

**Stellungnahme des Verbandes Hochschule und Wissenschaft (vhw)  
Zum Entwurf des Fünften Gesetzes zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes**

**(5. HRGÄndG)**

**I. Globalbewertung**

Der Verband Hochschule und Wissenschaft ist seit Jahren für eine Reform des Hochschuldienstrechts und eine stärker leistungsbezogene Besoldung der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer eingetreten. Er hat immer wieder die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen gegenüber der Wirtschaft und dem Ausland eingefordert.

Insofern steht er den im Referentenentwurf zum 5. HRGÄndG gemachten Vorschlägen grundsätzlich positiv gegenüber.

In einer Reihe der vorgeschlagenen Änderungen sieht der Verband Hochschule und Wissenschaft deutliche Verbesserungen und wesentliche Fortschritte gegenüber dem geltenden HRG. Dies gilt insbesondere für

- die Neuordnung des Qualifikationsweges des wissenschaftlichen Nachwuchses durch Einführung der Juniorprofessur,
- die intendierte klare Strukturierung und Verkürzung des Karriereweges von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern,
- die Stärkung der Eigenständigkeit der Juniorprofessorinnen und –professoren, die ein eigenes Promotionsrecht, ein eigenes Budget und eine eigene drittmittelfähige Ausstattung haben sollen,
- die Vereinheitlichung und Straffung der vielfältigen Formen von Assistenzverhältnissen an den Hochschulen und damit Schaffung einer transparenten Personalstruktur,
- die Schaffung einer verlässlicheren Grundlage für die persönliche berufliche Entwicklung durch Einschränkung der befristeten Beschäftigungsverhältnisse,
- das Bemühen um eine bessere Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifikation, insbesondere durch die Lockerung des sog. Hausberufungsverbotes,
- die Rückführung der Bedeutung der Habilitation für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler,
- die Einführung eines eigenen Doktorandenstatus,
- die Aufnahme der studentischen Hilfskräfte als neue eigene Kategorie
- sowie schließlich das Bemühen um sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern.

Angesichts der Tatsache, daß die Bundesregierung die Novellierung des Hochschulrahmengesetzes und die Reform der Professorenbesoldung als einheitliches Paket sieht, hat der Verband Hochschule und Wissenschaft jedoch erhebliche Bedenken hinsichtlich der den Entwürfen der Gesetzesvorhaben zugrundeliegenden finanziellen und sonstigen Rahmenbedingungen. Dies gilt insbesondere für die deutliche Stärkung der Länder bei der Ausgestaltung und Umsetzung der Novelle des Hochschulrahmengesetzes und des Professorenbesoldungsreformgesetzes in Landesrecht.

## **Verband Hochschule und Wissenschaft im dbb beamtenbund und tarifunion**

### **Stellungnahme des Verbandes Hochschule und Wissenschaft (vhw) Zum Entwurf des Fünften Gesetzes zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes**

#### **(5. HRGÄndG)**

#### **I. Globalbewertung**

Der Verband Hochschule und Wissenschaft ist seit Jahren für eine Reform des Hochschuldienstrechts und eine stärker leistungsbezogene Besoldung der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer eingetreten. Er hat immer wieder die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen gegenüber der Wirtschaft und dem Ausland eingefordert.

Insofern steht er den im Referentenentwurf zum 5. HRGÄndG gemachten Vorschlägen grundsätzlich positiv gegenüber.

In einer Reihe der vorgeschlagenen Änderungen sieht der Verband Hochschule und Wissenschaft deutliche Verbesserungen und wesentliche Fortschritte gegenüber dem geltenden HRG. Dies gilt insbesondere für

- die Neuordnung des Qualifikationsweges des wissenschaftlichen Nachwuchses durch Einführung der Juniorprofessur,
- die intendierte klare Strukturierung und Verkürzung des Karriereweges von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern,
- die Stärkung der Eigenständigkeit der Juniorprofessorinnen und –professoren, die ein eigenes Promotionsrecht, ein eigenes Budget und eine eigene drittmittelfähige Ausstattung haben sollen,
- die Vereinheitlichung und Straffung der vielfältigen Formen von Assistenzverhältnissen an den Hochschulen und damit Schaffung einer transparenten Personalstruktur,
- die Schaffung einer verlässlicheren Grundlage für die persönliche berufliche Entwicklung durch Einschränkung der befristeten Beschäftigungsverhältnisse,
- das Bemühen um eine bessere Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifikation, insbesondere durch die Lockerung des sog. Hausberufungsverbotes,
- die Rückführung der Bedeutung der Habilitation für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler,
- die Einführung eines eigenen Doktorandenstatus,
- die Aufnahme der studentischen Hilfskräfte als neue eigene Kategorie
- sowie schließlich das Bemühen um sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern.

