

Stellungnahme des Verbandes Hochschule und Wissenschaft (vhw)
zum
Entwurf eines Gesetzes zur Änderung dienst- und arbeitsrechtlicher
Vorschriften im Hochschulbereich

I. Globalbewertung

Der Verband Hochschule und Wissenschaft stand bereits den im 5. HRGÄndG enthaltenen Regelungen grundsätzlich positiv gegenüber. Er sieht den jetzt vorgelegten Gesetzentwurf als eine gelungene Lösung an, um auf die durch das Bundesverfassungsgericht aufgestellten Anforderungen einzugehen. In einer Reihe der im 5. HRGÄndG enthaltenen Regelungen, die nunmehr in verfassungskonform modifizierter Form wieder vorgelegt werden, sieht der Verband Hochschule und Wissenschaft wesentliche Fortschritte gegenüber der derzeitig wieder gültigen Fassung. Dies gilt insbesondere für

- die Neuordnung des Qualifikationsweges des Hochschullehrernachwuchses durch die Juniorprofessur,
- die klare Strukturierung des Karriereweges von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowohl an den Hochschulen wie auch insbesondere den staatlichen Forschungseinrichtungen,
- die Aufnahme der studentischen Hilfskräfte als eigene Kategorie,
- die Verkürzung des Karriereweges durch Stärkung der Eigenständigkeit der Juniorprofessorinnen und -professoren, denen uneingeschränkt Hochschullehreraufgaben zur Bewährung übertragen werden,
- die Berücksichtigung befristeter Beschäftigungsverhältnisse an allen Hochschulen und Forschungseinrichtungen bei der Festlegung von Befristungsobergrenzen.

Der Verband Hochschule und Wissenschaft bedauert, dass beim Bemühen um ein Einvernehmen mit den Bundesländern folgende Regelungen offensichtlich nicht übernommen werden konnten

- die Einführung eines eigenen Doktorandenstatus,
- die konsequente sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern,
- das Bemühen um mehr Chancengleichberechtigung für Frauen in der Hochschule mit einer Ausweitung der in den Prüfungsordnungen zu berücksichtigenden Schutzpflichten (entfallene Regelung der 5. HRG-Novelle in § 16 Satz 3).

Der Verband Hochschule und Wissenschaft begrüßt ausdrücklich, dass bei den Regelungen über die Ausgestaltung der Juniorprofessur auch die inzwischen gesammelten Erfahrungen berücksichtigt wurden. Die Neufassung ermöglicht es, die erste Phase mit vier Jahren festzusetzen. Dadurch dürfte es möglich werden, in dieser Zeitspanne ohne Berücksichtigung einer vorausgegangenen Postdoc-Phase die Bewährung als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer festzustellen. Es dürfte auch eher möglich sein, die erste Phase der Bestenauslese mit dem Berufungsverfahren auf eine Juniorprofessur zu verknüpfen. Der Verband Hochschule und Wissenschaft befürwortet ausdrücklich einen tenure track für die Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, die sich als Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer bewährten. Dann ist die zweijährige Dauer der zweiten Phase

völlig ausreichend. In Ausnahmefällen, in denen trotz Bewährung und Bedarf keine tenure track-Lösung angeboten wird, gestattet die Sollvorschrift auch eine Dreijahresphase zur Bewerbung auf auswärtige Professuren.

Der Verband Hochschule und Wissenschaft begrüßt auch die Neufassung des § 53, in dem einerseits die Möglichkeit der Übertragung wissenschaftlicher Aufgaben an wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur eigenverantwortlichen Wahrnehmung deutlich dargestellt wird und andererseits nicht von der „Betreuung“ erwachsener Menschen die Rede ist.

Unter Berücksichtigung der Eilbedürftigkeit werden diesmal nicht alle bei der 5. HRG-Novelle vorgetragenen Vorschläge wiederholt.

II. Zu den Regelungen im Einzelnen

Artikel 1 - Änderung des Hochschulrahmengesetzes

Zu Nr. 6 (§ 57 a):

Der vhw schlägt vor, in § 57 a Absatz 1 Satz 1 folgenden Nebensatz anzufügen:

„ ..., sofern und so lange keine besonderen tarifvertraglichen Regelungen für den Wissenschaftsbereich abgeschlossen sind.“

Satz 3 und 4 werden damit entbehrlich.

