

30 April 2001

**Stellungnahme zum Fünften Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes  
- Zur Anhörung am 30. 4. 2001 -**

**Wir begrüßen:**

die Einführung der Juniorprofessur und die Ausgestaltung dieses Amtes (**§§ 42 ff, insbesondere §§ 47 und 48**) und die damit verbundene Abschaffung der Positionen der Assistent/innen, Oberassistent/innen und Hochschuldozent/innen; - Wir begrüßen auch, dass es in der Begründung des Gesetzes heisst: "Die Juniorprofessur soll zugleich die Chancen von Frauen zur Berufung auf eine Professur verbessern." Dies setzt voraus, dass Frauen in angemessenem Umfang auf solche Stellen berufen werden. Bei der Einführung dieser neuen Personalkategorie ist deshalb sicherzustellen, dass die Hälfte der Stellen (mindestens aber 40 %) an Frauen vergeben werden.-

die Abschaffung der Habilitation als Voraussetzung für die Besetzung einer (Lebenszeit)-Professur (**§ 44 Abs. 2 Satz 3 und 4**) zusammen mit der Übergangsregelung (**§ 72 Abs. 1 Satz 7**);

die Beschränkung der Mobilitätsverpflichtung im wissenschaftlichen Werdegang nach der Promotion auf eine einmalige Mobilität und die Abschaffung eines generellen Hausberufungsverbot beim Wechsel von der Juniorprofessur auf eine Professur (**§ 45 Abs. 2 Satz 2**);

die Regelung des Status aller Doktorand/innen als Mitglieder der Universitäten, die Betreuungspflicht durch die Universitäten und die Verpflichtung zu forschungsorientierten Studienangeboten (**§§ 21, 36**);

die Hervorhebung, dass die befristet beschäftigten wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter/innen (mindestens) auch wissenschaftlicher und künstlerischer Nachwuchs sind und damit die Verbesserung der Selbständigkeit (**§ 53 Abs. 2**);

grundsätzlich schon alleine wegen der besseren Übersichtlichkeit die Neuordnung der Regelungen zur befristeten Beschäftigung (**§§ 57a bis 57f**);

die Verpflichtung, dass Prüfungsordnungen auch die Inanspruchnahme der Fristen des Bundeserziehungsgeldgesetzes über die Elternzeit ermöglichen müssen (**§ 13 Satz 3**);

die geschlechtergerechte Sprache des Gesetzestextes.

**Wir schlagen trotz unserer grundsätzlichen Zustimmung folgende Änderungen des Entwurfs vor: Dabei orientieren wir uns an der Abfolge der §§ des HRG gemäß vorliegenden Entwurfes.**

(Vorschläge für Neuaufnahmen/Wiederaufnahmen sind unterstrichen, Vorschläge für *Streichungen* sind *kursiv* und in < ...> markiert.)

**§ 3 neu Satz 2 und Satz 3 - (Bisheriger Satz 2 wird Satz 4)**

Ergänzen: "Sie werden dabei von Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten unterstützt. Diese sind angemessen auszustatten."

Es ist an der Zeit, eine bundesweit wenigstens im Grundsatz einheitliche Funktionsbeschreibung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten einzuführen und sicherzustellen, dass sie für ihre Tätigkeit hinreichende Arbeitsbedingungen haben. Dies ist bisher nicht in allen Bundesländern der Fall, insbesondere nicht in der Mehrheit der neuen Bundesländer.

**§ 15 neu Abs. 4 - (Bisheriger Abs. 4 wird Abs. 5)**

Ergänzen: "Wenn die Prüfungsordnung als nachzuweisende Leistung ein oder mehrere Praxissemester vorsieht, die in der Regel in Vollzeit absolviert werden sollen, muß Studierenden mit Erziehungs- und Pflegeaufgaben auf Antrag eine Abweichung gewährt werden."

Bei Praktika in Vollzeit sind Studierende mit Erziehungs- und Pflegeaufgaben benachteiligt, wenn es keine Ausnahmeregelung gibt.

**§ 21 Abs. 1**

Wird dadurch auch geregelt, dass Berufstätige, die ihr Arbeitsverhältnis nicht unterbrechen wollen, sondern eine berufsbegleitende Promotion anstreben, zugleich eingeschrieben sein können? Dies wäre z. B. für Berufspraktikerinnen und -praktiker, die eine Fachhochschulprofessur anstreben, von Interesse. Würde dann gesichert, dass dem noch entgegenstehende Einschreibevorschriften entsprechend geändert werden müssten?

