
Hochschuldienstrechtsreform – Antworten auf häufig gestellte Fragen

Allgemeine Fragen

1. Wann kommt die Dienstrechtsreform an Deutschlands Hochschulen? 3
2. Auf welchen Grundlagen beruht die Dienstrechtsreform an Deutschlands Hochschulen? 3
3. Müssen Professoren Beamte sein? 3

Fragen zur Juniorprofessur und zur Habilitation

4. Warum wird die Juniorprofessur eingeführt? 4
5. Kann man künftig Professor werden ohne vorher Juniorprofessor gewesen zu sein? 5
6. Warum muss bei Einführung der Juniorprofessur die Habilitation als Einstellungsvoraussetzung abgeschafft werden? 5
7. Warum überlässt man die Entscheidung über die Zukunft der Habilitation nicht dem freien Wettbewerb? 6
8. Warum soll überhaupt die Habilitation als Einstellungsvoraussetzung abgeschafft werden? 7
9. Wie sehen die neuen Einstellungsvoraussetzungen für Professoren an Universitäten aus? 8
10. Ab wann gelten die neuen Einstellungsvoraussetzungen? 9
11. Werden für Juniorprofessoren Altersgrenzen vorgesehen? 9
12. Woher kommt das Geld für die Bezahlung der Juniorprofessoren und die Ausstattung der Juniorprofessuren? 10
13. Verdienen Juniorprofessoren weniger als Wissenschaftliche Assistenten? 10
14. Ist die Bezahlung der Juniorprofessoren im Vergleich zur Industrie konkurrenzfähig? 11
15. Wird es durch Einführung der Juniorprofessuren in Zukunft an den Hochschulen weniger wissenschaftliches Personal geben? 11
16. Wird für Juniorprofessoren – wie vom Wissenschaftsrat empfohlen – ein „tenure track“ vorgesehen? 12
17. Was geschieht mit positiv evaluierten Juniorprofessoren nach 6 Jahren? 13
18. Was ist mit negativ evaluierten Juniorprofessoren? 13
19. Wer macht künftig die Arbeit der wegfallenden wissenschaftlichen Assistenten und Oberassistenten/Oberingenieure? 14
20. Was geschieht mit heutigen Assistenten und Oberassistenten/Oberingenieuren? 14
21. Verschlechtert die Hochschuldienstrechtsreform die Situation der heute bereits Habilitierten, die bislang nicht auf eine Professur berufen wurden? 15
22. Gehören Juniorprofessoren zur Gruppe der Hochschullehrer? 16

Fragen zur Reform der Professorenbesoldung

23. Wird es künftig ein einheitliches Professorenamt an Fachhochschulen und Universitäten geben? 18
24. Mit der Reform der Professorenbesoldung soll doch nur Geld eingespart werden! 18
25. Wird Fachhochschulprofessoren die Aussicht auf eine C 3-Professur genommen? 19
26. Wird die C 2-Professur an Fachhochschulen nicht dadurch zementiert, dass ihre Stellenvergütung in den Vergaberahmen eingeht? 20

27.	Wie wird sichergestellt, dass künftig nicht bei den variablen Bezügen der Professoren gespart wird?	20
28.	Muss nicht befürchtet werden, dass künftig wenige Professoren viel mehr als heute, die Masse der Professoren aber weniger als jetzt verdient?	20
29.	Unterliegt die Besoldungsreform dem Diktat der Kostenneutralität?.....	21
30.	Warum kann nicht auf die Option, den bundesrechtlich festgelegten Vergaberahmen um jährlich bis zu 2 % zu überschreiten, verzichtet werden?	21
31.	Besteht bei der 2 %-Option die Gefahr, dass die „reichen“ Länder den „ärmeren“ Ländern die Professoren „wegkaufen“?.....	22
32.	Geht die Reform der Professorenbesoldung zu Lasten der Bezahlung des übrigen Personals der Hochschulen?	22
33.	Erfordert die Reform der Professorenbesoldung eine Ausweitung des Besoldungsvolumens?	23
34.	Wofür werden variable Gehaltsbestandteile vorgesehen?	23
35.	Nach welchen Kriterien soll die Bewertung der individuellen Leistung erfolgen?	24
36.	In welchen Verfahren soll die Leistungsbewertung erfolgen?	24
37.	Werden variable Gehaltsbestandteile nur befristet oder auch unbefristet vergeben?	25
38.	Erfordert die vorgesehene Vergabe variabler Gehaltsbestandteile nicht eine gigantische Bewertungsbürokratie?	26
39.	Führt Leistungsbewertung zu Unfrieden an den Hochschulen?.....	26
40.	Sicherung der Ruhegehaltfähigkeit im bisherigen Umfang, was heißt das?	27
41.	Gilt das neue Besoldungssystem ab Inkrafttreten sofort für alle Professoren?	27
42.	Wird mit der Hochschuldienstrechtsreform die Absenkung der Besoldung in den neuen Ländern beseitigt?	27

Fragen zur befristeten Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeitern

43.	Warum gibt es an deutschen Hochschulen unterhalb der Professorenebene so viele Zeitverträge? ..	28
44.	Wird mit der Hochschuldienstrechtsreform die Fünfjahresgrenze des HRG für die befristete Beschäftigung wissenschaftlicher Mitarbeiter abgeschafft?	28
45.	Wie sollen die künftigen Befristungsregelungen aussehen?	29
46.	Ist beabsichtigt, die heute bzgl. der Befristungsregelungen des HRG geltende Tarifsperre aufzuheben?	29
47.	Warum wird nicht überhaupt auf eine gesetzliche Befristungsregelung verzichtet und dies den Tarifvertragsparteien überlassen?	30

Allgemeine Fragen

1. Wann kommt die Dienstrechtsreform an Deutschlands Hochschulen?

Nach den Vorstellungen der Bundesregierung wird die Hochschuldienstrechtsreform Anfang 2002 in Kraft treten.

Zeitplan:

- Kabinettsbeschluss über Regierungsentwurf: 30.5.2001
- 1. Durchgang Bundesrat: 13.7.2001
- 1. Lesung Bundestag: September 2001
- Ausschussberatungen Bundestag: September – November 2001
- 2./3. Lesung Bundestag: November 2001
- 2. Durchgang Bundesrat: Dezember 2001
- Inkrafttreten: Januar 2002
- Anpassung des Landesrechts an das Rahmenrecht des Bundes: bis Ende 2004

2. Auf welchen Grundlagen beruht die Dienstrechtsreform an Deutschlands Hochschulen?

Die Reform basiert auf den Empfehlungen der von der Bundesministerin für Bildung und Forschung zu Beginn der Legislaturperiode berufenen Expertenkommission, auf den Empfehlungen der Deutschen Forschungsgemeinschaft zur „Nachwuchsförderung und Zukunft der Wissenschaft“ vom Juni 2000 sowie auf den im Januar dieses Jahres vom Wissenschaftsrat vorgelegten Empfehlungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Die unter Beteiligung renommierter in- und ausländischer Experten zustande gekommenen Empfehlungen legen der Politik übereinstimmend den mit der am 30.5.2001 vom Kabinett beschlossenen Hochschuldienstrechtsreform eingeschlagenen Weg nahe. Dieser Weg orientiert sich an den Standards der international führenden Hochschul- und Wissenschaftssysteme.

3. Müssen Professoren und Juniorprofessoren Beamte sein?

Nein. Den Ländern steht es frei, Professoren und Juniorprofessoren im Beamtenstatus oder in einem Angestelltenverhältnis zu beschäftigen. Weder das Grundgesetz (Art. 5 Abs. 3 GG) noch das Hochschulrahmengesetz (§ 46 HRG, § 48 E-HRG) machen hierzu zwingende Vorgaben.

Fragen zur Juniorprofessur und zur Habilitation

4. Warum wird die Juniorprofessur eingeführt?

Mit der Einführung der Juniorprofessur soll der Beginn der Eigenverantwortlichkeit in Forschung und Lehre im Durchschnitt um rund zehn Jahre auf Anfang 30 vorverlegt werden. Die Juniorprofessur erhöht damit die Attraktivität der deutschen Hochschulen für deutsche und ausländische Nachwuchswissenschaftler, denen in ausländischen Hochschulsystemen bereits nach der Promotion der Zugang zu einer Professur eröffnet ist.

Der gegenwärtige Zustand an deutschen Universitäten ist dadurch gekennzeichnet, dass erst mit der ersten Berufung auf eine Professur, die durchschnittlich jenseits des vierzigsten Lebensjahres erfolgt, die Möglichkeit zu völlig selbständiger Tätigkeit in Forschung und Lehre eingeräumt wird. Dies hat zu einem erheblichen Verlust von hochqualifizierten Nachwuchswissenschaftlern geführt.

Die Expertenkommission des BMBF, die Deutsche Forschungsgemeinschaft und der Wissenschaftsrat fordern daher nachdrücklich eine grundlegende Veränderung des deutschen Hochschuldienstrechtes zur Wiederherstellung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit des deutschen Wissenschaftssystems. Dabei entspricht es den internationalen Standards, als Voraussetzung für die Berufung in ein erstes Hochschullehreramt, das regelmäßig ein befristetes Beschäftigungsverhältnis ist, eine herausragende Promotion zu fordern, nicht jedoch darüber hinausgehende zusätzliche wissenschaftliche Leistungen. Erst für die Übertragung eines Hochschullehreramtes auf Dauer (in den USA: tenure) wird die Bewährung als Hochschullehrer und Hochschullehrerin in Lehre und Forschung, d. h. werden zusätzliche wissenschaftliche Leistungen gefordert.

