

Berlin, November 2004

Stellungnahme der BuKoF zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung dienst- und arbeitsrechtlicher Vorschriften im Hochschulbereich (GÄdaVH)

Die Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen begrüßt es, dass durch die vorgesehene Neuregelung wieder Rechtssicherheit für das Konzept der Juniorprofessur geschaffen wird, und dass auch diejenigen Länder, welche diese Personalkategorie bisher noch nicht in Landeshochschulrecht aufgenommen haben, nun bereit sein werden, die Juniorprofessur einzuführen.

Die BuKoF hat auf ihrer Mitgliederversammlung am 7. Oktober 2004 einen Beschluss zu den Folgen des BVG-Urteils vom 27. Juli. 2004 gefasst, der sich sowohl auf die Qualifizierungswege zur Professur wie auf die Ausgestaltung befristeter Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft bezieht. Diesen Beschluss legen wir dieser Stellungnahme bei, außerdem einen weiteren Beschluss der BuKoF zu Verlängerungsmöglichkeiten für studentische Hilfskräfte um Zeiten von Mutterschutz und Elternzeit.

Zu den vorgeschlagenen Regelungen des GÄdaVH nehmen wir im einzelnen wie folgt Stellung:

Zu Nr. 5 (§ 44)

Die BuKoF spricht sich in Bezug auf Einstellungsvoraussetzungen für Professorinnen und Professoren dafür aus, der Empfehlung des Wissenschaftsrates von 1998 zu folgen, wonach nur die aufnehmende Hochschule über das Vorliegen der Einstellungsvoraussetzungen entscheiden soll. Vor dem Hintergrund der erforderlichen Mobilität ist es wichtig sicherzustellen, dass in keinem der Ländergesetze die Habilitation als alleinige Einstellungsvoraussetzung akzeptiert wird, sondern mehrere gleichwertige Wege der wissenschaftlichen Qualifikation anerkannt und zugelassen werden.

Zu Nr. 6 (§ 45)

Genauso wichtig ist es, dass die Möglichkeit eines Tenure Tracks durch Verzicht auf Hausberufungsverbote für Juniorprofessorinnen und –professoren in den Länderhochschulgesetzen sichergestellt ist, wenn dies nicht rahmenrechtlich geregelt ist.

Zu Nr. 7 (§ 47)

Wir begrüßen es, dass Tätigkeiten als wissenschaftliche Hilfskraft künftig nicht mehr auf den

Daniela De Ridder
Dipl.-Soz. Wirtin
Fachhochschule Osnabrück
Caprivistr. 1
49076 Osnabrück
Telefon: 0541/969-2965
Fax: 0541/969-3155
D.De-Ridder@
fh-osnabrueck.de

Dr. Helga-Maria Engel
Fachhochschule für
Technik und Wirtschaft
Berlin
Treskowallee 8
10313 Berlin
Telefon: 030/5019-2687
Fax: 030/5019-2702
h.engel@fhtw-berlin.de

Dr. Edit Kirsch-Auwärter
Georg-August-Universität
Göttingen
Universitätsfrauenbüro
Goßlerstr. 15a
37073 Göttingen
Telefon: 0551/39-3950
Fax: 0551/39-2557
edit.kirsch-auwaerter@
zvw.uni-goettingen.de

Dr. Marianne Kriszto
Humboldt-Universität
zu Berlin
Unter den Linden 6
10099 Berlin
Telefon: 030/2093-2840
Telefon: 030/2093-2860
marianne.kriszto@
uv.hu-berlin.de

Prof. Dr. Ulla Mitzdorf
Ludwig-Maximilians-
Universität München
Büro der Frauenbeauftragten
Geschwister-Scholl-Platz 1
80539 München
Telefon: 089/2180-3644
Fax: 089/2180-3766
frauenbeauftragte@
lrz.uni-muenchen.de

Sechsjahreszeitraum von Promotionszeiten und Beschäftigungsphasen nach der Promotion vor der Berufung auf eine Juniorprofessur angerechnet werden. Wir bekräftigen aber unser Plädoyer, Promotionszeiten ohne Beschäftigung im Wissenschaftsbereich weder auf den erlaubten Zeitraum einer akademischen Karriere vor einer Berufung auf eine Juniorprofessur noch auf die Berechnung von Befristungszeiträumen *anzuwenden*.