**§ 36 Abs. 1**

ergänzen: "Mitglieder der Hochschule sind Doktorandinnen und Doktoranden sowie die an der Hochschule tätigen Forschungsstipendiatinnen und Forschungsstipendiaten."

Die Aufnahme der Doktorandinnen und Doktoranden in die Mitgliedschaft der Hochschule sollte ergänzt werden um die Aufnahme von Postdoktorandinnen und Postdoktoranden und anderen Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern, die im Rahmen von Stipendienprogrammen gefördert werden.

**§ 37 Abs. 1, Satz 2:**

streichen: "< und innerhalb der Mitgliedergruppen >"

Innerhalb der Mitgliedergruppen sollte keine zusätzliche Einschränkung der Mitwirkungsmöglichkeiten vorgenommen werden. In der Begründung des Urteils des BVG zur "Freiheit von Forschung und Lehre" von 1975 wird ausdrücklich keine Binnendifferenzierung unter den Mitgliedergruppen vorgesehen. Eine solche Binnendifferenzierung würde im übrigen die Soll-Vorschrift zur geschlechterparitätischen Besetzung der Gremien der akademischen Selbstverwaltung, wie sie oft im Landesrecht festgehalten ist, noch schwieriger gestalten, weil dann auch die diesbezüglichen Einschränkungen der Mitwirkungsmöglichkeiten zu beachten wären.

**§ 37 Abs. 1, neu Satz 4:**

Ergänzen: "Das Landesrecht regelt die mitgliedschaftsrechtliche Stellung der Doktorandinnen und Doktoranden, der Forschungsstipendiatinnen und Forschungsstipendiaten sowie ..."

Zur Begründung siehe § 36 Abs. 1

**§ 45 Abs. 2 Satz 3**

Ergänzen: "Bei der Berufung auf eine Professur können wissenschaftliche oder künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der eigenen Hochschule nur in begründeten Ausnahmefällen und wenn zusätzlich die Voraussetzungen des Satzes 2 oder des § 44 Abs. 4 vorliegen, berücksichtigt werden."

§ 44 Abs. 4 benennt ein spezifisches Qualifikationsprofil für künstlerische Hochschulen.

**§ 47 Satz 1 Punkt 3**

Streichen: "... die in der Regel durch die <herausragende> Qualität einer Promotion nachgewiesen wird."

Um zu berücksichtigen, dass bzgl. der Benotung von Promotionen zwischen den Fachkulturen unterschiedliche Gewohnheiten existieren, sollte nicht durch einen Begriff wie "herausragend" ein einheitlicher Qualifikationsmaßstab suggeriert werden.

**§ 47 Satz 3**

Streichen: "Sofern vor oder nach der Promotion eine Beschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen oder wissenschaftliche Mitarbeiter <oder als wissenschaftliche Hilfskraft> erfolgt ist ..."

Die BuKoF spricht sich gegen die Einführung der Kategorie "wissenschaftliche Hilfskraft" in die Befristungsregelungen aus. Vgl. hierzu die Erläuterung zu § 57b Abs. 1 Satz 3

### **Noch 47 Satz 3**

Ergänzen: "... sollen Promotions- und Beschäftigungsphase in der Regel nicht mehr als sechs Jahre, ..."

Damit keine starren indirekten Altersgrenzen entstehen, sollte die Vorschrift der Frist des wissenschaftlichen Werdegangs vor der Juniorprofessur gegenüber dem Einzelfall flexibel handhabbar sein.

### **§ 48 Abs. 2 neu schaffen**

"Juniorprofessorinnen und -professoren können nach Ablauf der Amtszeit auf eine Professur auf Lebenszeit übernommen werden, wenn sie in dieser Zeit nachgewiesen haben, dass sie in jeder Beziehung für eine Tätigkeit als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer geeignet sind. § 45 Abs. 2 Satz 2 (Mobilitätsforderis) gilt entsprechend."

(Alternative: "Das Landesrecht kann vorsehen, dass Juniorprofessorinnen und -professoren nach Ablauf der Amtszeit auf eine Professur auf Lebenszeit übernommen werden können, wenn sie in dieser Zeit nachgewiesen haben, dass sie in jeder Beziehung für eine Tätigkeit als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer geeignet sind. § 45 Abs. 2 Satz 2 (Mobilitätsforderis) gilt entsprechend.")