Die bisherigen Verhältnisse an den deutschen Universitäten – Beginn der eigenverantwortlichen Tätigkeit erst nach der Vollendung des 40. Lebensjahres – widersprechen im Übrigen auch den Gegebenheiten in allen anderen gesellschaftlichen Bereichen. Üblicherweise übernehmen akademisch ausgebildete Nachwuchskräfte bereits mit Ende 20 volle berufliche Verantwortung. So haben beispielsweise junge Staatsanwälte oder Strafrichterinnen weitgehende Befugnisse zum Eingriff in Freiheitsrechte von Bürgerinnen und Bürgern. Junge Ingenieure, die eine Beschäftigung als Betriebsleiter gefunden haben, tragen die Verantwortung für Produktionsanlagen, die ein ganz erhebliches Gefährdungspotential enthalten können. Schließlich ist an junge Stationsärztinnen zu erinnern, die im Nacht- und Wochenenddienst vielfach allein tätig und für das Leben ihrer Patienten und Patientinnen verantwortlich sind.

Vor diesem Hintergrund erscheint die von deutschen Universitätsprofessoren vertretene Auffassung, promovierte Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler müssten zwischen dem dreißigsten und vierzigsten Lebensjahr in der Obhut eines erfahrenen Professors an eigenverantwortliche wissenschaftliche Tätigkeit erst noch herangeführt werden, als fragwürdig.

5. Kann man künftig Professor werden ohne vorher Juniorprofessor gewesen zu sein?

Die Juniorprofessur soll im Regelfall die Einstellungsvoraussetzung für eine Universitätsprofessur sein. Alternative Wege für eine Berufung auf eine Universitätsprofessur werden aber wie bisher offen stehen; dies sind

- die Qualifizierung aufgrund beruflicher Tätigkeit in der Wirtschaft,
- die wissenschaftliche Qualifizierung im Ausland,
- die Qualifizierung durch wissenschaftliche Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter an einer Hochschule oder außeruniversitären Forschungseinrichtung.

In einem bis 2009 reichenden Übergangszeitraum wird von der Einhaltung des Regelerfordernisses abgesehen, da in den ersten Jahren nach Inkrafttreten des Gesetzes Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen noch nicht oder nicht in ausreichendem Umfang für Berufungen zur Verfügung stehen werden. Der Übergangszeitraum berücksichtigt die Frist für die Umsetzung des Gesetzes in Landesrecht von bis zu drei Jahren sowie die maximale Dauer einer Juniorprofessur von sechs Jahren.

6. Warum muss bei Einführung der Juniorprofessur die Habilitation als Einstellungsvoraussetzung abgeschafft werden?

Würde bei Einführung der Juniorprofessur die Habilitation als Einstellungsvoraussetzung beibehalten, ist davon auszugehen, dass in Fächern, in denen heute die Habilitation üblich ist, auch künftig im Regelfall nur habilitierte Bewerber eine Chance haben. Dies würde dazu führen, dass auch Juniorprofessoren sich zur Wahrung ihrer Berufungschancen habilitieren und damit die wesentlichen Ziele der Reform (frühere Selbständigkeit des wiss. Nachwuchses und internationale Wettbewerbsfähigkeit der Personalstruktur) verfehlt würden. Die für die Berufung auf eine Professur erforderlichen zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen sollen deshalb künftig nicht mehr zum Gegenstand eines Habilitations- oder sonstigen Prüfungsverfahrens gemacht werden, sondern – wie es international üblich ist – nur noch einmal, und zwar im Berufungsverfahren, bewertet werden.

7. Warum überlässt man die Entscheidung über die Zukunft der Habilitation nicht dem freien Wettbewerb?

Kritiker der Reformpläne der Bundesregierung fragen, warum die Bundesregierung, da sie von der Richtigkeit und Attraktivität des Modells Juniorprofessur überzeugt ist, nicht einen freien Wettbewerb zwischen den Personalkategorien Juniorprofessur (ohne Habilitation) und wissenschaftlicher Mitarbeiter (mit Habilitation) zulässt. Die Juniorprofessur werde sich, wenn sie wirklich das bessere Modell sei, dann von alleine durchsetzen und die Habilitation an Bedeutung verlieren.

Die Zukunft von Juniorprofessur und Habilitation kann nach Auffassung der Bundesregierung nicht dem freien Wettbewerb überlassen werden, weil die Voraussetzungen für einen fairen Wettbewerb fehlen.

Ein Nebeneinander von neuer Juniorprofessur ohne Habilitation und bisheriger wissenschaftlicher Assistentur bei Beibehaltung der Habilitation würde dazu führen, dass in Berufungsverfahren in den traditionellen Habilitationsfächern nur habilitierte Bewerberinnen und Bewerber auf Berufungslistenplätze gesetzt werden und damit die Habilitation in den betreffenden Fächern de facto für alle Bewerberinnen und Bewerber Einstellungs Voraussetzung bliebe.

Genau dies zeigt sich derzeit bei den im Emmy-Noether-Programm der DFG geförderten hochqualifizierten Nachwuchswissenschaftlern und Nachwuchswissenschaftlerinnen, die in signifikanter Zahl entgegen den Intentionen des Programms doch eine Habilitation anstreben, um bei Berufungen nicht chancenlos zu sein.

Es gibt zwar – auch in den traditionellen Habilitationsfächern – durchaus eine verbreitete Kritik daran, dass Habilitationsschriften zu umfangreich, Habilitationszeiten zu lang und Habilitierte zu alt sind. Vorschläge für eine Begrenzung von Seitenzahlen und Bearbeitungszeiten für Habilitationen sowie eine Altersgrenze für den Beginn einer Habilitation, die der Deutsche Hochschulverband etwa seit langem vorschlägt, sind bisher aber nicht in Habilitationsordnungen umgesetzt worden. Vielmehr wird die Habilitation von ihren Befürwortern trotz der an ihr geübten Kritik in ihrer bisherigen Form für unverzichtbar gehalten.

Die Sprecher des Philosophischen, des Mathematisch-Naturwissenschaftlichen, des Juristischen und des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultätentages haben bereits erklärt, dass sie auch nach Einführung der Juniorprofessur an der Habilitation als aus ihrer Sicht fachlich zwingenden Einstellungsvoraussetzung bei der Berufung auf eine Professur festhalten wollen.

Bei Zulassung eines unbeschränkten Wettbewerbs zwischen der Habilitation und der Juniorprofessur würde deshalb ein Fehler wiederholt, der bereits mit dem Hochschulrahmengesetz von 1976 begangen wurde. Damals wurde der zu selbständiger Forschung und Lehre berechnete Hochschulassistent geschaffen, ohne die Habilitation aufzugeben. In der Praxis wurde die gesetzliche Regelung dadurch unterlaufen, dass nur wenige Hochschulassistenten berufen wurden und der Hochschullehrernachwuchs überwiegend aus den abhängig beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen gewonnen wurde, die sich habilitiert hatten.

Es ist deshalb notwendig, ein Nebeneinander von Juniorprofessur und Habilitation auf den Zeitraum bis zum Auslaufen der Übergangsregelung für die Habilitation zum 31.12.2009 zu beschränken.

8. Warum soll überhaupt die Habilitation als Einstellungsvoraussetzung abgeschafft werden?

Die Abschaffung der Habilitation als Einstellungsvoraussetzung ist erforderlich, um die Attraktivität der deutschen Hochschulen für den wissenschaftlichen Nachwuchs im internationalen Maßstab wirkungsvoll zu sichern. Gegen die Habilitation als Einstellungsvoraussetzung spricht vor allem:

- In keinem vergleichbaren Land der Welt ist der Abstand zwischen der Selbständigkeit der Hochschullehrer und der Abhängigkeit des Nachwuchses so groß wie in Deutschland.
- Mit den Möglichkeiten, eigene Ideen zu verwirklichen, sind in Deutschland nur 45 % der Postdocs zufrieden (gegenüber 66 - 78 % in NL, S, GB, USA und J). Insbesondere der Spielraum für die Gestaltung der Lehr- und Forschungsaktivitäten wird von ihnen als gering eingeschätzt.
- Die Habilitation führt in wissenschaftliche Abhängigkeit und hemmt die Entfaltung eigener wissenschaftlicher Fähigkeiten in der Phase höchster Leistungsfähigkeit. Sie ist vielfach ein Regulierungsinstrument, wenn etwa Fakultäten pro Semester nur eine Habilitation zulassen.
- Die Habilitation führt ohne Stufen einer Zwischenevaluation auf ein „Alles oder Nichts“ hin. Für viele Habilitierende, gerade in den Kulturwissenschaften, endet diese Phase hochfliegender Erwartungen aber selbst im Falle einer erfolgreichen Habilitation im Nichts.
- Habilitierte sind in Deutschland im Durchschnitt 40 Jahre alt. Eine berufliche Neuorientierung ist zu Beginn des fünften Lebensjahrzehnts in den meisten Fällen nicht mehr möglich.

- Die lange Habilitationsphase mindert die Attraktivität des Hochschullehrerberufs. Hochqualifizierte Nachwuchskräfte kehren der Hochschule häufig den Rücken.
- Die Habilitation betont einseitig die Forschungsleistung; der wachsende Umfang von Habilitationsschriften signalisiert im Übrigen ein steigendes Sicherheitsbedürfnis, das tendenziell innovationsfeindlich ist.
- Ein fundiertes Urteil über eine hinreichende Lehrbefähigung im Normalbetrieb erlaubt die Habilitation nicht.
- Die Habilitation steht dem Ziel einer deutlichen Erhöhung des Frauenanteils in der Professorenschaft entgegen.
- Die wissenschaftliche Qualifikation wird in einem Berufungsverfahren ohnehin gründlich geprüft.
- International ist die Habilitation völlig unerheblich.