Angesichts der Tatsache, daß die Bundesregierung die Novellierung des Hochschulrahmengesetzes und die Reform der Professorenbesoldung als einheitliches Paket sieht, hat der Verband Hochschule und Wissenschaft jedoch erhebliche Bedenken hinsichtlich der den Entwürfen der Gesetzesvorhaben zugrundeliegenden finanziellen und sonstigen Rahmenbedingungen. Dies gilt insbesondere für die deutliche Stärkung der Länder bei der Ausgestaltung und Umsetzung der Novelle des Hochschulrahmengesetzes und des Professorenbesoldungsreformgesetzes in Landesrecht.

## II. Zu den Regelungen im einzelnen

### Art. 1 Änderungen des Hochschulrahmengesetzes

#### § 16 Satz 3 - mehr Chancengerechtigkeit für Frauen

Das in den Formulierungen durchgängig erkennbare Bemühen um mehr Chancengerechtigkeit für Frauen in der Hochschule wird in der vorgeschlagenen Änderung deutlich. Der vhw begrüßt die hier vorgenommene Ausweitung der in den Prüfungsordnungen zu berücksichtigenden Schutzpflichten und die bundesweite Vereinheitlichung der Regelungen.

#### § 21 - Doktorandinnen und Doktoranden

Doktorandinnen und Doktoranden leisten wesentliche Beiträge zur Forschung an einer Hochschule. Daher ist es zu begrüßen, daß diese Personengruppe durch die Schaffung eines eigenen Status stärker eingebunden werden soll als bisher, soweit sie nicht aufgrund eines Beschäftigungsverhältnisses ohnehin Mitglied der Hochschule ist.

Allerdings sollte die korporationsrechtliche Zugehörigkeit der Doktorandinnen und Doktoranden der Einheitlichkeit halber im HRG (§ 37 Abs. 1 Satz 4) und nicht durch Landesrecht geregelt werden. Der vhw regt an, daß Alle, die promovieren, diesen Doktorandenstatus erhalten sollen, unbeschadet dessen, ob sie innerhalb der Hochschule einem Beschäftigtenverhältnis nachgehen oder nicht. Der Doktorandenstatus soll auch für Doktorandinnen und Doktoranden gelten, die ihre Promotion als Externe machen, damit auch externe Doktorandinnen und Doktoranden Mitglied der Hochschule sind, an der sie promovieren.

Für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter impliziert der Doktorandenstatus gleichzeitig, daß sie Anspruch auf ausreichend Zeit zur Promotion haben und an den Angeboten der Hochschule nach § 21 Abs. 3 teilnehmen können. Im übrigen sollte das HRG den Ländern aufgeben, für besonders qualifizierte Absolventinnen und Absolventen befristete Promotionsstellen zu schaffen, auf denen sie nicht zur Wahrnehmung von Daueraufgaben in Lehre und Wissenschaftsverwaltung „zweckentfremdet“ beschäftigt werden dürfen, wodurch sich der Abschluß der Dissertation verzögert. Dies ist einerseits wichtig im Hinblick auf die Bewerbung auf eine Juniorprofessur (Stichwort „zügig abgeschlossene Promotion“ als Bewerbungsvoraussetzung) und andererseits hilfreich in Disziplinen, wo die deutsche Forschung in harter zeitlicher Konkurrenz zum Ausland steht und rasch Forschungsergebnisse erzielt werden müssen (beispielsweise in den Naturwissenschaften und der Informationstechnologie).

Die vorgesehene Verpflichtung der Hochschulen, die Doktorandinnen und Doktoranden angemessen zu betreuen und forschungsorientiert weiterzubilden, wird vom vhw begrüßt. Damit wird klargestellt, daß der Doktorandenstatus in erster Linie der eigenen Weiterqualifikation dient und diese Personengruppe nicht vorrangig zu Serviceleistungen herangezogen werden soll.