Zu Nr. 8 (§ 48)

Wir begrüßen die mit der Novelle gegebene Möglichkeit, über den adäquaten Zeitpunkt für die Zwischenevaluation der Juniorprofessur noch einmal neu nachzudenken, in dem auf eine klare Zeitvorgabe im Hochschulrahmengesetz verzichtet wird. Wir sind von unseren Mitgliedern aus zahlreichen Hochschulen wiederholt darauf angesprochen worden, dass eine Evaluierung, die noch dem Ende des dritten Jahres abzuschließen ist, nach den Erfahrungen vieler Betroffener zu früh ansetzt, da unter Berücksichtigung der Verfahrensregelungen, Entscheidungsprozesse, Einholung auswärtiger Gutachten usw. die materielle Leistung, auf die sich das Evaluationsverfahren bezieht, dann faktisch auf dem Stand von zwei Jahren erfolgt. Dies ist insbesondere für diejenigen, die von außen kommen und neue Arbeitszusammenhänge und ggf. Labors usw. einrichten müssen, sehr knapp kalkuliert. Wir halten es im Interesse der überregionalen Mobilität jedoch für notwendig, den Ländern aufzugeben, zu einer gemeinsamen Regelung zu kommen, damit vergleichbare Arbeitsbedingungen gesichert sind.

Zu Nr. 11 (§ 50)

Der Verzicht auf einheitliche Rahmenbedingungen für Verlängerungen wegen Mutterschutz und Elternzeit in § 50 HRG ist aus der Sicht der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen problematisch. Zwar besteht damit die Möglichkeit, dass einzelne Länder künftig noch bessere Regelungen im Sinne der Vereinbarkeit von akademischer Karriere und Familienarbeit gewährleisten. Genauso ist aber umgekehrt die Gefahr gegeben, dass einzelne Länder hier künftig restriktiver verfahren und bereits erreichte Standards wieder zurück nehmen.

Die gleichen Bedenken bestehen aus der Sicht der BuKoF gegen einen Verzicht auf die Absicherung, dass für die Freistellung von den regulären Dienstaufgaben zur Wahrnehmung von Aufgaben als Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte eine entsprechende Verlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse gewährt werden kann. Auch hier wäre es aus unserer Sicht sehr problematisch, wenn einzelne Länder von der durch die HRG-Änderung geschaffenen Möglichkeit Gebrauch machen würden, solche Verlängerungen in ihren Landeshochschulgesetzen zu verweigern.

Vor dem Hintergrund des vorgeschlagenen Verzichts auf bundeseinheitliche Rahmenregelungen ist auf jeden Fall sicherzustellen, dass für solche Länder, die in ihren eigenen Hochschulgesetzen keine entsprechenden Regelungen getroffen haben, die bisherigen Vorgaben des Hochschulrahmengesetzes weiter gelten, damit nicht eine Regelungslücke bei der Verlängerungsmöglichkeit von Juniorprofessorinnen, Assistentinnen und anderen Beamtinnen auf befristeten Stellen um Zeiten von Mutterschutz, Erziehungsurlaub, Tätigkeit als Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte etc. eintritt.

Zu Nr. 16 (§§ 57a-57d)

Vor dem Hintergrund der beabsichtigten unveränderten Übernahme der Bestimmungen der 5. HRG-Novelle weisen wir auf den in Punkt 2. 2. 2 des Beschlusses der BuKoF zum BVG-Urteil angesprochenen Sachverhalt hin: Auf Grund der Erfahrungen an zahlreichen Hochschulen hat der Verweis auf das Teilzeit- und Befristungsgesetz in der bisherigen Form nicht zureichend sichergestellt, dass Beschäftigte in Drittmittelprojekten auch nach Ablauf der Zwölfjahresfrist eingestellt werden können. Der Wille des Gesetzgebers, wie er sich auch in der Kommentierung von Prof. Ulrich Preis ausdrückte, ist in der Praxis häufig nicht in der vorgesehenen Form realisiert worden. Die BuKoF fordert deshalb, bei der Neuregelung klarer und unmissverständlicher als bisher zu regeln, dass die Möglichkeit einer befristeten Beschäftigung nach § 14 Abs. 1 Nr. 7 Teilzeit- und Befristungsgesetz auch für Beschäftigte aus Drittmitteln in der Wissenschaft gilt.