9. Wie sehen die neuen Einstellungsvoraussetzungen für Professoren an Universitäten aus?

Die Einstellungsvoraussetzungen für Universitätsprofessoren, die den wissenschaftlichen Qualifikationsweg beschreiten, sehen folgende Anforderungen vor:

- Die zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen müssen in der Regel im Rahmen einer Juniorprofessur erbracht werden. Dies gilt jedoch nur bei der Berufung in ein erstes Professorenamt.
- Die zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen sollen, auch soweit sie nicht im Rahmen einer Juniorprofessur erbracht werden, nicht Gegenstand eines Habilitations- oder sonstigen Prüfungsverfahrens sein. Diese Regelung lässt Ausnahmen nur in begründeten Fällen zu, z. B. für Bewerber und Bewerberinnen aus dem Ausland, sofern dort Prüfungsverfahren durchgeführt werden, sowie für Frauen, deren Habilitationsverfahren aufgrund einer Kindererziehungsphase entgegen der ursprünglichen Planung erst nach dem Auslaufen der Übergangsfrist abgeschlossen werden konnte.
- Die Qualität der für die Besetzung einer Professur erforderlichen zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen wird ausschließlich und umfassend in Berufungsverfahren bewertet. Dies schließt – auch nach dem Auslaufen der bis Ende 2009 laufenden Übergangsfrist für die Durchführung von Habilitationsverfahren – alle wissenschaftlichen Leistungen unabhängig davon ein, ob und wann sie Gegenstand eines Habilitationsverfahrens waren.

10. Ab wann gelten die neuen Einstellungsvoraussetzungen?

Das Regelerfordernis der Juniorprofessur gilt ab dem 1.1.2010, da in den ersten Jahren nach Inkrafttreten des Gesetzes Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen noch nicht oder nicht in ausreichendem Umfang für Berufungen zur Verfügung stehen werden. Der Übergangszeitraum berücksichtigt die Frist für die Umsetzung des Gesetzes in Landesrecht von bis zu drei Jahren sowie die maximale Dauer einer Juniorprofessur von sechs Jahren.

Die Regelung, dass die zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen nicht Gegenstand eines Habilitations- oder sonstigen Prüfungsverfahrens sein sollen, gilt nicht für Prüfungsverfahren, die vor dem 1.1.2010 beendet worden sind. Bei Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen ist sie allerdings von vorneherein anzuwenden, da die Durchführung eines Prüfungsverfahrens mit deren Selbständigkeit in Forschung und Lehre unvereinbar ist.

Die Regelung über die ausschließliche und umfassende Bewertung der Qualität der für die Besetzung einer Professur erforderlichen zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen in Berufungsverfahren gilt ohne Übergangsfrist, sobald das Landesrecht an das geänderte Hochschulrahmengesetz angepasst ist.

11. Werden für Juniorprofessoren Altersgrenzen vorgesehen?

Im Zusammenhang mit der Neuordnung der Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses werden weder direkte noch indirekte Altersgrenzen, wohl aber Zeitgrenzen vorgesehen. Soweit die entsprechende Übersicht im BMBF-Konzept Altersangaben enthält, handelt es sich hierbei nicht um Altersgrenzen, die vorzugeben beabsichtigt wäre. Die Übersicht verdeutlicht lediglich die mit der Hochschuldienstrechtsreform beabsichtigten Änderungen; die Altersangaben stellen deshalb nur ungefähre Werte unter Zugrundelegung eines idealtypischen Qualifikationsweges dar.

Für die Dauer der Nachwuchsqualifizierung sind allerdings Zeitgrenzen vorgesehen. Durch das Ziel der früheren Selbständigkeit des wissenschaftlichen Nachwuchses in Forschung und Lehre sind sie auch gerechtfertigt. Die in diesem Zusammenhang gleichfalls vorgesehene Berücksichtigung insbesondere von Zeiten des Mutterschutzes, der Kinderbetreuung, der Angehörigenpflege, der Elternzeit oder des Grundwehr- und Zivildienstes trägt jedoch zugleich dem Gebot der Chancengleichheit Rechnung.

12. Woher kommt das Geld für die Bezahlung der Juniorprofessoren und die Ausstattung der Juniorprofessuren?

Bundesweit werden nach und nach etwa 6.000 Stellen für Juniorprofessoren geschaffen werden. Es bietet sich an, hierzu einen Teil der insgesamt ca. 19.000 Stellen für die bisherigen wissenschaftlichen Assistenten und Oberassistenten umzuwandeln. Die bisherigen Stelleninhaber werden aufgrund der Befristung der betreffenden Dienstverhältnisse im Laufe der kommenden 6 Jahre ausscheiden.

Die Grundausrüstung der Juniorprofessuren muss grundsätzlich aus den vorhandenen Mitteln der Hochschulen, also durch Umverteilung, finanziert werden. Da es jedoch erst ab dem Jahre 2006 aufgrund der bis dahin erfolgten Pensionierung von Professorinnen und Professoren und dadurch auslaufenden Berufungsvereinbarungen ausreichend Spielraum für eine Neuverteilung der vorhandenen Ressourcen innerhalb der Hochschulen geben wird, sollen die Länder bei der Einrichtung von Juniorprofessuren mit einem Förderprogramm unterstützt werden.

Der Bund beabsichtigt hierzu, in den Jahren 2002 bis 2005 pauschal je Juniorprofessur 60.000 € für die für Forschungszwecke benötigte Sachausstattung von bis zu 3.000 Juniorprofessuren bereitzustellen.

Bund und Länder streben bis 2005 eine 40%-ige Beteiligung von Frauen auf allen Ebenen des wissenschaftlichen Qualifikationsprozesses an (vgl. BLK-Bericht „Frauen in der Wissenschaft“ vom 30.10.2000). Die Hochschulen sind deshalb aufgefordert, Juniorprofessuren – unter Beachtung des Vorranges von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung – mit qualifizierten Wissenschaftlerinnen zu besetzen.

13. Verdienen Juniorprofessoren weniger als Wissenschaftliche Assistenten?

Für Juniorprofessoren wird im Rahmen der Reform der Professorenbesoldung die Besoldungsgruppe W 1 geschaffen. Diese sieht als Grundgehalt 6.000 DM vor. Nach einer positiven Zwischenevaluation erhalten Juniorprofessoren 6.500 DM. Außerdem ist vorgesehen, dass Juniorprofessoren ein Sonderzuschlag von bis zu 600 DM gezahlt werden kann, wenn es aufgrund der Bewerbersituation erforderlich ist, für die Gewinnung eines qualifizierten Nachwuchswissenschaftlers finanzielle Anreize zu setzen.

Insgesamt stellt sich die Besoldungssituation für Juniorprofessoren also wie folgt dar:

- **6.000** bis 6.600 DM in den Jahren 1 bis 3
- 6.500 **bis 7.100 DM** in den Jahren 4 bis 6.

Zum Vergleich die Besoldungssituation für jeweils 33 bis unter 39-jährige Akademische Räte, Wissenschaftliche Assistenten und Oberassistenten (= 6. bis 8. Altersstufe in A 13 bzw. 7. bis 9. Altersstufe in C 1/C 2, Stand 1.1.2001):

- A 13: 6.057 bis 6.490 DM
- **C 1: 5.970 bis 6.316 DM**
- C 2: 6.598 bis 7.150 DM

Hieraus folgt: Gegenüber der heutigen Assistentenbesoldung nach C 1 werden für Juniorprofessoren bessere Besoldungsmöglichkeiten geschaffen.

14. Ist die Bezahlung der Juniorprofessoren im Vergleich zur Industrie konkurrenzfähig?

Die Einstiegsgehälter in der Industrie liegen für promovierte Hochschulabsolventen in der Spitze bei 100.000 bis 120.000 DM, jedoch im Angestelltenverhältnis, was etwa 20 % Abzüge für Sozialversicherungsbeiträge bedeutet. Die mit Beamten vergleichbaren Beträge liegen daher bei etwa **80.000 bis 100.000 DM**.

Zum Vergleich die Jahresbeträge für Juniorprofessoren:

- 6.000 X 13 = **78.000 DM**
- 7.100 X 13 = **92.300 DM**

Hieraus folgt: Im Vergleich zur Industrie liegen die Netto-Einstiegsgehälter für Juniorprofessoren auf einem mit der Bezahlung von hochqualifizierten Nachwuchskräften in der Industrie konkurrenzfähigen Niveau.

15. Wird es durch Einführung der Juniorprofessuren in Zukunft an den Hochschulen weniger wissenschaftliches Personal geben?

Derzeit gibt es an den Hochschulen rd. 50.000 Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter, 15.000 C 1- und 4.000 C 2-Stellen. Von den zusammen 69.000 Stellen bleiben nach Abzug der von der Expertenkommission des BMBF vorgeschlagenen 6.000 Stellen für Juniorprofessuren etwa 63.000 Stellen für die Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeitern übrig. Von daher ist nicht damit zu rechnen, dass es durch Einführung der Juniorprofessuren in Zukunft an den Hochschulen weniger wissenschaftliches Personal geben wird.

