem Verbot, Juniorprofessoren an der eigenen Uni zu berufen, jahrelang unbesetzt bleibt.

Auch der Umbau auf das neue Bachelor/Master-System bringt kleinen Fächern besondere Probleme. So sei es etwa in Sinologie besonders schwer, nach sechs bis acht Semestern einen berufsqualifizierenden Abschluss zu organisieren, zumal wenn zusätzlich die Sprache erlernt wird. Sinnvoll sei daher die gemeinsame Bachelor-Ausbildung mehrerer Fächer oder in Kooperation mehrerer Hochschulen.

Teilweise sind die Vertreter der kleinen Fächer jedoch selbst schuld daran, wenn ihre Bedeutung unterschätzt wird, schreiben die Rektoren Elfenbeinturmbewohnern ins Stammbuch: Sie präsentierten sich teilweise „unprofessionell bei der Drittmittelakquisierung und in der Öffentlichkeit und müssten endlich selbst für mehr Qualitätskontrolle in ihrer Zunft sorgen.“ Die Clearingstelle für die Struktur-

ABBAUFÄCHER

Einmalig
Nur an einem Ort gibt es Jiddistik, Albanologie und Kaukaskistik.

Immer weniger
Indogermanistik: Seit 2000 neu von 26 Standorten geschlossen. An weniger als fünf Standorten sind Albanologie, Niederländistik, Altamerikanistik, Fennistik und Turkologie vertreten. Islamische Kunstgeschichte und Papyrologie gibt es nur an drei Unis.

Zurechtgestutzt
Sinologie gilt als Paradebeispiel für ein Fach, das durch mangelnde Koordination auf den Kern zurechtgestutzt wird und so weite Teile vernachlässigt. Dabei umfasst die Chinakunde Geschichte, Literatur, Archäologie, Literatur, Kunst, Kultur, Religion, Wirtschaft Philosophie, Wissenschaft und Recht und das über eine Periode von fünf Jahrtausenden. Trotzdem gibt es nach Angaben der Hochschulrektorenkonferenz in ganz Europa keine Uni, die das Fach mit mehr als drei Lehrstühlen besetzt. Ähnlich sei die Lage in der romanischen Philologie.

bereinigung der kleinen Fächer dürfte, wenn sie denn kommt, eine Zusatzaufgabe für den Wissenschaftsrat werden. Dieser hat soeben für die Agrarwissenschaften einen Plan vorgelegt, wie bedrohte Kapazitäten sinnvoll konzentriert werden können. Danach sollten die derzeit zehn Fakultäten auf sechs reduziert werden – keine Zukunft habe die Agrarwissenschaft in Berlin, Rostock und Kassel. Den Wettbewerb der übrigen sieben soll eine „Plattform“ organisieren. Diese könnte zur Clearingstelle für die Vielzahl der kleinen Fächer ausgebaut werden.

MEINUNG SEITE 12

CORPORATE BANKING CAPITAL MARKETS ASSET MANAGEMENT PRIVATE BANKING



Neu denken.

Wir freuen uns über die Auszeichnung „Sustainable Bankers of the Year Award 2006“, die wir von der Financial Times und der International Finance Corporation erhalten haben. Diese Anerkennung bestätigt den Anspruch der WestLB, ihren Kunden als „Bank der neuen Antworten“ durch das frühzeitige Erkennen von Chancen und Risiken innovative und tragfähige Lösungen zu bieten.

Nachhaltigkeit ist eine unserer Antworten auf wirtschaftliche, gesellschaftliche und ökologische Herausforderungen. Informationen und Erläuterungen zur Nachhaltigkeitsorientierung der WestLB: www.westlb.de/nachhaltigkeit nachhaltigkeit@westlb.de Marek Wallenfels Tel. + 49 211 826-71335

www.westlb.de



Bank der neuen Antworten

PARTNER DER SPARKASSEN

Arbeitgeber und Verdi erproben im Handel eine Tarifpolitik ohne Krach

Zwischenbilanz eines wissenschaftlich begleiteten Innovationsprojekts

DIETRICH CREUTZBURG | BERLIN

Die Idee wirkt bestechend einfach: Die Vertreter von Gewerkschaft und Arbeitgeberverband setzen sich an einen Tisch und analysieren nüchtern ihre Ziele. Streiks, ja selbst öffentliche Kritik an der Gegenseite, werden für tabu erklärt – und schon können die Beteiligten vertrauensvoll einen neuen Tarifvertrag ausarbeiten, der am Ende alle zufrieden stellt.

Dies ist die etwas verklärende Kurzfassung eines Modellprojekts, das die Gewerkschaft Verdi und die Arbeitgeberverbände des Einzelhandels in den vergangenen drei Jahren erprobt haben: Unter wissenschaftlicher Begleitung unterwarfen sie sich einem für die Tarifpolitik neuen Konsensfindungsverfahren, das mit Hilfe von Elementen der Mediation die destruktiven Einflüsse von Konfliktsituationen ausschalten sollte.

Regie führten im Hintergrund die Bertelsmann- und die Hans-Böckler-Stiftung, die nun mit den Projektpartnern Zwischenbilanz gezogen haben. Ob dabei am Ende ein genereller Erkenntnisfortschritt zu Gunsten effektiverer Tarifverhandlungen auch in anderen Branchen steht, schätzen die Fachleute aber noch zurückhaltend ein. „Das kann man näher bewerten, wenn die neuen Tarifverträge im Einzelhandel endgültig unterschrieben sind“, sagt Conny Antoni, Professor für Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie in Trier. Gewerkschaft und Arbeitgeber sind immerhin einig, dass der neue Ansatz eine „sinnvolle und effektive Alternative oder Ergänzung“ sei, um „komplexe Probleme“ anzugehen.