Begründung: Mit der Unterstellung, dass die ersten sechs Beschäftigungsjahre als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder wissenschaftlicher Mitarbeiter ohne Promotion und nochmals weitere sechs Jahre nach der Promotion durchweg der Qualifikation dienen, können alle Tätigkeiten von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern befristet werden, auch wenn bei einer differenzierteren Betrachtung keine sachlichen Befristungsgründe vorliegen. Daher sollte es den Tarifvertragspartnern in den laufenden Tarifverhandlungen überlassen werden, besser geeignete Abgrenzungen zu vereinbaren. Es ist damit zu rechnen, dass spätestens im Zusammenhang mit den Tarifverhandlungen zur Anpassung der Vergütungen im Jahr 2005 auch die Bundesländer wieder ihre Verhandlungen mit den tariffähigen Gewerkschaften aufnehmen werden. Befristete Beschäftigungen sind darüber hinaus nicht in allen Fällen für die Hochschulen und die Forschungseinrichtungen die günstigste und effizienteste Beschäftigungsform. Weltspitze im Forschungsbereich ist heute nur noch zu erreichen, wenn in den Teams neben sich qualifizierenden, befristet Beschäftigten auch unbefristete Erfahrungsträger tätig sind und damit mittelfristig an Forschungsprojekten mit einer gemeinsamen Zielsetzung gearbeitet werden kann.

Zu § 57 b Abs. 1:

Vgl. die Anmerkungen zu § 57 a. Als Übergangslösung werden Regelungen in Anlehnung an jene der 5. HRG-Novelle auch unter dem Gesichtspunkt der Planungssicherheit für die Beschäftigten, die Leiter von Arbeitsgruppen und die Hochschulverwaltungen akzeptiert.

Zu § 57 b Abs. 2, Satz 1:

Die Klarstellung, dass unbedeutende Beschäftigungsverhältnisse mit bis zu einem Viertel der Arbeitszeit außer Betracht bleiben sollen, wird ausdrücklich begrüßt.

Zu § 57 b Abs. 2:

Der vhw schlägt vor, folgenden Satz 4 anzufügen:

„⁴ Für entsprechende Beamtenverhältnisse auf Zeit, die im Anschluss an befristete Arbeitsverhältnisse abgeschlossen werden, gelten die Sätze 1 bis 3 und Abs. 1 entsprechend.“

Begründung: Aufgrund der Formulierung im 5. HRG-Änderungsgesetz sah man es als zulässig an, nach Ausschöpfung der Befristungsmöglichkeiten im Angestelltenverhältnis noch Beschäftigungen in akademischen Ratsstellen auf Zeit bis zur Dauer von 6 Jahren anschließen zu dürfen. Die Dauer als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder wissenschaftlicher Mitarbeiter in Frist- und Zeitverträgen konnte so auf 18 Jahre ausgedehnt werden.

Zu § 57 b Abs. 4 Satz 1 Nr. 3:

Der vhw schlägt vor, nach dem Wort „Umfang“ die Wörter „und Anteil“ anzufügen.

Begründung: Eine erziehungsgeldunschädliche Tätigkeit kann in einer relativ geringen Teilzeitbeschäftigung wahrgenommen werden. In solchen Fällen ist es in der Vergangenheit vorgekommen, dass das Wort Umfang so eng ausgelegt wurde, dass nur jene Zeiten berücksichtigt wurden, in denen gar keine erziehungsgeldunschädliche Beschäftigung erfolgte.

Noch zu § 57 b Abs. 4:

Der vhw schlägt vor, folgenden Satz 4 anzufügen:

„Im Landesrecht kann geregelt werden, dass auch ohne Freistellung in den Fällen von Satz 1 Nr. 5 sowie für Mitglieder in Hochschulgremien sowie Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragte Verlängerungen zum Ausgleich von Zeitverlusten zulässig sind.“

Begründung: Die Freistellungsschlüssel der verschiedenen Landespersonalvertretungsgesetze sind sehr unterschiedlich und erlauben teilweise keine bedarfsgerechten Freistellungen. Grundsätzlich sollte Engagement für Kolleginnen und Kollegen auch bei befristeten Beschäftigungen nicht unnötig erschwert werden.

Zu § 57d:

Der vhw begrüßt ausdrücklich die Einbeziehung der Forschungseinrichtungen in die Befristungsregelungen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Zu § 57 e Satz 1

schlägt der vhw vor, die Wörter „bis zur Dauer von vier Jahren“ zu streichen.

Begründung: Es handelt sich um eine unnötige Überregulierung, die mit der vorgesehenen fünfjährigen Dauer eines Masterstudienganges oder mit Zweitstudien nicht vereinbar ist. Es ist Aufgabe der Personalvertretungen der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, darauf zu achten, dass bei Zweitstudien studentische Hilfskräfte nicht in den Bereichen eingesetzt werden, für die sie beim Erststudium einen Abschluss erreichten.