Die Reform des Dienstrechtes sollte konsequenterweise das Modell der Juniorprofessur mit der Einführung eines **tenure track** verbinden, wie er im angelsächsischen Bereich üblich ist. Die Novelle bliebe sonst halbherzig. Da höchstens zufällig eine passende Professur gerade zu dem Zeitpunkt frei sein wird, wenn die Zeit der Besetzung einer Juniorprofessur endet, schafft der Verzicht auf ein generelles Hausberufungsverbot hier nur sehr begrenzt Abhilfe. (Wir befinden uns hier in Übereinstimmung mit entsprechenden Empfehlungen der Deutschen Forschungsgemeinschaft und des Wissenschaftsrates. Auch in den in der letzten Zeit veröffentlichten Presseberichten über Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler im Ausland wurde immer wieder deutlich, dass die fehlende Übernahmemöglichkeit nach erfolgreicher Bewährung und die damit verbundene ungesicherte Perspektive einer der Gründe für die mangelnde Attraktivität des deutschen Hochschulwesens ist.)

### **§ 50 Abs. 3 Satz 2 Punkt 5**

Aus dem geltenden Text wiederaufnehmen: "... in dem Umfang, in dem unbeschadet einer zulässigen Teilzeitbeschäftigung eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist."

Es besteht kein Grund, diese Passage aus dem geltenden Text zu streichen. Auch bei andern Tatbeständen nach Satz 3 gibt es Verlängerungsmöglichkeiten bei teilweiser Reduzierung der Arbeitszeit bzw. bei partieller Freistellung, soweit die Ermäßigung mindestens ein Fünftel der regulären Arbeitszeit beträgt.

### **§ 53 Abs. 1 Satz 4**

"<In begründeten Fällen kann> Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann die selbständige Wahrnehmung ..."

Es nicht ersichtlich, warum es hierzu einer extra Begründung bedarf. Das gilt auch für die künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Abs. 4.

### **§ 53 Abs. 2 Satz 1**

"Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die befristet beschäftigt sind, <können> sollen Aufgaben übertragen werden, die auch der Vorbereitung einer Promotion oder der Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen förderlich sind."

Es sollte klar werden, dass die Erbringung eigener wissenschaftlicher Leistungen eine der zentralen Aufgaben für befristet beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist, da gerade mit dem Erbringen von Qualifizierungsleistungen die Befristung der Stellen des wissenschaftlichen Personals in der Personalstruktur bzw. die zeitliche Begrenzung der maximalen Befristung begründet wird.

### **§ 57a Abs. 1 Satz 1**

*streichen: "...< sowie mit wissenschaftlichen Hilfskräften >..."*

Vgl. Begründung zu folgendem.

### **§ 57b Abs. 1 Satz 3**

*Ganz streichen*

Es besteht die Gefahr, dass die Einbeziehung der tariflich deutlich schlechter gestellten Beschäftigungskategorie "wissenschaftliche Hilfskraft" in die Befristungsregelung für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu führt, dass diese Kategorie in der Praxis der Hochschulen diejenige der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Promotionsstellen noch mehr ablöst, und dass damit auch die jetzt in § 53 vorgesehenen Verbesserungen für den wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchs unterlaufen werden.

### **§ 57 b Abs. 2 Satz 3**

Es sollte deutlich sein, dass für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere für alle Stellen, die der Qualifizierung dienen, die rechtlichen Regelungen zur Befristung nach dem HRG Vorrang haben vor der Befristung nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz. Andernfalls besteht in der Praxis der Hochschulen die Gefahr, dass die Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes dazu genutzt werden, Arbeitsverträge für Qualifizierungsstellen noch weiter zeitlich zu stückeln.

### **§ 57 b Abs. 4 Satz 1 Punkt 3**

den geltenden Text wiederaufnehmen: "... in dem Umfang, in dem unbeschadet einer zulässigen Teilzeitbeschäftigung eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist."

Vgl. Begründung zu § 50 Abs. 3 Satz 2 Punkt 6

**Noch zu § 57 b Abs. 4, (vgl. auch § 50 Abs. 3)**

Ist durch die Neuformulierung "Die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages .... verlängert sich ... um Zeiten einer Beurlaubung wegen ...." eindeutig klargestellt, dass die nach HRG mögliche Beurlaubungszeit wegen Inanspruchnahme von Elternzeit oder Betreuung eines Kindes oder wegen der anderen genannten Gründe länger sein kann als die noch ausstehende Zeit bis zum ursprünglich vorgesehenen Vertragsende? In der Praxis der Hochschulen gibt es beim geltenden HRG immer wieder Fälle, in denen die Personalabteilungen die Position vertreten, Erziehungszeit könne höchstens solange in Anspruch genommen werden, wie die Restlaufzeit des Arbeitsvertrages beträgt.