16. Wird für Juniorprofessoren – wie vom Wissenschaftsrat empfohlen – ein „tenure track“ vorgesehen?

Als „tenure-track“ bezeichnet man die Möglichkeit eines Übergangs von der Juniorprofessur zur (Dauer-)Professur ohne Berufungsverfahren, d. h. ohne Stellenausschreibung und damit Konkurrenz mit anderen Bewerbern.

Das bisher in Deutschland übliche Verfahren der Besetzung von Professuren auf Dauer weicht in zwei Punkten von dem in den USA praktizierten „tenure-track“-System ab: Zum einen werden in Deutschland Berufungsverfahren durchgeführt. Zum anderen gilt dabei auch noch ein Hausberufungsverbot, d. h. wissenschaftliche Nachwuchskräfte der eigenen Hochschulen können in Berufungsverfahren grundsätzlich nicht berücksichtigt werden.

Mit der Hochschuldienstrechtsreform will die Bundesregierung den Karriereweg an der eigenen Hochschule eröffnen. Dazu wird das bisher in Deutschland geltende weitgehende Hausberufungsverbot aufgelockert. Jedoch muss auch in Zukunft zumindest ein Hochschulwechsel nach der Promotion erfolgen. Dieser kann künftig schon vor oder bei der Berufung auf eine Juniorprofessur absolviert werden.

Dieser erste Schritt in Richtung auf ein „tenure-track“-System ist in der öffentlichen Diskussion der Reformvorstellungen der Bundesregierung zum Teil als zu weitgehend, zum Teil aber auch als nicht weitgehend genug kritisiert worden. Ein über den ersten Schritt hinausgehender Verzicht auf Berufungsverfahren brächte Nachwuchswissenschaftlern und insbesondere den Juniorprofessoren zwar ein Mehr an Planbarkeit und Sicherheit des Karriereweges. Die Bundesregierung hält es jedoch für ratsam, zunächst einmal Erfahrungen mit dem ersten Schritt zu sammeln und erst auf dieser Grundlage darüber zu entscheiden, ob auch der zweite Schritt in Richtung eines „tenure-track“-Systems für deutsche Hochschulen sinnvoll und notwendig ist.

Der Vorschlag des Wissenschaftsrates für die sofortige Einführung eines „tenure-track“ ist begrenzt auf einen Wechsel von Nachwuchsprofessoren auf eine W 2-Professur. Dieser Vorschlag ist allerdings dann gegenstandslos, wenn die Länder – entsprechend bisherigen Äußerungen – im Universitätsbereich neben dem neuen Besoldungsamt W 3 kein zweites Besoldungsamt für Professoren einrichten.

Allein Bayern hat sich – insbesondere mit Blick auf die Universitätskliniken – für zwei Besoldungsämter an Universitäten ausgesprochen. Praktisch bedeutsam wird daher voraussichtlich nur der ebenfalls vom Wissenschaftsrat empfohlene Übergangsweg von der Nachwuchsprofessur über ein herkömmliches Berufungsverfahren auf eine W 3-Professur. Dieser Weg entspricht dem von der Bundesregierung vorgeschlagenen Weg von der Juniorprofessur zur (Dauer-)Professur.

17. Was geschieht mit positiv evaluierten Juniorprofessoren nach 6 Jahren?

Die Juniorprofessur ist auf sechs Jahre befristet. Im dritten Jahr findet eine Zwischenevaluation statt. Nach spätestens sechs Jahren ist die Fortführung des Status „Juniorprofessor“ nicht mehr möglich. Im Regelfall wird ein Juniorprofessor nach einer positiven Zwischenevaluation, spätestens bis zum Ablauf der Juniorprofessur, auf eine Professur auf Dauer/Lebenszeit berufen werden bzw. in eine von ihm angestrebte andere berufliche Position überwechseln. Aber auch Interessenten für eine Professur, die im Anschluss an ihre Juniorprofessur nicht direkt berufen werden, scheiden jedenfalls aus ihrem Dienstverhältnis und ggf. (zunächst) aus dem Hochschulbereich aus. Sie können in einer Übergangszeit z. B. Forschungsprojekte, Lehrstuhlvertretungen oder Gastprofessuren im Ausland übernehmen.

18. Was ist mit negativ evaluierten Juniorprofessoren?

Bei Juniorprofessoren findet spätestens nach drei Jahren eine Zwischenevaluation statt, die sich aus einer internen Lehr- und einer externen Forschungsevaluation zusammensetzt. Bei positiver Bewertung kann die Juniorprofessur auf insgesamt sechs Jahre verlängert werden. Bei negativer Evaluation scheiden Juniorprofessorinnen und -professoren nach einem Auslaufjahr aus. Die Entscheidung soll auf Vorschlag des Fakultätsrats oder der Fachbereichsleitung von der Hochschulleitung getroffen werden. Das Auslaufjahr dient dem Abschluss laufender Arbeiten sowie der Suche nach einem Arbeitsplatz außerhalb der Hochschule.

19. Wer macht künftig die Arbeit der wegfallenden wissenschaftlichen Assistenten und Oberassistenten/Oberingenieure?

Juniorprofessoren nehmen ihre Dienstleistungsverpflichtung in der Lehre im Umfang von anfänglich rd. 4 SWS wahr, die im Laufe der Juniorprofessur auf bis zu 8 SWS anwachsen können. Es entfallen Dienstleistungen für den Professor. Dies ist gewollt, auch im Hinblick auf einen Wandel von Großinstituten hin zu einer Departmentstruktur. Im Übrigen bleibt für die Institute genügend Personalkapazität übrig, um erforderliche Dienstleistungen abzudecken. Derzeit gibt es an den Hochschulen rd. 50.000 Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter, 15.000 C 1- und 4.000 C 2-Stellen. Von den 15.000 C 1-Stellen sind allerdings nur 6.000 adäquat mit wissenschaftlichen Assistenten besetzt. Von den zusammen 69.000 Stellen bleiben nach Abzug der von der Expertenkommission des BMBF vorgeschlagenen 6.000 Stellen für Juniorprofessuren etwa 63.000 Stellen für die Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeitern übrig.

20. Was geschieht mit heutigen Assistenten und Oberassistenten/Oberingenieuren?

Die Ämter der heutigen wissenschaftlichen und künstlerischen Assistenten, der Oberassistenten, Oberingenieure und Hochschuldozenten fallen künftig weg. Soweit entsprechende Stellen bei Inkrafttreten der Hochschuldienstrechtsreform mit diesen Personalgruppen besetzt sind, laufen die jeweiligen Arbeitsverhältnisse mit Ablauf der Befristung – bei Hochschuldozenten im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit mit deren Eintritt in den Ruhestand – grundsätzlich aus. Die Stellen können dann umgewidmet und anderweitig, etwa für Juniorprofessuren oder wissenschaftliche Mitarbeiter verwendet werden.

Nach der für § 74 Abs. 1 HRG vorgesehenen Regelung verbleiben die bei Inkrafttreten der HRG-Novelle vorhandenen Stelleninhaber allerdings in ihren bisherigen Dienstverhältnissen. Das Verbleiben im bisherigen Dienstverhältnis schließt auch das Fortbestehen bisheriger Verlängerungsmöglichkeiten ein (§ 48 Abs. 1 Satz 2 und 3, § 48d Abs. 1 Satz 2 sowie § 50 Abs. 3 HRG). Dienstverhältnisse von wissenschaftlichen und künstlerischen Assistenten sowie von Hochschuldozenten können deshalb auf Basis des bislang geltenden Rechts auch künftig verlängert werden, wenn im Landesrecht bei der Umsetzung des HRG entsprechende Übergangsregelungen geschaffen werden. Ausgeschlossen ist nach Umsetzung des HRG in Landesrecht aber die Neubegründung von Dienstverhältnissen als wissenschaftlicher und künstlerischer Assistent, Oberassistent, Oberingenieur oder Hochschuldozent.

Heutige wissenschaftliche und künstlerische Assistenten, die zukünftig nach dem Ablauf ihrer Beschäftigungszeit nicht mehr zu Oberassistenten, Obergeringenieuren oder Hochschuldozenten berufen werden können, können – wenn sie sich nicht sofort auf eine Professur bewerben – von der Hochschule als wissenschaftliche oder künstlerische Mitarbeiter befristet weiterbeschäftigt werden. Die Befristung erfolgt nach dem allgemeinen Arbeitsrecht für die notwendige Zeit zur Bewerbung auf ausgeschriebene Professuren und Durchführung von Berufungsverfahren. Das neue HRG ermöglicht es, diesen wissenschaftlichen oder künstlerischen Mitarbeitern die selbständige Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung und Lehre in dem Rahmen zu übertragen, der in § 48a des bisher geltenden HRG vorgesehen ist.

21. Verschlechtert die Hochschuldienstrechtsreform die Situation der heute bereits Habilitierten, die bislang nicht auf eine Professur berufen wurden?

Auch heute wird ein Teil der Habilitierten nicht berufen. Sie sind dann allerdings zumeist über 40 Jahre alt, so dass eine berufliche Umorientierung schwer fällt.

