

11. Februar 2002

Erklärung der BuKoF anlässlich des Inkrafttretens der 5. Novelle des Hochschulrahmengesetzes zur Reform der Personalstruktur

Die bevorstehende (Teil)Reform der Personalstruktur an Hochschulen und Forschungseinrichtungen mit der 5. Novelle des HRG soll aus der Sicht des Bundeswissenschaftsministeriums für Bildung und Forschung "den Weg frei machen für eine neue Hochschule der Zukunft". Gegner der Reform sehen dagegen die Wissenschaft in Gefahr und malen das Schreckensbild von Massenentlassungen an die Wand. Die Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen gibt anlässlich der aktuellen Auseinandersetzungen um das neue Gesetz folgende Stellungnahme ab:

1. Juniorprofessuren

- 1.1.1 Die BuKoF steht grundsätzlich positiv zum Kernstück der Reform: der Ablösung des Modells wissenschaftlicher Assistenten mit persönlicher Abhängigkeit von einem Hochschullehrer durch unabhängige Juniorprofessorinnen und -professoren.
- 1.1.2 Die BuKoF fordert verbindliche Zielvorgaben für die Berücksichtigung von 50 % Frauen bei der Vergabe von Juniorprofessuren bzw. entsprechend der EU-Empfehlung mindestens 40 %, die von den Hochschulen eingehalten werden müssen. Wenn es nicht gelingt, durch entsprechende Verfahrensregelungen sicherzustellen, dass genügend Wissenschaftlerinnen Gelegenheit haben, an den hiermit verbundenen Chancen zu partizipieren, dann steht zu befürchten, dass das neue Modell der Juniorprofessur Frauen an den Hochschulen hinter das bisherige mühsam erreichte zurückwerfen wird. Die ersten Besetzungsverfahren in den Pilotprojekten einzelner Hochschulen weisen darauf hin, dass die Anteile weit hinter die zurückfallen, die auf der Ebene der wissenschaftlichen Assistentinnen und Assistenten auf C 1-Stellen bereits erreicht waren.
- 1.1.3 Es sollte klargestellt werden, dass Juniorprofessuren ein geringeres Lehrdeputat als reguläre Professorinnen und Professoren haben. 4 SWS in den ersten 3 Jahren und 6 SWS in der zweiten Phase erscheinen uns als eine angemessene Regelung.

2. Befristungsregelungen

Die BuKoF hält die Festschreibung und Verschärfung des bundesdeutschen Modells strikter zeitlicher Befristungen mit dem Verbot einer erneuten Beschäftigung nach einem bestimmten Zeitraum, die mit dieser Novellierung vorgenommen wurde, und die bei Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern im Ausland immer wieder Verwunderung erregt, für keine gute Regelung. Unabhängig von Korrekturbedarf im Detail stellen wir grundsätzlich in Frage, welchen Sinn eine zwangsweise Befristung der Beschäftigung von promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern im Angestelltenverhältnis auf 6 Jahre unter dem Gesichtspunkt der individuellen beruflichen Entwicklung hat, die nicht der Qualifizierung auf eine Professur dient. Die in der gegenwärtigen Pressekampagne sichtbar werdende Empörung über das Verbot einer

Beschäftigung in vielen ganz unterschiedlich gelagerte Einzelfällen bestärkt uns in dieser Haltung. Deshalb müsste klarer und eindeutiger als in der neuen Fassung von § 57b geregelt werden, dass auch nach Ablauf der 6 Jahre eine weitere Beschäftigung mit konkreter Begründung der Befristung erfolgen kann.

Im einzelnen sehen wir darüber hinaus Korrekturbedarf in folgenden Punkten:

- 2.1 Administrative Tätigkeiten im Umfeld der Frauenbeauftragten bzw. in den Gleichstellungsbüros, die bisher in manchen Hochschulen in Form eines Vertrages als wissenschaftliche Mitarbeiterin (z. B. offiziell für die Aufgabe einer wissenschaftlichen Begleitforschung) oder als wissenschaftliche Hilfskraft für die betroffene Mitarbeiterin geregelt werden, dürfen nicht in die Befristungsregelungen einbezogen werden.
- 2.2 Tätigkeiten als wissenschaftliche Hilfskraft sollten grundsätzlich nicht in die Befristungsregelungen einbezogen werden.
- 2.3 Arbeitsverhältnisse im Umfang von weniger als einer halben Stelle sollten nicht in die Befristungsregelungen einbezogen werden.
- 2.4 Die Regelungen über die Anrechnung von Promotionszeiten außerhalb von Beschäftigungsverhältnissen sollten ersatzlos entfallen.
- 2.5 Für Habilitierte muss es Möglichkeiten einer befristeten Anschlussfinanzierung geben, um Zeit für eine erfolgreiche Bewerbung auf eine Professur zu haben. Im Zuge der Umsetzung der HRG-Novellierung in Landesrecht sollten hier entsprechende Regelungen geschaffen werden.
- 2.6 Schließlich besteht in bezug auf die Anwendung der neuen Vorschriften zur Befristung in Bezug auf Sachverhalte wie Drittmittelprojekte oder Anschlussverträge für Habilitierte Regelungsbedarf, da viele Universitäten das neue Gesetz restriktiver interpretieren, als im Gesetzgebungsverfahren eigentlich beabsichtigt war.
3. Alle diese Probleme, die jetzt klargeworden sind, können u. E. nicht ausschließlich im Zuge interpretatorischer Auslegungen der HRG-Novelle bzw. im Zuge der Umsetzung in Landesrecht geregelt werden. Deshalb sollte unverzüglich eine Klarstellung durch die Aufnahme entsprechender Regelungen in das Hochschulrahmengesetz erfolgen.
4. Im Zuge der Umsetzung der neuen Regelungen in Landesrecht erwartet die BuKoF konkrete Regelungen für die Mitgliedschaft von Post-Doktorandinnen und -Doktoranden bzw. von Stipendiatinnen und Stipendiaten in den jeweiligen Landesgesetzen, da diese Frage im HRG offengelassen worden ist.