

**Stellungnahme des HRK-Präsidiums  
zum  
Gesetz zur Änderung dienst- und arbeitsrechtlicher Vorschriften  
im Hochschulbereich  
vom  
6.12.2004**

- 1) Die HRK begrüßt im Grundsatz die beabsichtigten HRG-Änderungen, da mit dieser Novelle
  - die Juniorprofessur generell neben der Habilitation zur Erlangung der Berufungsfähigkeit für eine Professur abgesichert wird,
  - die dringend erforderliche Rechtssicherheit für die schon berufenen Juniorprofessoren und –professorinnen wieder hergestellt wird,
  - für die Befristung von Arbeitsverhältnissen mit wissenschaftlichen Mitarbeitern die "12-Jahres-Regelung" wieder eingeführt wird,
  - mit der rückwirkenden Einführung zum 23. Februar 2004 auch hier die geforderte Rechtssicherheit für die nach dem 23. Februar 2004 abgeschlossenen befristeten Arbeitsverhältnisse wieder hergestellt wird.Der Gesetzentwurf ist auch insoweit zu begrüßen, als er damit über den vom Bundesrat übernommenen Gesetzesantrag des Landes Baden - Württemberg zur Freigabe der Personalstruktur an Hochschulen (Hochschulpersonalstrukturfreigabegesetz) hinausgeht.
  
- 2) Der Gesetzentwurf ist offensichtlich von dem Gedanken getragen, den Rahmencharakter des HRG und den Leitbildcharakter seiner Regelungen im Sinne der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes vom 27. Juli 2004 zu betonen. Ob dies aber so weit führen muss, dass die bisherigen – unstrittigen – Mindestvoraussetzungen für die Einstellung zum wissenschaftlichen Mitarbeiter und für die Berufung auf eine Juniorprofessur bzw. Professur durch Regelvoraussetzungen ersetzt werden müssen, ist rechtlich fraglich und in der Sache nicht zu akzeptieren. Die bisherigen Mindestvoraussetzungen haben sich unter dem Aspekt der Qualitätssicherung bewährt. Wenn diese Einstellungs- und Berufungsvoraussetzungen künftig nur noch "grundsätzlich" gelten sollen, so wird die Möglichkeit eröffnet, von den bisher allgemein anerkannten Qualitätsmaßstäben nicht nur nach oben, sondern auch nach unten abzuweichen. Dies ist abzulehnen.
  
- 3) Die an sich begrüßenswerte Öffnung der Personalkategorien in § 42 des Entwurfs geht nicht weit genug. Zwar kann dadurch für Doktoranden und ärztliches Personal, vor allen Dingen aber für die Qualifizierung des promovierten wissenschaftlichen Nachwuchses, also in der Regel für die Habilitanden, eine adäquate Stelle geschaffen und muss nicht nur auf die Personalkategorie der wissenschaftlichen Mitarbeiter zurückgegriffen werden.

Andererseits bleibt die Versäulung des hauptberuflichen wissenschaftlich/künstlerischen Personals in Hochschullehrer, wissenschaftliche / künstlerische Mitarbeiter und Lehrkräfte für besondere Aufgaben erhalten. Dies schränkt die Flexibilität der Hochschulen ohne Not ein.

Die HRK schlägt deshalb vor, in § 42 Satz 1 die Worte „sowie den Lehrkräften für besondere Aufgaben“ durch „einschließlich der Lehrkräfte für besondere Aufgaben“ zu ersetzen.

- 4) Die HRK begrüßt ausdrücklich die in § 45 Satz 2 vorgesehene Regelung, nach der das Landesrecht Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht vorsehen kann, insbesondere wenn eine Juniorprofessorin oder ein Juniorprofessor auf eine Professur berufen werden soll.

Die Juniorprofessur muss – insbesondere dann, wenn man die hervorragenden Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen gewinnen will – auch als Karriereweg attraktiv gestaltet sein, indem die Kalkulierbarkeit von Karrieren im Wissenschaftssystem erhöht wird. Deshalb muss es möglich sein, eine Juniorprofessur so auszuschreiben und auszugestalten, dass bei entsprechender Exzellenz und Bewährung des Stelleninhabers – festgestellt durch externe und transparente Evaluierung - die Berufung auf eine Professur unter Ausschluss eines weiteren Wettbewerbs um diese Stelle erfolgen kann.

Ohne einen solchen Weg ist die internationale Attraktivität der Juniorprofessur ernsthaft gefährdet und wird die Chance längerfristiger Profilierung von Universitäten / Fakultäten / Fachbereichen durch fachbezogene Personalplanung nicht genutzt. Dies ist aber auch der Grund dafür, dass die Entscheidung über diesen Weg nicht generell vom Landesgesetzgeber vorgegeben, sondern im Einzelfall von der jeweiligen Hochschule getroffen werden kann und darf.

- 5) Die HRK bedauert, dass der Bundesgesetzgeber bei der Neuregelung der Befristung von Arbeitsverhältnissen mit wissenschaftlichen Mitarbeitern ("12-Jahres-Regelung") nicht die Forderung der in der Allianz vertretenen Wissenschaftsorganisationen aufgenommen hat, für Drittmittelbeschäftigte, deren Finanzierung gesichert ist, eine Ausnahme zu machen und befristete Beschäftigungen für diese Nachwuchskräfte über die 12 Jahre hinaus zu ermöglichen.

Die HRK stellt fest, dass im Entwurf auch nicht der Vorschlag des Wissenschaftsrates übernommen wurde, statt einer solchen Ausnahme zumindest eine einfachere Kündigungsmöglichkeit zu eröffnen.

Die Bundesregierung erkennt zwar Handlungsbedarf an, schlägt aber keine endgültige Regelung sondern als Interimslösung vor, die durch die 6. HRG - Novelle nachträglich eingefügte Übergangsregelung für vor dem 23. Februar 2002 befristet Beschäftigte um weitere 3 Jahre bis zum 28. Februar 2008 zu

verlängern.

Die HRK akzeptiert diese pragmatische Lösung, da damit in den nächsten knapp 3 ½ Jahren auch für den besonders betroffenen Kreis von Wissenschaftlern in Drittmittelprojekten Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten ohne Rückgriff auf das Teilzeitbefristungsgesetz fortbestehen. Die HRK erwartet allerdings, dass am Ende dieses Zeitraums eine gesetzlich befriedigende Regelung auch für die Beschäftigten im Drittmittelbereich realisiert sein wird.