

24. September 2001

**Stellungnahme zur Reform des Hochschuldienstrechts (hier: 5. HRGÄndG) für die Anhörung im Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikabschätzung des Deutschen Bundestages am 24. September 2001**

Die Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) hat am 14.06.2001 eine ausführliche Stellungnahme zu den Kabinettsentwürfen des Professorenbesoldungsreformgesetzes und zum 5. Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes verabschiedet. Diese ist den Mitgliedern des Ausschusses bereits am 06.08. zugesandt worden.

Zu den vom Ausschuss angesprochenen Themenblöcken nimmt die BuKoF in folgender Weise Stellung:

**1. Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (Neuordnung Promotionsphase, Einführung des Juniorprofessors)**

Die BuKoF hält grundsätzlich die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses auch in der Promotionsphase im Rahmen von Beschäftigungsverhältnissen für wünschenswert. Für diejenigen, die auf Grund der Stellenreduzierungen bei den entsprechenden Positionen keine Gelegenheit haben, auf Arbeitsverhältnissen zu promovieren, hält die BuKoF die vorgeschlagenen Neuregelungen in den §§ 21 und 36 zur (Einführung eines Mitgliederstatus für alle Doktorandinnen und Doktoranden, Betonung der Betreuungspflicht durch die Universitäten und Verpflichtung zu forschungsorientierten Studienangeboten) für eine begrüßenswerte Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Die BuKoF regt zusätzlich an, auch Postdoktorandinnen und Postdoktoranden und anderen Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler (auch aus dem Ausland), die im Rahmen von Stipendienprogrammen gefördert werden, ebenfalls als Mitglieder in die Hochschule aufzunehmen. Die BuKoF hat dazu in ihrer Stellungnahme einen entsprechenden Formulierungsvorschlag zu den §§ 36 und 37 vorgelegt.

Grundsätzlich muss sichergestellt sein, dass Promotionsstudien nicht gebührenpflichtig sind.

Die BuKoF hat im Zusammenhang mit der Diskussion um die Neuordnung der Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses in den letzten Jahren wiederholt erklärt, dass sie die Einführung der Juniorprofessur begrüßt. Sie legt allerdings Wert darauf, dass es sich dabei nicht nur um "den Juniorprofessor", sondern auch um "die Juniorprofessorin" handelt. Die BuKoF unterstützt die vorgeschlagenen Regelungen zu den Qualifizierungsbedingungen und Qualifizierungszielen im Rahmen einer Juniorprofessur, die angestrebte wissenschaftliche Unabhängigkeit und die Zuordnung zur Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer. Dagegen hat die Verkürzung akademischer Karrierewege und die Verjüngung des Erstberufungsalters für die BuKoF nicht die gleiche Bedeutung wie für die Autorinnen und Autoren des vorliegenden Gesetzentwurfs, und sie spricht sich gegen direkte und indirekte Altersgrenzen beim Zugang zur Juniorprofessur aus. Nicht immer können akademische Karrierewege geradlinig verlaufen. Umwege müssen auch künftig möglich sein. Der Zugang zur Juniorprofessur darf nicht durch starre zeitliche Fristen zwischen dem Beginn der Promotion und dem Beginn der Tätigkeit als Juniorprofessorin versperrt werden.

## **2. Abschaffung der Habilitation (Übergangsregelungen, Quereinsteiger)**

Die BuKoF begrüßt die Abschaffung der Habilitation. Sie hält die vorgeschlagenen Übergangsregelungen für angemessen. Selbstverständlich dürfen Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler, die unter anderen Bedingungen angefangen und ihre Karriereplanung auf eine Habilitation hin orientiert haben, durch die Neuregelung nicht benachteiligt werden. In der Übergangszeit, wo Juniorprofessorinnen und -professoren bereits unter neuen Qualifizierungsbedingungen anfangen, werden weiterhin Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die als wissenschaftliche Assistentinnen und Assistenten an einer Habilitation gearbeitet haben, die geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten für die Besetzung von Professuren sein. Es wäre aber aus der Sicht der BuKoF wünschenswert, wenn bereits in dieser Übergangsphase stärkeres Gewicht auf die inhaltliche Qualität der wissenschaftlichen Arbeit und deren Dokumentation in Publikationen und Forschungsarbeiten gelegt würde als auf den formellen Abschluss der Habilitation.