Die Vorsicht erklärt sich nicht nur daraus, dass die geplanten neuen Tarifverträge für 2,7 Millionen Beschäftigte derzeit noch nicht einmal in konkreten Entwürfen vorliegen. Sie hat auch damit zu tun, dass das Projekt „Innovative Tarifpolitik“ gerade nicht dem tariflichen Alltagsgeschäft galt, also den regelmäßig wiederkehrenden Lohnrunden. Es ging um ein Spezialproblem, mit dem sich freilich in jüngster Zeit viele Branchen herumschlagen: Die Entgeltstrukturen – die tarifvertraglichen Grundregeln, nach denen sich die Eingruppierung und das konkrete Gehalt der Beschäftigten bestimmen – sind über die Zeit völlig veraltet und passen nicht mehr

zur betrieblichen Realität. Zum Beispiel basieren sie auf Berufsbildern aus den 50er-Jahren, die sich längst verändert haben. Eine Reform dieser fundamentalen „Geschäftsgrundlagen der Tarifpolitik“, wie Jürgen Kädler von der Universität Göttingen formuliert, fällt im Rahmen des üblichen Konfliktrituals naturgemäß extrem schwer. Dies lasse sich in der praktischen Anwendung der Tarifverträge eine ganze Zeit lang überspielen. Doch irgendwann gerate das System vor einen Punkt, „an dem es wegen mangelnder Passformigkeit zu Grunde geht“.

Schneller als die Metallindustrie

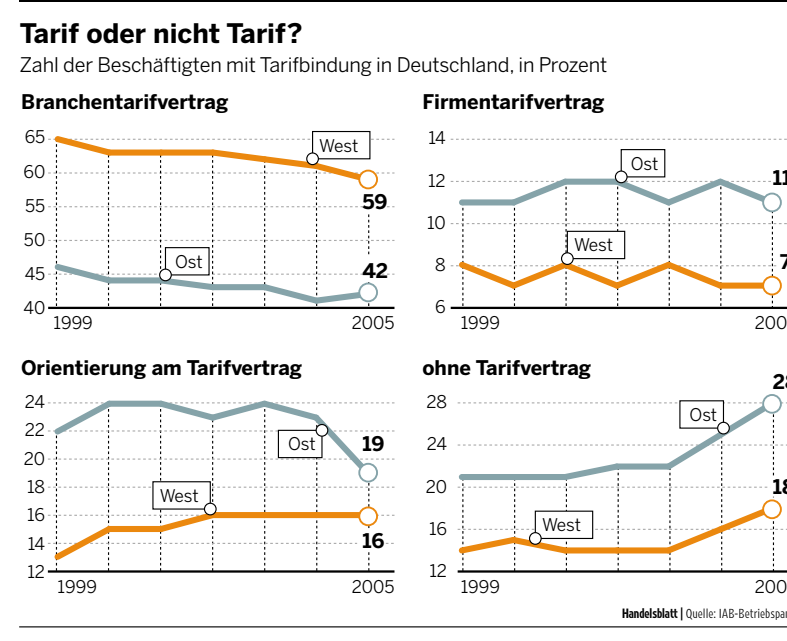
Und das hat durchaus etwas Exemplarisches für die gesamte Tarifpolitik, wie Anke Hassel von der Berliner Hertie School of Governance bestätigt: Wo Flächentarife den Interessen von Betrieben und Beschäftigten immer weniger gerecht werden, sinken Tarifbindung und gewerkschaftlicher Organisationsgrad. Und da der gesetzliche Rahmen für Tarifpolitik stabil sei, bleibe nur die Folgerung: „Es gibt keinen politischen Angriff auf das Tarifsystem, es wird von den Teilnehmern selbst ausgehöhlt.“

Das Projekt des Einzelhandels soll daher Wege ausloten, wie Tarifpolitik neue Legitimität gewinnen kann. Auf Arbeitgeberseite schlossen sich die zwei zuvor heftig zerstrittenen Verbände HDE und BAG in einer „Fache-

gemeinschaft Innovative Tarifpolitik“ (FIT) zusammen, um die Reformarbeit vom Tagesgeschäft fern zu halten. So weit ging Verdi organisatorisch zwar nicht. Doch gelang es tatsächlich, das Projekt nicht platzen zu lassen – obwohl sich dieselben Unterhändler zeitweilig parallel in den regulären Lohnrunden attackierten. In der Projektarbeit hätten sich sogar ganz neue Koalitionen quer zu beiden Lagern gebildet, berichten Teilnehmer. Eine nützliche Rolle habe gespielt, dass neben Funktionären stets auch Praktiker aus den Betrieben einbezogen waren – und eine strenge Geheimhaltung gegenüber den Medien.

Das fachliche Zwischenergebnis für den Einzelhandel klingt für Laien alles andere als spektakulär: Auf dem Tisch der Tarifparteien liegt nun ein „gemeinsam getragenes, praktikables Arbeitsbewertungsinstrument“, so Professor Antoni. Tatsächlich ist dies aber der Kern einer großen Tarifvertragsreform. Der Härtestest für die neue Konsenskultur kommt freilich mit der Tarifrunde 2007, in der im Handel ein erbitterter Krach um längere Ladenöffnungszeiten droht.

Trotzdem geben sich die Tarifexperten zuversichtlich, dass ihre Reform der Entgeltstrukturen weniger Zeit braucht als in der Metall- und Elektroindustrie: Das für die Metaller inzwischen in Kraft gesetzte neue Entgeltabkommen hatte eine Vorbereitungszeit von 25 Jahren.



Handelsblatt | Quelle: IAB-Betriebspanel