Die Hochschuldienstrechtsreform wird dagegen die Situation des Hochschullehrernachwuchses wesentlich verbessern. Das Erstberufungsalter wird gesenkt. Hierzu trägt die Begrenzung der Qualifizierungsphase vor der Juniorprofessur auf 6 Jahre bei. Zusätzlich besteht bereits vor der Zwischenevaluation die Möglichkeit einer Berufung. Im Regelfall soll sich der Juniorprofessor nach der Zwischenevaluation, d. h. nach drei Jahren und nicht erst nach 6 Jahren Assistentenzeit und Habilitation bewerben. Weiterhin trägt auch der Verzicht auf das Hausberufungsverbot zur Senkung des Erstberufungsalters bei. Nicht auf eine Dauerprofessur berufene oder negativ zwischenevaluierte Juniorprofessoren werden daher früher veranlasst, sich beruflich umzuorientieren.

Unabhängig davon werden die Möglichkeiten von Habilitierten, sich auf eine Professur zu bewerben, durch die Einführung der Juniorprofessur nicht eingeschränkt. Das Regelerfordernis der „Juniorprofessur“ wird mit der Maßgabe eingeführt, dass es erst ab 1.1.2010 zu erfüllen ist, da in den ersten Jahren nach Inkrafttreten des Gesetzes Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen noch nicht oder nicht in ausreichendem Umfang für Berufungen zur Verfügung stehen werden.

Auch nach Ablauf der Übergangszeit können Berufungen aufgrund von alternativen Qualifikationen erfolgen, z. B. aufgrund beruflicher Tätigkeit in der Wirtschaft, wissenschaftlicher Qualifizierung im Ausland oder Qualifizierung durch wissenschaftliche Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter an einer Hochschule oder außeruniversitären Forschungseinrichtung. Zudem kann das Regelerfordernis „Juniorprofessur“ natürlich nur für eine Erstberufung gelten, weil bereits Berufene die zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen im Rahmen ihrer vorhergehenden Professur erbracht haben.

Durch die Regelung, dass die Qualität der für die Besetzung einer Professur erforderlichen zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen ausschließlich und umfassend in Berufungsverfahren bewertet wird, ist zudem sichergestellt, dass wissenschaftliche Leistungen unabhängig davon, wie sie erbracht wurden, als solche gewertet werden.

22. Gehören Juniorprofessoren zur Gruppe der Hochschullehrer?

Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren zählen im Hinblick auf ihre Tätigkeit – selbständige Forschung und Lehre einschließlich des Rechts zur Betreuung von Promotionen – und das vorgesehene berufungsähnliche Auswahlverfahren materiell zur Hochschullehrergruppe. Diese korporationsrechtliche Zuordnung wird im neuen HRG auch ausdrücklich klargestellt.

Entscheidende Kriterien im Hinblick auf das verfassungsrechtlich zu beachtende Homogenitätsprinzip sind Aufgabenstellung, Funktion sowie Verantwortung und daneben auch noch Einstellungs Voraussetzungen und Berufungsverfahren (BVerfGE 35, 79, 126 f.; 47, 327, 388 ff.). Danach zählen nicht zu den Hochschullehrern Hochschulangehörige,

- die nicht promoviert sind,
- die gegenüber Lehrstuhl-, Instituts- oder Klinikdirektoren weisungsgebunden sind,
- die nur eine schwache funktionale Eingliederung in den Wissenschaftsbetrieb aufweisen,
- die nur unterstützende oder ergänzende wissenschaftliche Funktionen ausüben,
- die eine engspezialisierte Lehrtätigkeit wie Lehrbeauftragte oder Lehrkräfte für besondere Aufgaben ausüben oder
- die überwiegende Tätigkeiten in der Wissenschaftsverwaltung erledigen.

Sämtliche genannten Kriterien, die gegen eine Zuordnung zur Gruppe der Hochschullehrer sprechen würden, werden bei Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen nicht vorliegen. Juniorprofessoren und Professoren werden vielmehr hinsichtlich ihrer dienstlichen Aufgaben uneingeschränkt gleichgestellt sein.

Demgegenüber ist das Kriterium Dauerhaftigkeit der Universitätszugehörigkeit für eine Zuordnung von Hochschulangehörigen, die das Recht zu selbständiger Vertretung ihres Faches in Forschung und Lehre besitzen, zur Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer nicht entscheidend.

Insoweit ist zum einen auf das Beispiel der heutigen Hochschuldozenten zu verweisen. Diese zählen zur Gruppe der Hochschullehrer, obwohl sie im Regelfall nur auf Zeit ernannt werden, nämlich für die Dauer von 6 Jahren, bei vorangegangener Tätigkeit als Oberassistent oder Oberingenieur sogar nur für die Dauer von 2 Jahren.

Zum anderen ist auf die Praxis der Länder hinzuweisen, bestimmte Professoren regelmäßig nur befristet zu berufen. Dies gilt beispielsweise für den Bereich der Kunsthochschulen, in zunehmendem Maße aber auch für andere Professorinnen und Professoren, sofern sie von außerhalb des Hochschulbereiches und vor allem ohne Lehrerfahrung gewonnen und in einer ersten Phase erprobt werden sollen.

Entscheidend für die materielle Zugehörigkeit der Juniorprofessoren zur Hochschullehrergruppe ist, wie auch das BVerfG in BVerfGE 47, 327, 396 f. hervorgehoben hat, folgendes: Aufgabenstellung, Einstellungsvoraussetzungen sowie Berufungsverfahren für Professoren und Juniorprofessoren stimmen weitgehend überein. Insbesondere sind die Juniorprofessoren in Forschung und Lehre selbständig tätig und haben einen eigenen Anspruch auf eine angemessene Mindestausstattung. Da sie selbständig wissenschaftlich tätig sind, haben die noch verbleibenden Unterschiede zwischen Professoren und Juniorprofessoren keine so gewichtige Bedeutung, dass dies der Zuordnung zur Gruppe der Hochschullehrer entgegenstände. Die Situation der Juniorprofessoren ist insoweit der Situation derjenigen heutigen Professoren vergleichbar, die sich zu Beginn ihrer Berufstätigkeit in einer niedrigeren Besoldungsgruppe befinden und den Ruf auf eine besser besoldete Professur anstreben.

Fragen zur Reform der Professorenbesoldung

23. Wird es künftig ein einheitliches Professorenamt an Fachhochschulen und Universitäten geben?

Mit dem vorgeschlagenen Modell für die Reform der Professorenbesoldung wird eine grundsätzliche besoldungssystematische Gleichstellung der Fachhochschulen mit den Universitäten verwirklicht. Künftig soll es im Bundesbesoldungsgesetz eine neue Besoldungsordnung W für die Wissenschaft geben. Für die Juniorprofessoren an Universitäten wird die Besoldungsgruppe W 1 geschaffen. Darüber hinaus geht das neue Besoldungssystem von zwei Professorenämtern W 2 und W 3 aus, die sowohl an Universitäten als auch an Fachhochschulen eingerichtet werden können. Die Entscheidung, welche Professorenstellen an welcher Hochschulart eingerichtet werden, trifft das jeweilige Land.

24. Mit der Reform der Professorenbesoldung soll doch nur Geld eingespart werden!

Die Behauptung, bei der Besoldungsreform seien „drastische Gehaltskürzungen“ zu befürchten, ist eindeutig unzutreffend. Richtig ist demgegenüber, dass die Gehälter der Professoren nicht abgesenkt werden.

- Professoren der Besoldungsgruppen C 2 und C 3
 - erhalten bisher ein Grundgehalt zwischen 6.322 DM und maximal 9.816 DM
 - zukünftig werden in der Besoldungsgruppe W 2 mindestens 7.000 DM¹ gezahlt; hinzu kommen regelmäßig variable Gehaltsbestandteile; eine Obergrenze entfällt.
- Professoren der Besoldungsgruppe C 4
 - erhalten bisher zwischen 8.483 DM und maximal 11.310 DM und können darüber hinaus bei Vorliegen besonderer Gründe Zuschüsse erhalten
 - zukünftig werden in der Besoldungsgruppe W 3 mindestens 8.500 DM¹ gezahlt; hinzu kommen regelmäßig variable Gehaltsbestandteile; eine Obergrenze entfällt.

¹ Beträge nach Bundesbesoldungsgesetz ohne Besoldungsabsenkung in den neuen Ländern. Die Vorschläge für eine Reform der Professorenbesoldung sind unabhängig von der allgemein zu entscheidenden Frage einer Angleichung des in Ost- und Westdeutschland unterschiedlichen Besoldungs- und Vergütungsniveaus zu sehen. In den neuen Ländern richtet sich deshalb der Mindestbetrag bei der Bezahlung der Professoren ebenso wie das Grundgehalt der Juniorprofessoren auch unter Geltung des neuen Besoldungssystems nach den bei Inkrafttreten der Neuregelung für die Bezahlung von Angehörigen des öffentlichen Dienstes in den neuen Ländern geltenden besonderen Besoldungs- und Vergütungsbestimmungen.

Das bisher für die Altersstufen ausgegebene Besoldungsvolumen wird künftig flexibel und leistungsorientiert im Rahmen der variablen Gehaltsbestandteile verwandt. Das heißt, dass bei jedem Erstberufungsalter und auch während der weiteren Professorenlaufbahn genauso viel, aber auch mehr bezahlt werden kann als bisher. Die Behauptung, die Eingangsgehälter für C 4-Professoren würden um mehr als 1.500 DM gekürzt, ist deshalb falsch.

Fazit: Statt der bisherigen Professorenbesoldung, die primär das Altern, nicht aber die Leistung honoriert, wird ein neues flexibles und leistungsorientiertes Besoldungssystem geschaffen. Mit ihm wird nicht weniger, sondern gerechter bezahlt werden. Außerdem wird im Wettbewerb mit ausländischen Hochschulen und der Industrie um Nachwuchswissenschaftler und Spitzenforscher in Zukunft auch Marktgegebenheiten besser Rechnung getragen werden können.