## **3. Beschäftigungsverhältnisse (Professor, Juniorprofessor, wissenschaftliche Mitarbeiter)**

Die BuKoF hat sich wiederholt für die Abschaffung des Beamtenverhältnisses und für einen generellen Übergang zu Angestelltenverhältnissen auch für Professuren ausgesprochen.

Die BuKoF begrüßt die Lockerung des strikten Hausberufungsverbotes für Professuren und die Anwendung des Mobilitätsgebotes auf einen längeren Zeitraum im Verlauf der akademischen Karrieren nach der Promotion.

Die BuKoF unterstützt grundsätzlich die Möglichkeit der Teilung von Professuren, fände es allerdings falsch, dies unter dem Stichwort Frauenförderung zu sehen. Fachspezifische Kombinationen von außeruniversitärer Praxis und Teilzeittätigkeit als Professor oder Professorin dürften in der Praxis größere Relevanz haben als etwa eine Reduzierung der Arbeitszeit um die Hälfte aus familienbedingten Gründen. Selbstverständlich muss dies möglich sein, wenn es von den Betroffenen gewünscht wird. Es sollte auch möglich sein, dass in - sicher seltenen Einzelfällen - Wissenschaftlerpaare, die an eng verwandten Themenstellungen arbeiten, sich gemeinsam eine Stelle teilen.

Die BuKoF hält die Ausgestaltung des Beschäftigungsverhältnisses für Juniorprofessorinnen und -professoren für angemessen. Sie empfiehlt allerdings, die Orientierung am angelsächsischen Modell noch einen Schritt weiter zu treiben und für erfolgreiche Juniorprofessorinnen und -professoren bei positiver Evaluation die Übernahme auf eine Professur auf Lebenszeit im Sinne eines Tenure Track Verfahrens zu ermöglichen. Die BuKoF hat hierzu in ihrer Stellungnahme einen Formulierungsvorschlag für § 48 Abs. 2 vorgelegt, der zwei Varianten enthält:

- eine generelle Regelung im Hochschulrahmengesetz,
- eine "weichere" Formulierung, wonach das Landesrecht der einzelnen Bundesländer Entsprechendes vorsehen kann, damit wenigstens diejenigen Bundesländer, die diesem auch von der DFG und dem Wissenschaftsrat vertretenen Gedanken offen gegenüber stehen, nicht daran gehindert werden, an den Hochschulen ihres Landes Entsprechendes zu ermöglichen.

Im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter begrüßt die BuKoF schon

wegen der besseren Übersichtlichkeit die Neuordnung der zentralen Regelung zur befristeten Beschäftigung in den §§ 57 a bis 57 f. Dabei sollte deutlich werden, dass die rechtlichen Regelungen zur Befristung nach dem HRG Vorrang haben vor den Befristungen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz, um sicher zu stellen, dass nicht die Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes genutzt werden, um Arbeitsverträge für Qualifizierungsstellen noch weiter zeitlich zu stückeln.

Die BuKoF ist sehr befremdet darüber, dass beabsichtigt ist, die mit der letzten HRG-Novellierung gerade erst sichergestellte Möglichkeit, dass die nach Erziehungsgeldgesetz unschädliche Teilzeit-Erwerbstätigkeit die mögliche Dauer einer zulässigen Verlängerung eines Arbeitsverhältnisses nicht beeinträchtigt, nun wieder aufzuheben. Dies würde sich negativ auf Bemühungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft und damit auch auf die Chancen von Frauen in der Wissenschaft auswirken. Wir fordern deshalb, in den §§ 50 (Abs. 3 Satz 2 Punkt 5) und 57 b (Abs. 4 Satz 1 Punkt 3) auf die beabsichtigte Streichung der Formulierung unbeschadet einer zulässigen Teilzeitbeschäftigung zu verzichten bzw. diese Formulierung in den Text der Novellierung wieder mit aufzunehmen (siehe auch Punkt 2 der Stellungnahme des Bundesrates vom 13.07.2001).