Zu § 74 Abs. 1

schlägt der vhw eine Verbesserung der Übergangsbestimmung für die wissenschaftlichen Assistentinnen und Assistenten sowie die entsprechend beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor. Dazu gibt es drei Alternativen:

1. vom Verband Hochschule und Wissenschaft favorisierte Lösung:

Folgende Sätze 4 bis 6 werden angefügt:

„Das Landesrecht kann die Berufung von wissenschaftlichen Assistentinnen und Assistenten sowie wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Juniorprofessorin oder zum Juniorprofessor in der zweiten Phase vorsehen, sofern

1. ihnen vor Inkrafttreten des jeweiligen nach § 72 Abs. 1 Satz 9 zu erlassenden Landesgesetzes Hochschullehreraufgaben zur Bewährung übertragen wurden und

2. die Bewährung im Rahmen des Berufungsverfahrens festgestellt wird.

Promotions- und Beschäftigungsphase sollen in diesen Fällen zusammen nicht mehr als zehn Jahre, im Bereich der Medizin nicht mehr als dreizehn Jahre betragen haben. Der

Ersatzbedarf an Professorinnen und Professoren der jeweiligen Fachrichtung ist angemessen zu berücksichtigen.“

2. Lösung:

Folgende Sätze 4 und 5 werden angefügt:

„Das Landesrecht kann darüber hinaus die Ernennung von wissenschaftlichen Assistentinnen und Assistenten sowie wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu Oberassistentinnen oder Oberassistenten nach den §§ 48 a und 48 b in der vor dem Inkrafttreten des Gesetzes zur Änderung dienst- und arbeitsrechtlicher Vorschriften im Hochschulbereich vom ... [einsetzen: Ausfertigungsdatum und Fundstelle des Änderungsgesetzes] gültigen Fassung vorsehen, sofern

1. ihnen vor Inkrafttreten des jeweiligen nach § 72 Abs. 1 Satz 9 zu erlassenden Landesgesetzes Hochschullehreraufgaben zur Bewährung übertragen wurden und
2. die Bewährung im Rahmen des Berufungsverfahrens festgestellt wird.

Promotions- und Beschäftigungsphase sollen in diesen Fällen zusammen nicht mehr als zehn Jahre, im Bereich der Medizin nicht mehr als dreizehn Jahre betragen haben.“

2. Lösung

Eine Kombination aus Lösung 1 und 2, um den Ländern eine Ausgestaltung frei zu stellen.

Begründung: Durch § 72 wird es möglich, dass in einigen Bundesländern selbst am Ende des Jahres 2006 noch Assistentinnen und Assistenten ernannt werden. Diese sollten dann aber im Falle ihrer Bewährung nicht gegenüber Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren benachteiligt werden. § 77 Abs. 3 des Bundesbesoldungsgesetzes ist bei Alternative 2 und 3 entsprechend anzupassen.

Der vhw empfiehlt folgenden Artikel einzufügen:

Artikel 5 a

Anpassung des Bundesbesoldungsgesetzes

Das Bundesbesoldungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung der Neufassung vom 6. August 2002 (BGBl. I S. 3020=, geändert durch Artikel 10 des Gesetzes vom 6. August 2003 (BGBl. I S. 3082), geändert durch Art. 1 - 3 des Gesetzes vom 10. September 2003 (BGBl. I S. 1798), zuletzt geändert durch Art. 13 dieses Gesetzes, wird wie folgt geändert:

In § 33 Abs. 3 sind die Wörter „ ... oder, soweit diese Regelungen bis zum 31. Dezember 2004 noch nicht erlassen sind, am 1. Januar 2005“ zu streichen.

Begründung: Die genannten Ämter sind wegen der Nichtigkeit des 5. HRG-Änderungsgesetzes noch nicht entfallen. Ihr Auslaufen kann und sollte durch Landesrecht mit dem Fortfall von Assistenturen geregelt werden. Insbesondere sollte für Assistentinnen und Assistenten, die noch nach altem Recht ernannt werden, nach der Feststellung ihrer Bewährung als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer die Möglichkeit der Bewerbung auf eine Professur aus einem Beschäftigungsverhältnis heraus erhalten bleiben.

Hirschberg, 19. Oktober 2004

Prof. Dr. Elke Platz-Waury
Bundesvorsitzende