25. Wird Fachhochschulprofessoren die Aussicht auf eine C 3-Professur genommen?

Fachhochschulprofessoren erhalten bei ihrer ersten Berufung entweder eine C 2- oder C 3-Professur. Diejenigen, die zunächst eine C 2-Professur erhalten, können später innerhalb derselben Fachhochschule auf eine freigewordene C 3-Professur berufen werden, da insofern das Hausberufungsverbot für Fachhochschulen nicht gilt.

Nach dem neuen Besoldungsrecht können C 2-Professoren in ihrem bisherigen Amt verbleiben oder sich für einen Wechsel auf eine neue W-Professur entscheiden. Nach Inkrafttreten der Neuregelung ist eine Berufung in das zukünftig wegfallende Amt eines C 3-Professors nicht mehr möglich.

Hierdurch entsteht Fachhochschulprofessoren jedoch kein Nachteil: Wenn eine bisherige C 3-Professur freigeworden ist, kann ein C 2-Fachhochschulprofessor auf eine W 2- oder W 3-Professur wechseln. Bereits der Mindestbetrag der W 2-Besoldung liegt auf dem Niveau der bisherigen C 3-Besoldung. Im Unterschied zur C 3-Besoldung ist die W 2-Besoldung jedoch nicht auf maximal 9.800 DM begrenzt, sondern kann auch darüber hinausgehen. Die Fachhochschulen sind daher in der Lage, mit den Mitteln der freigewordenen C 3-Professur einen Professor auch künftig auf dem Niveau der bisherigen C 3-Professur zu besolden. Sofern ihr Personalbudget dies hergibt, können sie auch eine höhere Besoldung zahlen.

26. Wird die C 2-Professur an Fachhochschulen nicht dadurch zementiert, dass ihre Stellenvergütung in den Vergaberahmen eingeht?

Richtig ist, dass sich der Vergaberahmen (Personalbudget) für die Professorenbesoldung an Fachhochschulen an den bisherigen Besoldungsausgaben orientiert, sodass die derzeitigen Ausgaben für C 2- und C 3-Professuren für den Vergaberahmen maßgebend sind. Dennoch wird die bisherige C 2-Professur nicht „zementiert“:

- Bereits der Mindestbetrag der W 2-Besoldung liegt auf dem Niveau der bisherigen C 3-Besoldung.
- Mit der den Ländern eingeräumten Option, den bundesrechtlich festgelegten Vergaberahmen um jährlich durchschnittlich 2 % überschreiten zu können, sollen die Länder u. a. in die Lage versetzt werden, für hochqualifiziertes Personal im Fachhochschulbereich mehr zu investieren als in der Vergangenheit und strukturelle Verbesserungen im Verhältnis von Fachhochschulen und Universitäten vorzunehmen.

27. Wie wird sichergestellt, dass künftig nicht bei den variablen Bezügen der Professoren gespart wird?

Um das Gesamtvolumen der Professorenbesoldung rechtlich abzusichern und damit Kürzungsmöglichkeiten definitiv auszuschließen, werden die Vergaberahmen (Personalbudgets) für die Besoldung der Professoren bundesrechtlich festgelegt werden. Differenziert nach Fachhochschulen und Universitäten (sowie gleichgestellten Hochschulen) müssen die durchschnittlichen Besoldungsausgaben je Professor dann mindestens den im jeweils vorangegangenen Haushaltsjahr getätigten Pro-Kopf-Ausgaben entsprechen. Das Personalbudget nimmt außerdem an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen teil.

28. Muss nicht befürchtet werden, dass künftig wenige Professoren viel mehr als heute, die Masse der Professoren aber weniger als jetzt verdient?

Damit Überschreitungen der durchschnittlichen Besoldung bei einzelnen Professoren die Verfügungsmasse für variable Gehaltsbestandteile bei anderen Professoren nicht zu sehr mindern, ist zweierlei vorgesehen:

Zum einen sollen die Länder ermächtigt werden, bei der Besoldung ihrer Professoren den bundesrechtlich festgelegten Vergaberahmen um jährlich 2 % zu überschreiten, und zwar über eine Erhöhung im Rahmen von Besoldungsanpassungen hinaus.

Zum anderen sollen private Drittmittel, die den Hochschulen für die Besoldung von Professoren gezahlt werden (insb. im Rahmen von „Stiftungsprofessuren“), auf das jeweilige Personalbudget nicht angerechnet werden.

29. Unterliegt die Besoldungsreform dem Diktat der Kostenneutralität?

Der Vergaberahmen für die Besoldung der Professoren wird bundesrechtlich festgelegt und damit die Möglichkeit von Kürzungen ausgeschlossen. Den Professoren wird damit ihr Besoldungsbudget garantiert.

Zusätzlich wird die Möglichkeit geschaffen, den bundesrechtlich festgelegten Vergaberahmen für die Besoldung der Professoren um jährlich 2 % zu überschreiten, und zwar über eine Erhöhung im Rahmen von Besoldungsanpassungen hinaus.

30. Warum kann nicht auf die Option, den bundesrechtlich festgelegten Vergaberahmen um jährlich bis zu 2 % zu überschreiten, verzichtet werden?

Die den Ländern eingeräumte Option, den bundesrechtlich festgelegten Vergaberahmen um jährlich durchschnittlich 2 % überschreiten zu können, ist unter drei Gesichtspunkten von Bedeutung: Zum einen müssen die neuen Länder, deren Besoldungsausgaben bisher unterdurchschnittlich sind, die Möglichkeit erhalten, ihre Ausgaben schrittweise an das Niveau der alten Länder anzugleichen. Zum anderen sollen alle Länder in die Lage versetzt werden, für hochqualifiziertes Personal im Hochschulbereich mehr zu investieren als in der Vergangenheit. Schließlich werden hierdurch strukturelle Verbesserungen im Verhältnis von Fachhochschulen und Universitäten ermöglicht.

Ein Ziel der Besoldungsreform ist es, die Möglichkeit zu schaffen, Spitzenkräfte in der Konkurrenz zur Wirtschaft und zum Ausland für deutsche Hochschulen gewinnen zu können. Die dafür erforderlichen Mittel werden nicht vollständig innerhalb des Vergaberahmens, d. h. zu Lasten anderer Professoren, erwirtschaftet werden können. Deshalb ist die 2 %-Klausel unverzichtbar.

Bildung und Forschung werden von allen verantwortlichen Politikern als die entscheidende Ressource unseres Landes bezeichnet. Wenn dem einzelne Länder konsequenterweise Investitionen in diesen Bereich folgen lassen wollen, darf dem das Besoldungsrecht des Bundes nicht entgegenstehen.

31. Besteht bei der 2 %-Option die Gefahr, dass die „reichen“ Länder den „ärmeren“ Ländern die Professoren „wegkaufen“?

Eine solche Gefahr wird nicht durch die 2 %-Option neu geschaffen und könnte durch Beschränkungen bei deren Inanspruchnahme auch kaum gemindert werden.

Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass entgegen den landläufigen Vorstellungen derzeit nicht Bayern und Baden-Württemberg an der Spitze der Durchschnittsausgaben für die Professorenbesoldung liegen. Im Universitätsbereich gibt das Saarland, im Fachhochschulbereich Hamburg am meisten Geld pro Professor aus.

Möglichkeiten zum Auspielen ihrer Finanzstärke bei der Bezahlung ihrer Professoren haben die „reichen“ Länder schon heute: Sie können mehr Professorinnen und Professoren nach C 4 besolden und die nach den Vorbemerkungen Nr. 1 und 2 zur Besoldungsordnung C bestehenden Möglichkeiten zur Zahlung von Berufungs- und Bleibezuschüssen sowie zur Ausbringung von Sonderzuschussplanstellen (mit Besoldung bis B 10) extensiver nutzen. Allerdings hat kein Land diese Möglichkeiten bislang voll ausgeschöpft.

Darüber hinaus können sog. „reiche“ Länder auch außerhalb der besoldungsrechtlichen Möglichkeiten ihre Finanzstärke durch bessere Angebote im Bereich der Ausstattung von Professuren nutzen. Die sich hieraus ergebenden Wettbewerbsvorteile würden auch durch Beschränkungen bei der Inanspruchnahme der 2 %-Option nicht verhindert werden können.

Die Wettbewerbsmöglichkeiten der Länder untereinander werden ohnehin durch das Instrument des Länderfinanzausgleichs ausgeglichen. Was die Länder mit dem ihnen zur Verfügung stehenden Geld machen, ob sie bei der Ausstattung ihrer Hochschulen oder der Bezahlung ihrer Professoren Schwerpunkte setzen, sollte ihre Sache sein. Der Ruf einiger Landesregierungen nach einengenden Bundesregelungen bei der Besoldung steht im Übrigen auch in Widerspruch zu häufigen Klagen über mangelnde Kompetenzen.

32. Geht die Reform der Professorenbesoldung zu Lasten der Bezahlung des übrigen Personals der Hochschulen?

Die besoldungsrechtliche Regelung der künftigen Struktur der Besoldung der Professoren wird Gewähr dafür bieten, dass die für anderes wissenschaftliches Personal und für Verwaltungspersonal vorhandenen Stellen bzw. Personalmittel nicht zur Finanzierung der Besoldung der Professoren herangezogen werden.