Die BuKoF spricht sich grundsätzlich gegen die Personalkategorie "wissenschaftliche Hilfskraft" als Arbeitsverhältnis für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Hochschulabschluss aus. Sie hält die Einbeziehung dieser Arbeitsverhältnisse, die in manchen Bundesländern bestehen, in die Befristungsregelungen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in keiner Weise für hilfreich zur Verbesserung der Qualifizierungsbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses, sondern umgekehrt geradezu für schädlich. Diese Regelung sollte deshalb in den §§ 47 Satz 3, 57 a Abs. 1 Satz 1 und 57 b Abs.1 Satz 3 entfallen.

Grundsätzlich hält die BuKoF eine Veränderung der Relationen zwischen befristeten Qualifikationsstellen und dauerhaften Beschäftigungsmöglichkeiten für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auch unterhalb der Ebene der Professur für erforderlich. Die BuKoF ist nicht der Ansicht, dass Daueraufgaben in der Forschung, insbesondere aber in der Ausbildung der Studierenden nur im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses als Professor oder Professorin erbracht werden sollten (das ist die Theorie), bzw. dass in der Praxis der größte Teil der Lehrtätigkeit von Beschäftigten in befristeten Arbeitsverhältnissen erbracht wird, die sich offiziell in erster Linie zum Zwecke der eigenen Qualifizierung an der Hochschule befinden (das ist die Praxis).

#### **4. Aktivitäten deutscher Hochschulen für ausländische wissenschaftliche Nachwuchskräfte**

Zu diesem Thema hat die BuKoF bisher keine Stellungnahme vorgelegt.

#### **5. Frauenförderung**

Die BuKoF stellt fest, dass die frauenpolitischen Aktivitäten der letzten beiden Jahrzehnte zwar sichtbare Fortschritte im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses mit sich gebracht haben, aber kaum Veränderungen auf der so wichtigen Ebene der Professur. Natürlich kann man sagen, eine Steigerung von 5 % auf fast 10 % Frauen auf allen Professorenstellen sei eine Steigerung um 100 %, aber dies ändert nichts daran, dass immer noch 9 von 10 Professoren Männer sind. Dies widerspricht allen Forderungen zur Geschlechtergerechtigkeit im Hochschulwesen, und dies um so mehr im Rahmen eines Systems, wo dauerhafte Arbeitsverhältnisse zumindest im idealtypischen Modell überhaupt erst auf der Ebene der Professur vorgesehen sind. Um das bereits von der vorherigen Bundesregierung verkündete

politische Ziel eines Frauenanteils von 20 % aller Professuren zu erreichen, sind sehr viel stärkere Anstrengungen als bisher erforderlich.

Durch die Gestaltung der politischen Rahmenbedingungen muss sichergestellt werden, dass die Hälfte oder mindestens 40 % aller Juniorprofessuren an Frauen vergeben würden. Hiermit ist allerdings nicht zu rechnen, wenn man dies völlig der Autonomie der Hochschulen überlässt. Hier wären aus der Sicht der BuKoF verbindliche Zielvorgaben von Seiten der Bundesregierung und der Landesregierungen dringend erforderlich. Zur rechtlichen Zulässigkeit solcher Zielvorgaben hat das Kompetenzzentrum für Frauen in Wissenschaft und Forschung bei Frau PD Dr. Susanne Baer ein Gutachten in Auftrag gegeben, das inzwischen vorgelegt wurde, und auf das sich auch die BuKoF in ihrer Argumentation beziehen wird

Mit freundlichem Gruß

Marianne Kriszio