#### § 24 - Veröffentlichung von Forschungsergebnissen

Der vhw kritisiert, daß der Eindruck entsteht, als seien wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nur „Mitautorinnen“ oder „Mitautoren“. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die selbständig ein wissenschaftliches Ergebnis erzielt haben, sollen dieses auch unter eigenem Namen publizieren dürfen. Lediglich bei gemeinsamen Arbeiten ist die Mitautorenschaft anzugeben. Nur wenn die Verantwortlichkeit und die Teilhabe ordnungsgemäß erfaßt werden, ist die spätere Evaluation individueller Leistungen möglich.

#### § 37 Abs. 1 - Gremienbeteiligung

Es ist unbedingt zu gewährleisten, daß alle Mitgliedergruppen an der Hochschule nicht nur „grundsätzlich“, sondern generell in den Gremien der Hochschule vertreten sind und so bei der Entscheidungsfindung mitwirken können.

#### § 42 Satz 1 und § 48 a–d - Struktur des wissenschaftlichen Personals

Die Neufassung des § 42 Satz 1 stellt klar, wie das hauptberuflich tätige wissenschaftliche und künstlerische Personal der Hochschulen strukturiert ist. In Zusammenhang mit den in § 48 a-d aufgehobenen Dienststellungen des wissenschaftlichen Assistenten/der wissenschaftlichen Assistentin, des wissenschaftlichen Oberassistenten/der wissenschaftlichen Oberassistentin, des Oberingenieurs/der Oberingenieurin sowie des Hochschuldozenten/der Hochschuldozentin begrüßt der vhw die im 5. HRGÄndG vorgenommene Neuordnung der Personalstruktur an den Hochschulen.

Die in § 48 a Abs. 1 sowie § 48 c Abs. 1 (alt) genannten Gruppen des akademischen Mittelbaus werden zukünftig durch die Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren ersetzt und ihre Dienstaufgaben von diesen wahrgenommen. Die Gruppe der wissenschaftlichen Assistentinnen und Assistenten (§ 48) kann man den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder den Lehrkräften für besondere Aufgaben zuordnen.

Im Vergleich zu den in § 48 a Abs. 1 und § 48 c Abs. 1 (alt) genannten Gruppen handelt es sich sowohl hinsichtlich der Aufgaben als auch der zeitlichen Vorgaben um eine Verbesserung.

#### § 43 Dienstliche Aufgaben der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer

Die Einführung der Juniorprofessur als neue eigenständige Personalkategorie wird vom vhw nachhaltig begrüßt. Es ist sinnvoll und wünschenswert, daß die Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler früher als bisher in selbständige Positionen gelangen und eigenverantwortlich handeln können. Hierin wird eine wirksame Maßnahme gesehen, der Überalterung in der Professorenschaft zu begegnen.

Gleichzeitig wird die Phase der langen Abhängigkeit vom „Lehrstuhlinhaber“, wie sie für die Hochschulassistentinnen und Hochschulassistenten gilt, entscheidend verkürzt. Sowohl hinsichtlich der Stellung als auch der Tätigkeitsfelder stellt sich die Juniorprofessur als eindeutig attraktiver dar und ist gegenüber den bisherigen Hochschulassistenturen eine deutlich verbesserte Qualifikationsmöglichkeit, insofern als Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren ihr Fach in Forschung und Lehre selbständig vertreten und über das Promotionsrecht, ein eigenes Budget sowie eine eigene drittmittelfähige Ausstattung verfügen. Damit behebt das 5. HRGÄndG einen Mißstand, der vermutlich dafür verantwortlich ist, daß die bereits 1976 geschaffene Personalkategorie des Hochschulassistenten nicht wirklich angenommen wurde. Die grundsätzliche Gleichstellung der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren mit den Professorinnen und Professoren auf Lebenszeit hinsichtlich der ihnen obliegenden Dienstaufgaben wird vom vhw als außerordentlich positiv bewertet. Allerdings weist der vhw darauf hin, daß die für die Aufgabenerfüllung der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren notwendigen finanziellen Mittel von den Universitäten nicht kostenneutral bereit gestellt werden können. Hier sind zusätzliche finanzielle Anstrengungen seitens des Bundes und der Länder zu unternehmen. Denn es kann nicht angehen, daß die den Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren zur Verfügung zu stellenden Mittel den anderen Bereichen in der Hochschule entzogen werden.