33. Erfordert die Reform der Professorenbesoldung eine Ausweitung des Besoldungsvolumens?

Die zur Einschätzung der Auswirkungen des vorgeschlagenen Besoldungssystems durchgeführten Simulationsrechnungen ergeben, dass bei einer Gesamtschau von Fachhochschulen und Universitäten bereits im Laufe des ersten Jahres ausreichend Mittel für variable Gehaltsbestandteile zur Verfügung stehen.

Die Mittel für variable Gehaltsbestandteile, die monatlich pro Professur zur Verfügung stehen, steigen allerdings an Universitäten schneller als an Fachhochschulen an. Dies liegt daran, dass das Durchschnittsalter der Universitätsprofessoren höher als das der Fachhochschulprofessoren ist, weshalb ein größerer Anteil der Universitätsprofessoren in den ersten zehn Jahren in den Ruhestand tritt. Die vorgesehene Ermächtigung der Länder, bei der Besoldung ihrer Professoren den bundesrechtlich festgelegten Vergaberahmen – über eine Erhöhung im Rahmen von Besoldungsanpassungen hinaus – zu überschreiten, wenn das jeweilige Land dies will, schafft hier jedoch die erforderlichen flexiblen Gestaltungsmöglichkeiten.

34. Wofür werden variable Gehaltsbestandteile vorgesehen?

Variable Gehaltsbestandteile können vergeben werden

- aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen
 - entsprechend der Bedeutung einer Professur in einem Fachbereich oder im Gesamtgefüge der Hochschule im Rahmen der jeweiligen Entwicklungsplanung,
 - soweit dies unter Berücksichtigung von Marktgegebenheiten erforderlich ist, einen Professor zu gewinnen oder zu halten
- für die Wahrnehmung von Funktionen oder besonderen Aufgaben im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung oder der Hochschulleitung
 - Wahrnehmung von Funktionen in der Hochschulselbstverwaltung (z. B. Rektor, Präsident, Dekan)
 - Aufbau/Leitung von Sonderforschungsbereichen, Forschergruppen, Graduiertenkollegs etc.
 - besonderes Engagement bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages
- für besondere Leistungen in den Bereichen Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses
 - als Ausdruck der Wertschätzung der individuellen Leistung
 - Übernahme eines erhöhten Lehrdeputates, Entwicklung eines neuen Studiengangs, Aufbau/Betreuung internationaler Kooperationen etc.

- weitere Anknüpfungspunkte sind etwa Lehrevaluationen, Forschungsbewertungen, Patente, eingeworbene Drittmittel, Engagement in der Weiterbildung, betreute Diplomarbeiten und Promotionen

Künftig zählt sich insbesondere auch ein besonderes Engagement in der Lehre aus. Während dies für Leistungen im Bereich der Forschung auch bislang schon gilt, etwa bei Gutachtenaufträgen oder der Einwerbung von Drittmitteln, ist dies bei individuellen Leistungen in der Lehre bisher nicht der Fall. Die Entwicklung innovativer Formen von Lehrveranstaltungen oder ein überplanmäßiges Lehrdeputat sind bislang das „Privatvergnügen“ besonders engagierter Professorinnen und Professoren. Hier die Möglichkeit einer Honorierung zu schaffen, ist deshalb überfällig.

35. Nach welchen Kriterien soll die Bewertung der individuellen Leistung erfolgen?

Die qualitative Bewertung individueller Leistungen ist auch bei Professoren nichts völlig Neues. Sie erfolgt heute schon im Rahmen von Berufungsverfahren, bei Bleibeverhandlungen, bei der Erneuerung befristeter Ausstattungszusagen, bei der Lehrevaluation durch Studierende sowie vielfach bei der Bewilligung von Drittmitteln im Bereich der Forschung. Die im Rahmen der leistungsorientierten Hochschulfinanzierung, der fächerbezogenen Evaluation von Forschung und Lehre sowie von Zielvereinbarungen im Hochschulbereich bisher angewandten Kriterien können deshalb grundsätzlich auch im Zusammenhang mit der Bewertung individueller Leistungen im Rahmen gesonderter Evaluationsverfahren eingesetzt werden.

Als geeignete Kriterienfelder haben sich hier beispielsweise bewährt: Lehrleistungen, Drittmittelinwerbung, Publikationen, internationales Eingebundensein, Wissenstransfer und Weiterbildungsengagement, Kooperationsbereitschaft gegenüber anderen Hochschulen, außeruniversitären Forschungseinrichtungen und der Wirtschaft.

36. In welchen Verfahren soll die Leistungsbewertung erfolgen?

Im Hinblick auf die in Artikel 5 Abs. 3 GG gewährte Freiheit der Wissenschaft ist für die qualitative Bewertung von Leistungen der Professoren ein wissenschaftsadäquates Verfahren erforderlich. Bewertung darf nicht schematisch sein. Bei Anwendung der Kriterien muss großer Spielraum bestehen, qualitativen Gesichtspunkten muss ausreichend Rechnung getragen werden.

Unverzichtbare Grundsatzregelungen sind im Bundes- und Landesrecht zu treffen.

- Bundesrecht: grundsätzliche Differenzierung der variablen Gehaltsbestandteile, Grundsätze hinsichtlich der befristeten oder unbefristeten Vergabe variabler Gehaltsbestandteile sowie hinsichtlich ihrer Versorgungsfähigkeit.
- Landesrecht: Grundsätze der Zuständigkeit und des Verfahrens, Einzelheiten über die Voraussetzungen und die Kriterien für die Vergabe variabler Gehaltsbestandteile.

Aufgabe der Hochschulen ist es, einen dem jeweiligen Profil entsprechenden Kriterienkatalog zu erarbeiten. Die Festlegung der konkret einer Leistungsbewertung zu Grunde zu liegenden Kriterien sollte den Fachbereichen im Zusammenwirken mit der Hochschulleitung obliegen.

Die konkrete individuelle Leistungsbewertung soll sowohl in der Lehre wie in der Forschung in einem mehrstufigen Verfahren erfolgen.

- Bewertung der wissenschaftlichen Leistungen durch externe Fachgutachten; im Bereich der Lehre werden insbesondere die Ergebnisse der studentischen Veranstaltungsevaluation eine Basis der Beurteilung durch die Fachgutachter bilden. Die dabei zu beteiligenden externen Sachverständigen sollten auf Vorschlag der Fachbereichsleitung oder, wie z. B. im Nordverbund, auf Vorschlag mehrerer Fachbereiche von der Hochschulleitung benannt werden.
- Auf der dadurch geschaffenen Grundlage gibt die Fachbereichsleitung ihre Bewertung und einen Entscheidungsvorschlag ab.
- Die Entscheidung über die Vergabe variabler Gehaltsbestandteile ist von der Hochschulleitung zu treffen.

Konkrete Zeitabstände für die Bewertung der individuellen Leistungen der Professorinnen und Professoren werden vom Bundesrecht nicht vorgegeben. Die Expertenkommission des BMBF hatte empfohlen, Bewertungen im Abstand von fünf bis sieben Jahren durchzuführen und darüber hinaus auf Antrag zu ermöglichen.

37. Werden variable Gehaltsbestandteile nur befristet oder auch unbefristet vergeben?

Variable Gehaltsbestandteile sollen je nach Anlass befristet oder unbefristet, mit oder ohne Dynamisierung (= automatische Teilhabe an allgemeinen Besoldungsanpassungen) vergeben werden. Die Entscheidung hierüber soll beim Landesgesetzgeber bzw. der jeweiligen Hochschule liegen.

Variable Gehaltsbestandteile, die auf Grund von Berufungsverhandlungen gezahlt werden, werden in der Praxis im Regelfall unbefristet sowie mit Dynamisierung vereinbart werden.

Variable Gehaltsbestandteile für die Übernahme von Funktionen oder von besonderen gemeinschaftswirksamen Aufgaben werden regelmäßig befristet gezahlt werden. Alternativ kommt, insbesondere für die Übernahme von besonderen Aufgaben, auch eine Honorierung durch eine Einmalzahlung in Betracht.

Variable Gehaltsbestandteile für individuelle Leistungen, die auf qualitativen Leistungsbeurteilungen beruhen, werden regelmäßig unbefristet, aber ohne Dynamisierung vergeben werden. Professoren, die nach dem Ergebnis einer späteren Evaluation die bei der bisherigen unbefristeten Vergabe zugrunde gelegte Leistung nicht mehr erbringen, behalten dann die bisher erhaltenen variablen Gehaltsbestandteile, sie bleiben aber bei diesen Beträgen stehen.

38. Erfordert die vorgesehene Vergabe variabler Gehaltsbestandteile nicht eine gigantische Bewertungsbürokratie?

Die Befürchtung ist nicht zutreffend. Im Ergebnis wird im Hinblick auf die neue Professorenbesoldung kein Evaluationsaufwand betrieben werden müssen, der über das hinausgeht, was eine vernünftige Hochschulleitung nicht ohnehin unter dem Gesichtspunkt eines modernen, leistungsorientierten Hochschulmanagements und insbesondere Hochschul-Controllings einrichten würde.

39. Führt Leistungsbewertung zu Unfrieden an den Hochschulen?

Das ist nicht zu erwarten. Die Hochschulen werden in keiner Weise gezwungen, die ihnen mit dem neuen Besoldungssystem eingeräumten Handlungsmöglichkeiten in einer bestimmten, von der bisherigen Besoldungskultur abweichenden Form zu nutzen. Dem entspricht auch, dass alle vorhandenen Professoren ein Wahlrecht erhalten sollen, ob sie in das neue Besoldungssystem wechseln oder in dem alten verbleiben wollen.