Zu Nr. 16 (§ 57e)

Schließlich möchten wir auf ein bisher nicht benanntes Problem aufmerksam machen: Arbeitsverträge für studentische Hilfskräfte können nach der gegenwärtigen und auch nach der vorgesehenen künftigen Regelung auch dann nicht über die festgelegte Frist von vier Jahren hinaus verlängert werden, wenn sie von Zeiten von Mutterschutz und Elternzeit unterbrochen wurden. Dieses stellt aus unserer Sicht eine Diskriminierung von Frauen dar, da insbesondere weibliche Studierenden bei der Geburt eines Kindes ihr Studium - und demzufolge auch eine Tätigkeit als studentische Hilfskraft - unterbrechen. Es muss deshalb möglich sein, dass auch Arbeitsverträge für studentische Hilfskräfte über eine festgelegte Höchstgrenze hinaus um Zeiten von Mutterschutz und Elternzeit verlängert werden dürfen. Dies sollte entweder in § 57 b Abs. 4 oder in § 57e geregelt werden. (vgl. hierzu den anliegenden Beschluss der BuKoF zu Verlängerungsmöglichkeiten für studentische Hilfskräfte um Zeiten von Mutterschutz und Elternzeit vom 7. 10. 2004)

Zu § 57f (Übergangsregelung; Erstmalige Anwendung)

Wir begrüßen die neue Übergangsregelung, die durch die Verlängerungsmöglichkeit befristeter Verträge bis 2008 die Möglichkeit eröffnet, die verbleibende Zeit für eine grundsätzliche Neuregelung zu nutzen. (Hierzu verweisen wir auf den Punkt 2.2 unseres anliegenden Beschlusses zum BVG-Urteil.)

Vor dem Hintergrund des vorgeschlagenen Verzichts auf bundeseinheitliche Rahmenregelungen zu zahlreichen Sachverhalten ist sicherzustellen, dass für alle diejenigen Länder, die in ihren eigenen Hochschulgesetzen keine entsprechenden Regelungen getroffen haben, die bisherigen Vorgaben des Hochschulrahmengesetzes (*dann wohl nach dem Stand von 1998, wenn die diesbezüglichen Regelungen der Novelle von 2002 nicht wieder in Kraft gesetzt werden*) weiter gelten, sofern eine rechtliche Regelung erforderlich ist, damit nicht eine unbeabsichtigte Regelungslücke eintritt. (Das gilt insbesondere für die bisherigen Verlängerungsmöglichkeiten befristeter Verträge in § 50 HRG.)

Geschlechtergerechte Sprache

Wir bitten im übrigen, bei der Novellierung darauf zu achten, dass die sprachlichen Formulierungen generell in einer geschlechtergerechten Sprache abgefasst sind. Insbesondere die Formulierung der Anpassungsregelungen genügt nicht den Anforderungen einer geschlechtergerechten Sprache. Beispielhaft wird auf die Anpassung des Abgeordnetengesetzes, § 9 „Hochschullehrer“ verwiesen.

Anlagen

- Beschluss der BuKoF zu den Folgen des BVG-Urteils vom 7. 10. 2004
- Beschluss der BuKoF zu Verlängerungsmöglichkeiten für studentische Hilfskräfte um Zeiten von Mutterschutz und Elternzeit vom 7. 10. 2004

Bundeskonzferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF)

Die 16. Mitgliederversammlung der BuKoF am 07. Oktober 2004 in Loccum hat zu den Folgen des BVG-Urteils vom 27.07.2004 in Ergänzung zu Ihrer gemeinsam mit dem CEWS verfassten Stellungnahme vom 2. 08. 2004 folgenden Beschluss gefasst:

1. Die BuKoF stellt im Zusammenhang mit dem Urteil des BVG vom 27.07.2004 zur Juniorprofessur sowie der Föderalismusdiskussion im Bildungs- und Wissenschaftsbereich fest:
 - 1.1 Transparenz, Sicherung der Vergleichbarkeit und Verlässlichkeit bei gleichzeitiger Existenz von verschiedenen Möglichkeiten des individuellen Werdegangs in der Wissenschaft sind notwendige Voraussetzungen für Chancengleichheit in der Wissenschaft.
 - 1.2 Die BuKoF bedauert die Außerkraftsetzung der 5. Novelle des HRG, sie sieht darin aber auch die Chance, Defizite und Fehlentwicklungen bzgl. der genannten Voraussetzungen zu beseitigen und weitere Fortschritte zu erzielen.
 - 1.3 Als Grundlagen für mehr Chancengleichheit sind nach Auffassung der BuKoF weiterführend und notwendig:
 - 1.3.1 ein bundeseinheitlicher Rechtsrahmen (ob als Hochschulrahmengesetz oder in anderer Rechtsform mit Gesetzeskraft) in Bezug auf die Aufgaben, die Personalstruktur und die Rahmenbedingungen von Hochschulen
 - 1.3.2 ein Handlungsspielraum für Innovationen auf Landes- und Hochschulebene.
2. Die BuKoF fordert Bund und Länder auf, für ein entsprechendes bundeseinheitlich verbindliches Rahmenrecht zu sorgen
 - 2.1 in Bezug auf Professuren und die Qualifizierungsmöglichkeiten für Professuren
 - 2.1.1 mehrere, in allen Bundesländern anerkannte, gleichwertige Optionen der Wege zur Professur außerhalb der Habilitation einzuführen, darunter auch die Juniorprofessur, die (befristete) selbständige Leitung von Forschungsgruppen und der Weg über die Wahrnehmung von Daueraufgaben in Forschung, auch anwendungsbezogene Forschung, und Lehre zur Professur
 - 2.1.2 beizubehalten, dass nach der Promotion nicht mehr als eine einmalige Mobilität verlangt werden darf, damit in Verbindung bundeseinheitlich rechtlich die Option für tenure-track-Modelle in den Hochschulen verankern
 - 2.1.3 dringend der Empfehlung des Wissenschaftsrates von 1998 zu folgen, dass nur die aufnehmende Hochschule über Professorabilität entscheiden soll

2.2 in Bezug auf den wissenschaftlichen Nachwuchs und wissenschaftliche MitarbeiterInnen, ob durch den Bundesgesetzgeber oder tariflich geregelt,

- 2.2.1 Befristungen nur für den wissenschaftlichen Nachwuchs in tatsächlichen Qualifizierungsphasen gelten zu lassen
 - 2.2.2 die Möglichkeit der Beschäftigung in Drittmittelprojekten auch über Befristungsgrenzen für Qualifizierungsphasen hinaus sicherzustellen, d. h. insbesondere klar und unmißverständlich zu regeln, dass als sachlicher Grund für eine zulässige Befristung nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz insbesondere auch die Beschäftigung aufgrund von Drittmittelgeldern anzuerkennen ist.
 - 2.2.3 Befristungsregelungen so zu gestalten, dass sie den Bestimmungen des Mutterschutzes und Erziehungsgeldgesetzes entsprechen und Beschäftigungen während der Elternzeit, die unterhalb der Hälfte der vollen regulären Arbeitszeit liegen, nicht in die Gesamtdauer der möglichen Befristung eingerechnet werden
 - 2.2.4 Flexibilisierungsmöglichkeiten für Angehörige des wissenschaftlichen Nachwuchses mit Verpflichtung zur Kinderbetreuung bzw. mit Pflegepflichten im Hinblick auf Arbeitszeiten und Fristverlängerungen vorzusehen
 - 2.2.5 großzügige Entlastungen für die Wahrnehmung von wissenschaftsnahen bzw. -stützenden Aufgaben und für Wahlämter vorzusehen (siehe dazu die Beschlüsse der BuKoF von 2002 und 2003)
 - 2.2.6 in Befristungsmodalitäten jeglicher Art keine Zeiten von Qualifizierung außerhalb von Beschäftigungsverhältnissen anzurechnen
 - 2.2.7 für alle Kategorien wissenschaftlicher MitarbeiterInnen die Möglichkeit selbstständiger Forschung bzw. eigener wissenschaftlicher Qualifikation vorzusehen
 - 2.2.8 Angebote an Qualifizierung für den wissenschaftlichen Nachwuchs durch ihre Hochschulen vorzusehen
 - 2.2.9 Vorgesetzten- und Betreuungsfunktionen zu entkoppeln.
3. Die BuKoF fordert Bund und Länder auf, beschleunigt bundeseinheitliche Übergangsregelungen zu schaffen, die die genannten Bedingungen erfüllen.