Ein weiteres Problem ergibt sich daraus, daß die Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren gemäß § 44 Abs. 3 Satz 2 nur für Universitäten vorgesehen sind. Angesichts der Tatsache, daß ein eigenständiger Karriereweg auch für Professuren an Fachhochschulen notwendig und wünschenswert ist – und im übrigen die Nachwuchsproblematik ein gleichermaßen drängendes Problem darstellt – erscheint es notwendig, über die Einführung einer dem besonderen Profil der Fachhochschulen entsprechenden Juniorprofessur auch an Fachhochschulen nachzudenken.

Um verstärkt Nachwuchs aus den eigenen Reihen gewinnen zu können, sollen in diesem Zusammenhang erneut energische Schritte angemahnt werden, damit hervorragenden Absolventinnen und Absolventen von Fachhochschulen - analog zur Praxis in anderen europäischen Ländern - der unmittelbare Promotionszugang und damit eine zügige Promotion ermöglicht wird.

#### § 44 Einstellungsvoraussetzungen für Professorinnen und Professoren

Der vhw befürwortet grundsätzlich die Offenheit in der Gestaltung des Zugangs zum Professorenamt. Allerdings erscheint es dem vhw als dringend erforderlich, die neben dem Regelfall der Juniorprofessur möglichen alternativen Karrierewege zu stärken. Dies ist vor allem notwendig, um die Hochschulen für Bewerber und Bewerberinnen aus dem Ausland oder der Wirtschaft offen und attraktiv zu halten. Der vhw begrüßt die Absicht, die für die Berufung auf eine Professur zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen ausschließlich von der aufnehmenden Institution bewerten zu lassen. Es ist wichtig, daß die Begutachtung der Qualifikation für ein Professorenamt auf Lebenszeit nicht intern, sondern extern erfolgt.

Wie in § 44 Nr. 2 Satz 3 festgestellt wird, soll die Qualifikation des oder der zu Berufenden „nicht Gegenstand eines Prüfungsverfahrens“ sein. Diese Formulierung bedeutet faktisch eine deutliche Einschränkung der Habilitation, ohne sie als Qualifikationsmerkmal gänzlich abzuschaffen. In diesem Zusammenhang weist der vhw darauf hin, daß der Habilitation schon in der Vergangenheit in einer Reihe von Disziplinen kein überragender Stellenwert beigemessen wurde.

Allerdings kann es nach Auffassung des vhw letztendlich nur darum gehen, die Habilitation als formalen Nachweis der besonderen wissenschaftlichen Leistungen für die Berufung auf eine Professur an einer Universität auszuschließen. Unbeschadet dieser Feststellung ist die im Zusammenhang mit einem Habilitationsverfahren erbrachte wissenschaftliche Leistung in Forschung und Lehre eine besondere wissenschaftliche Leistung.

Ein Verbot der Habilitation – wie dies ursprünglich vorgesehen war – wäre nicht sinnvoll und wird vom vhw abgelehnt, zum einen, weil der Weg in das Professorenamt über die Habilitation für eine verhältnismäßig lange Übergangsphase ohnehin offen bleibt und zum anderen, weil die Akzeptanz der HRG-Novellierung seitens der Universitäten durch ein Habilitationsverbot nachhaltig verhindert würde.

Überdies steht zu erwarten, daß die Attraktivität der Juniorprofessur – falls genügend Stellen dafür zur Verfügung stehen – de facto die Habilitation als Regelvoraussetzung auch in den Disziplinen ersetzen kann, in denen diese jetzt noch den Regelfall für die Berufung in ein Professorenamt darstellt.

Der vhw erachtet es als sinnvoll, am Ende der in § 72 Abs. 1 Satz 7 vorgesehenen Übergangsfrist - das heißt im Jahr 2010 - die Qualifikation über den Weg der Juniorprofessur und der Habilitation vergleichend zu evaluieren und erst dann endgültig über das Fortbestehen der Habilitation zu entscheiden.

#### § 45 Berufung von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern

Der vhw unterstützt die Absicht, Ausschreibungen grundsätzlich international vorzunehmen (vgl. die Begründung zu § 45 Abs. 1, Satz 1). Allerdings sieht der vhw die Hochschulen angesichts der eingeschränkten Finanzmittel nicht in der Lage, die für eine internationale Ausschreibung notwendigen deutlich höheren Beträge aufzubringen.