Die gegenüber den erweiterten Handlungsmöglichkeiten der Hochschulen geäußerten Befürchtungen stehen in merkwürdigem Kontrast mit der bisherigen Kritik, die Hochschulen würden durch den Staat entmündigt und am Gängelband der Ministerien geführt. Widersprüchlich ist vor dem Hintergrund der bislang kritisierten Schwerfälligkeit der Hochschulgremien auch, wenn jetzt Bedenken gegen eine zu große Machtfülle der Hochschul- und Fachbereichsleitungen formuliert werden.

40. Sicherung der Ruhegehaltfähigkeit im bisherigen Umfang, was heißt das?

Es wird gesetzlich sichergestellt werden, dass die Bezüge der Professoren künftig in dem gleichen Maße ruhegehaltfähig sind wie heute. Abstriche an den Versorgungsleistungen wird es deshalb nicht geben.

41. Gilt das neue Besoldungssystem ab Inkrafttreten sofort für alle Professoren?

Das neue Besoldungssystem soll ab seinem Inkrafttreten bei allen Berufungen sowie im Falle von Bleibeverhandlungen gelten. Außerhalb von Berufungs- und Bleibeverhandlungen können die heutigen C 2- und C 3-Professoren für einen Übergang in das W 2-Professorenamt optieren, während die heutigen C 4-Professoren eine Option auf das W 3-Professorenamt erhalten. Soweit die Länder vorhandene C 2- oder C 3-Professuren für eine Umwandlung in W 3-Stellen ausweisen, kann der Stelleninhaber auch hierfür optieren. Die Möglichkeit der Ausübung der Option soll nicht befristet sein. Machen vorhandene Professoren von der Option keinen Gebrauch, bleiben sie im bisherigen System. Dies hat zur Folge, dass sie zwar weiter in den Altersstufen aufsteigen, an den variablen Gehaltsbestandteilen aber nicht partizipieren können.

42. Wird mit der Hochschuldienstrechtsreform die Absenkung der Besoldung in den neuen Ländern beseitigt?

Die Vorschläge für eine Reform der Professorenbesoldung sind unabhängig von der allgemein zu entscheidenden Frage einer Angleichung des in Ost- und Westdeutschland unterschiedlichen Besoldungs- und Vergütungsniveaus zu sehen. In den neuen Ländern richtet sich deshalb der Mindestbetrag bei der Bezahlung der Professoren ebenso wie das Grundgehalt der Juniorprofessoren auch unter Geltung des neuen Besoldungssystems nach den bei Inkrafttreten der Neuregelung für die Bezahlung von Angehörigen des öffentlichen Dienstes in den neuen Ländern geltenden besonderen Besoldungs- und Vergütungsbestimmungen.

Fragen zur befristeten Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeitern

43. Warum gibt es an deutschen Hochschulen unterhalb der Professorebene so viele Zeitverträge?

Die erfolgreichste Form des Wissenstransfers ist die Ausbildung von hervorragend qualifizierten Nachwuchskräften, die leitende Funktionen in Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft übernehmen können. Wenn zu viele Stellen dauerhaft besetzt sind, entsteht hierdurch nach und nach eine Blockade für kommende Nachwuchswissenschaftlergenerationen. Im Rahmen der Hochschuldienstrechtsreform werden wir die gesetzlichen Befristungsregelungen für die Praxis leichter handhabbar machen.

44. Wird mit der Hochschuldienstrechtsreform die Fünfjahresgrenze des HRG für die befristete Beschäftigung wissenschaftlicher Mitarbeiter abgeschafft?

Die Zeitvertragsregelungen des HRG verfolgen zum einen das Ziel, die Leistungsfähigkeit der Hochschulen und der außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu stärken und ihnen die unentbehrliche personelle Erneuerungsfähigkeit zu sichern. Zum anderen zielen die Befristungsregelungen darauf ab, die Chancen des wissenschaftlichen Nachwuchses auch der nachwachsenden Altersgruppen, für eine begrenzte Zeit im Hochschul- bzw. Forschungsbereich tätig zu sein, zu wahren. Insgesamt sind die Regelungen das Ergebnis einer Abwägung zwischen den Anforderungen, die sich aus der verfassungsrechtlichen Pflicht des Staates zur Bereitstellung funktionsfähiger Einrichtungen für den freien Wissenschaftsbetrieb einerseits und aus dem Sozialstaatsgebot andererseits ergeben.

Die nach § 57c HRG bestehenden Höchstgrenzen sollen dabei verhindern, dass eine wissenschaftliche Nachwuchskraft zu lange in befristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt wird. Zeitverträge sind insbesondere nicht dazu da, „wissenschaftliche Projektkarrieren“ mit erhöhter beruflicher und sozialer Unsicherheit zu ermöglichen. Eine befristete Beschäftigung soll vielmehr grundsätzlich nur solange erfolgen, bis eine abschließende Beurteilung der Qualifikation und der Eignung des wissenschaftlichen Mitarbeiters für das Aufrücken in eine höhere Funktion möglich ist.

Die bislang geltenden Befristungsregelungen haben sich jedoch als für die Praxis bisweilen schwer handhabbar und zu wenig flexibel erwiesen. Die Bundesregierung beabsichtigt daher im Rahmen der Hochschuldienstrechtsreform, die für Hochschulen sowie für staatliche und institutionell geförderte Forschungseinrichtungen geltenden Zeitvertragsregelungen grundlegend neu zu gestalten.

45. Wie sollen die künftigen Befristungsregelungen aussehen?

Die vorgesehene Neufassung der §§ 57a bis 57f geht davon aus, dass für einen bestimmten, zeitlich eng begrenzten Zeitraum aus dem verfassungsrechtlich zu rechtfertigenden Aspekt der Sicherung der Funktions- und Innovationsfähigkeit der Hochschulen und insbesondere der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses befristete Arbeitsverträge das gebotene vertragliche Gestaltungsmittel sind. Grundprinzip der beabsichtigten Neuregelung ist, dass die Befristungslegitimation künftig nicht mehr über einzelne Sachgründe erfolgt, sondern über Befristungsgrenzen, denen die Vorstellung einer "typisierten Qualifikationsphase" zugrunde liegt.

Die künftigen Befristungsgrenzen lehnen sich an den für die Juniorprofessur vorgesehenen Zeitrahmen maximal von 12 Jahren an (3 + 3 Jahre Juniorprofessur im Anschluss an max. 6 Jahre Promotions- und Postdocphase). Dementsprechend soll die Befristung wissenschaftlicher und künstlerischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie wissenschaftlicher und künstlerischer Hilfskräfte künftig ohne Promotion bis zu 6 Jahren möglich sein; nach abgeschlossener Promotion kann eine weitere Befristung bis zu 6 Jahre erfolgen. Wurde der Zeitrahmen der 1. Phase nicht ausgeschöpft, können die nicht verbrauchten Zeiten an die 2. Phase angehängt werden.

46. Ist beabsichtigt, die heute bzgl. der Befristungsregelungen des HRG geltende Tarifsperre aufzuheben?

Die geplante Neuregelung hält an dem Grundprinzip des zweiseitig zwingenden Gesetzesrechts fest. Das Bundesverfassungsgericht hat die zweiseitig zwingende Tarifsperre im Hinblick auf die vom Gesetzgeber mit den Befristungsregelungen verfolgten Ziele gebilligt (BVerfGE 94, 268). Auch künftig soll deshalb von dem Grundprinzip der befristeten Arbeitsverträge für den von den Befristungsregelungen erfassten Personenkreis (wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie wissenschaftliche Hilfskräfte) nicht abgewichen werden können.

Allerdings soll die bisherige Tarifsperre des HRG dahingehend aufgelockert werden, dass künftig von den im Gesetz vorgesehenen Befristungsgrenzen (6 Jahre ohne Promotion, weitere 6 Jahre nach abgeschlossener Promotion) für bestimmte Fachrichtungen und Forschungsbereiche durch Tarifvertrag abgewichen werden kann. Durch Tarifvertrag soll ebenfalls die Zahl von Verlängerungen von befristeten Arbeitsverhältnissen beschränkt werden können.

47. Warum wird nicht überhaupt auf eine gesetzliche Befristungsregelung verzichtet und dies den Tarifvertragsparteien überlassen?

Auf eine gesetzliche Regelung der befristeten Beschäftigung im Hochschulbereich kann auch künftig nicht gänzlich verzichtet werden. Die vorgesehene Neuregelung beschränkt sich jedoch auf das im Interesse der Nachwuchs- und Qualifikationsförderung sowie zur Sicherung der Funktionsfähigkeit von Forschung und Lehre an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen unumgängliche Maß.

So gelten die Sonderregelungen für befristete Arbeitsverhältnisse nur für Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen sowie mit wissenschaftlichen Hilfskräften. Bei diesen Mitarbeitergruppen wird damit unterstellt, dass zum einen ihre Beschäftigung der eigenen Aus-, Fort- und Weiterbildung dient und zum anderen der regelmäßige Austausch des Personals zur Sicherung der Innovation in Forschung und Lehre an den Hochschulen notwendig ist.

Weitergehende Sonderbefristungsmöglichkeiten für andere Personalgruppen (insb. ärztliches Personal und Lehrkräfte für besondere Aufgaben) werden nicht vorgesehen. Für andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Hochschul- und Forschungsbereich ist vielmehr die Anwendung der allgemeinen Regelungen zur Befristung von Arbeitsverträgen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz hinreichend.