Zu dieser Thematik liegen aus den vergangenen Jahren folgende Beschlüsse und Stellungnahmen vor: [\(www.bukof.de\)](http://www.bukof.de)

- Stellungnahme BuKoF - CEWS zum BVG-Urteil vom 27. Juli 2004
- Positionspapier der BuKoF zu einem Wissenschaftstarifvertrag vom 10. März 2004
- Beschlüsse der Jahrestagung 2002 zu den Befristungsregelungen
- Beschlüsse der Jahrestagung 2003 zu den Befristungsregelungen
- Stellungnahmen zum Referentenentwurf der 5. HRG-Novelle zum verabschiedeten HRG vom Februar 2002

Bundeskonzferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF)

Die 16. Mitgliederversammlung der BuKoF am 07. Oktober 2004 in Loccum hat folgenden Beschluss gefasst:

Verlängerungsmöglichkeiten nach dem HRG um Zeiten von Mutterschutz und Erziehungsurlaub sowie einer Tätigkeit als Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte auch für studentische Hilfskräfte

Es muss sichergestellt werden, dass auch Arbeitsverträge für studentische Hilfskräfte über eine rechtlich oder tarifvertraglich geregelte Höchstgrenze hinaus um Zeiten von Mutterschutz und Elternzeit verlängert werden dürfen. Sofern Befristungen weiterhin in § 57 HRG geregelt werden, wie von der Bundesregierung und dem Bundesrat vorgesehen, sollen bei der Aufzählung der betroffenen Personalkategorie auch studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte mit aufgenommen werden.

In § 57 b Abs. 4 sollte in diesem Fall ein neuer Satz 2 aufgenommen werden: Für studentische Hilfskräfte gem. § 57c gilt Satz 1 Nr. 3 und 5 entsprechend.

Begründung:

Bei allen befristeten Arbeitsverträgen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist es seit den 80er Jahren selbstverständlich, dass für Zeiten der Unterbrechung der Tätigkeit auf Grund von Mutterschutzzeiten und für Beurlaubungen auf Grund von Elternzeit eine entsprechende Verlängerung des Arbeitsverhältnisses möglich ist. Dies sollte in gleicher Weise auch für studentischen und wissenschaftliche Hilfskräfte ermöglicht werden. Es ist offensichtlich, dass ein Studium durch die Geburt und Sorge für ein Kind verlängert wird; dies wird auch bei den BAföG-Regelungen als Verlängerungsgrund anerkannt. Studierende, die sich ihr Studium durch eine Tätigkeit als studentische Hilfskraft finanzieren, sollten in gleicher Weise wie wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit haben, bei Unterbrechungen und Beurlaubungen auf Grund familiärer Verpflichtungen eine entsprechende Verlängerung beantragen zu können.

Die gegenwärtige Formulierung des Hochschulrahmengesetzes enthält hier eine Regelungslücke, die durch den Verweis auf Abs. 4 Nr. 3 zu schließen ist.

Ebenso sollten ggf. Zeiten einer Freistellung als Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte (z. B. auf Fachbereichs- bzw. Fakultätsebene) bei studentischen Hilfskräften als Verlängerungsgrund anerkannt werden. Deshalb sollte auch ein entsprechender Verweis auf Abs. 4 Nr. 5 erfolgen.