Positiv bewertet wird die nach Auffassung des vhw wünschenswerte Lockerung des sog. Hausberufungsverbotes (Abs. 2 Satz 2 und 3). Gegenüber dem geltenden HRG ist dies eine Flexibilisierung, die vor allem mehr Frauen den Weg in ein Professorenamt eröffnen wird. Allerdings plädiert der vhw für eine Änderung der Formulierung, um deutlich zu machen, daß nicht der Status als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter für die Berufung maßgeblich ist, sondern ausschließlich Eignung, Befähigung und fachliche Leistungen. Es könnte sich sonst ein Verstoß gegen Artikel 33 Abs. 2 GG ergeben.

#### § 48 Dienstrechtliche Stellung der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren

Die Befristung der Juniorprofessur auf maximal 6 Jahre und die vorgesehene Zwischen-evaluation nach 3 Jahren sind in der Natur der Juniorprofessur als Qualifikationsprofessur begründet. Insofern werden keine Einwände dagegen erhoben. Allerdings ist auch nach Ablauf der sechs Jahre eine Übergangsfrist sinnvoll, da die Möglichkeit von Berufungen in ein Professorenamt auf Lebenszeit nicht nur von der Qualität der zu Berufenden, sondern auch von der Verfügbarkeit geeigneter Professuren im jeweiligen Fach abhängt. Der vhw hält es daher für erforderlich, daß bei ungünstigen Rahmenbedingungen auch weiterhin Auffangpositionen (sog. Akademische Dozenten) an den Hochschulen bestehen. Der Gesetzesentwurf läßt offen, nach welchen Kriterien die Zwischenevaluation erfolgen soll. Lediglich in der Begründung findet sich der Hinweis, daß die Lehrevaluation intern und die Forschungsevaluation extern erfolgen soll. Dies müßte in das Gesetz selbst aufgenommen werden, um Eindeutigkeit zu schaffen und eine allzu große hochschulinterne Abhängigkeit der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren zu verhindern.

#### § 48 alt Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Aufhebung der Bestimmungen in § 48 a bis d (alt) ist die Konsequenz aus der Einführung der Juniorprofessur sowie der Umgestaltung des Profils der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie ist insofern sinnvoll, als eine Serie von aufeinander folgenden befristeten Anstellungen verhindert wird.

#### § 53 Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Der vhw weist auf eine Lücke im Gesetzesentwurf hin (Abs. 1, Satz 4). Zur Aufrechterhaltung des Lehr- und Forschungsbetriebs in den Hochschulen sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Dauerstellen notwendig, die Dauerfunktionen in Forschung und / oder Lehre und / oder in der Wissenschaftsverwaltung wahrnehmen. Solche wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Dauerpositionen haben andere Aufgaben als die im HRGÄndG vorgesehenen Funktionsstellen. Sie sollten selbständig Aufgaben in Forschung und Lehre als Regelfall wahrnehmen können.

Zur Verdeutlichung sollte im Gesetz daher expressis verbis darauf hingewiesen werden, daß es in dieser Personengruppe zwei Kategorien gibt: einerseits zu Qualifikationszwecken sowie aus sonstigen Gründen befristet beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und andererseits mit Daueraufgaben betraute wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unbefristet beschäftigt werden.



## § 57 Befristung von Arbeitsverträgen

Insgesamt stellt die Neufassung eine Lockerung der Tarifsperre gegenüber den früheren Bestimmungen dar und wird daher begrüßt.

Der vhw befürwortet ebenfalls die Absicht, endlich die Umgehung der Befristungsregelungen zu verhindern. Im wesentlichen erscheinen die Befristungshöchstgrenzen sachgerecht. Gründe für eine Verlängerung können sein:

1. eine Beurlaubung bis zur Dauer von zwei Jahren zur Wahrnehmung von Aufgaben in der Personal- oder Schwerbehindertenvertretung, von Aufgaben nach § 3 oder zur Ausübung eines Mandats unter der Voraussetzung, daß die Bedingungen des § 52 Abs. 2 und 4 BAT über Arbeitsbefreiung sinngemäß anwendbar wären,
2. eine Beurlaubung für eine wissenschaftliche Tätigkeit oder eine außerhalb des Hochschulbereichs und von Forschungseinrichtungen oder im Ausland durchgeführte wissenschaftliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung bis zur Dauer von zwei Jahren,
3. eine Beurlaubung für die Betreuung eines pflegebedürftigen Angehörigen,
4. Grundwehr- und Zivildienst in dem Umfang, der zu dessen Ableistung erforderlich ist,
5. Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz bis zur Dauer von zwei Jahren und Zeiten eines Beschäftigungsverbots nach den §§ 3, 4, 6 und 8 des Mutterschutzgesetzes in dem Umfang, in dem eine Beschäftigung nicht erfolgt ist. Eine Verlängerung darf den Umfang der Beurlaubung, der Ermäßigung der Arbeitszeit oder im Falle des Satzes 3 Nr. 3 den Umfang der Freistellung nicht überschreiten und in den Fällen des Satzes 2 Nr. 1 bis 3 und des Satzes 3 die Dauer von zwei Jahren nicht überschreiten. Landesgesetzliche Regelungen können zur Sicherung der Unabhängigkeit der Interessenvertretung (Satz 3 Nr. 3) eine weitergehende Verlängerung vorsehen. Hinsichtlich der Förderung von Müttern mit Kindern wird eine Verdoppelung der Beschäftigungsdauer unter der Voraussetzung einer mindestens hälftigen Weiterbeschäftigung gefordert. Eine durch die Anrechnung von Beschäftigungsverboten und Erziehungsurlaub über zwei Jahre hinausgehende Abwesenheit ist nach Meinung des vhw nicht sinnvoll, insofern als nach längerer vollständiger Unterbrechung die Wiederaufnahme einer Forschungsarbeit in der Regel nicht mehr erfolgsversprechend ist.

## § 74 Bisherige Dienstverhältnisse und Berufungsvereinbarungen

Bei den in § 74 vorgeschlagenen Übergangsregelungen werden nur die Berufungsvereinbarungen über die personelle und sächliche Ausstattung von bereits im Amt befindlichen Professorinnen und Professoren berücksichtigt. Dies greift nach Ansicht des vhw vor allem unter Berücksichtigung des Professorenbesoldungsreformgesetzes zu kurz.

Vor allem für die sich derzeit in der Besoldungsgruppe C 2 befindlichen Professorinnen und Professoren an den Fachhochschulen bringt die Optionsregelung erhebliche Härten mit sich. Ihre Berufung erfolgte mit der Aussicht auf einen möglichen späteren Wechsel in ein Professorenamt nach C 3 - zum Teil aufgrund entsprechender Ausschreibungen, zum Teil aufgrund mündlicher Zusagen. Diese Professorinnen und Professoren sind unter ganz anderen Voraussetzungen aus der Wirtschaft in den Hochschulbereich gewechselt und sehen sich nun in ihren berechtigten Erwartungen bezüglich ihrer Einkommensentwicklung getäuscht. Bei voller Umsetzung der Änderungsvorschläge werden ihnen Bedingungen aufgenötigt, die ihnen bei ihrer Entscheidung für die Hochschullehrerlaufbahn nicht bekannt waren. Für diese Gruppe der Betroffenen muß daher unter angemessener Berücksichtigung der beiderseitigen Interessen eine akzeptable Regelung gefunden werden. Für sie fordert der vhw Bestandsschutz in vollem Umfang.

Für die vorhandenen wissenschaftlichen und künstlerischen Assistentinnen und Assistenten macht der vhw den Vorschlag, sie mit ihrer Zustimmung im Laufe des letzten Jahres ihrer Assistentur für die Dauer von drei Jahren zu Juniorprofessorinnen oder Juniorprofessoren zu ernennen, wenn sie sich entsprechend § 48 Abs. 1 Satz 2 als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer bewährt haben. Dies gilt wie die Verlängerung einer Juniorprofessur, so daß § 48 Abs. 1 Satz 3 und 4 anzuwenden sind.

Daneben soll auch für die vorhandenen wissenschaftlichen Assistentinnen und Assistenten eine mit den Oberassistenturen und Hochschuldozenturen vergleichbare Auffangposition erhalten bleiben. Andernfalls müßte für diese Personengruppe eine Sonderregelung geschaffen werden, etwa in der Weise, daß für sie die §§ 48 a bis d in der alten Fassung fortgelten.

Hirschberg, im Juni 2001 für den Verband Hochschule und Wissenschaft

Prof. Dr. Elke Platz-Waury

Bundvorsitzende