

---

## Hochschuldienstrechtsreform – Antworten auf häufig gestellte Fragen

---

<b>Allgemeine Fragen</b> .....	3
1. Wann kommt die Dienstrechtsreform an deutschen Hochschulen?.....	3
2. Auf welchen Grundlagen beruht die Dienstrechtsreform an Deutschlands Hochschulen?.....	3
3. Müssen Professoren und Juniorprofessoren Beamte sein?.....	3
<b>Fragen zur Juniorprofessur und zur Habilitation</b> .....	4
4. Warum wird die Juniorprofessur eingeführt?.....	4
5. Kann man künftig Professor werden ohne vorher Juniorprofessor gewesen zu sein? .....	5
6. Warum wird das Regelerfordernis Juniorprofessur nicht auf diejenigen beschränkt, die ihre wissenschaftlichen Leistungen an Hochschulen erbringen?.....	6
7. Warum muss bei Einführung der Juniorprofessur die Habilitation als Einstellungsvoraussetzung abgeschafft werden? .....	6
8. Warum wird die Entscheidung über die Zukunft von Juniorprofessur und Habilitation nicht dem freien Wettbewerb überlassen? .....	6
9. Warum soll überhaupt die Habilitation als Einstellungsvoraussetzung abgeschafft werden?.....	8
10. Wäre eine Abschaffung der Habilitation verfassungsrechtlich zulässig? .....	9
11. Wie sehen die neuen Einstellungsvoraussetzungen für Professoren an Universitäten aus? .....	9
12. Ab wann gelten die neuen Einstellungsvoraussetzungen? .....	10
13. Werden für Juniorprofessoren Altersgrenzen vorgesehen? .....	10
14. Woher kommt das Geld für die Bezahlung der Juniorprofessoren und die Ausstattung der Juniorprofessuren? .....	12
15. Verdienen Juniorprofessoren weniger als Wissenschaftliche Assistenten?.....	13
16. Ist die Bezahlung der Juniorprofessoren im Vergleich zur Industrie konkurrenzfähig? .....	13
17. Wird es durch Einführung der Juniorprofessuren in Zukunft an den Hochschulen weniger wissenschaftliches Personal geben?.....	14
18. Wird für Juniorprofessoren – wie vom Wissenschaftsrat empfohlen – ein „tenure track“ vorgesehen? .....	14
19. Was geschieht mit positiv evaluierten Juniorprofessoren nach 6 Jahren?.....	15
20. Werden Übergangsbeschäftigungsverhältnisse im Anschluss an eine erfolgreich absolvierte Juniorprofessur vorgesehen? .....	15
21. Wird die Privatdozentur und die außerplanmäßige Professur abgeschafft? .....	17
22. Was ist mit negativ evaluierten Juniorprofessoren? .....	17
23. Wer macht künftig die Arbeit der wegfallenden wissenschaftlichen Assistenten und Oberassistenten/Oberingenieure?.....	17
24. Was geschieht mit heutigen Assistenten und Oberassistenten/Oberingenieuren? .....	18
25. Verschlechtert die Hochschuldienstrechtsreform die Situation der heute bereits Habilitierten, die bislang nicht auf eine Professur berufen wurden? .....	19
26. Gehören Juniorprofessoren zur Gruppe der Hochschullehrer? .....	20
27. Was bringt die Juniorprofessur für die Frauenförderung? .....	21
28. Warum wird zur Erhöhung des Frauenanteils keine klare Quotenregelung geschaffen? .....	25

<b>Fragen zur Reform der Professorenbesoldung</b> .....	27
29. Wird es künftig ein einheitliches Professorenamt an Fachhochschulen und Universitäten geben? .....	27
30. Mit der Reform der Professorenbesoldung soll doch nur Geld eingespart werden!.....	27
31. Die Mindestbeträge der neuen Besoldungsgruppen sind zu niedrig!.....	29
32. Wird Fachhochschulprofessoren die Aussicht auf eine C 3-Professur genommen? .....	29
33. Wird für C 2-Professoren an Fachhochschulen, die mit Aussicht auf einen möglichen späteren Wechsel in ein C 3-Professorenamt berufen wurden, eine Übergangsregelung vorgesehen? .....	30
34. Wird die C 2-Professur an Fachhochschulen nicht dadurch zementiert, dass ihre Stellenvergütung in den Vergaberahmen eingeht? .....	31
35. Wie wird sichergestellt, dass künftig nicht bei den variablen Bezügen der Professoren gespart wird? .....	31
36. Muss nicht befürchtet werden, dass künftig wenige Professoren viel mehr als heute, die Masse der Professoren aber weniger als jetzt verdient? .....	31
37. Unterliegt die Besoldungsreform dem Diktat der Kostenneutralität?.....	32
38. Warum kann nicht auf die Option, den bundesrechtlich festgelegten Vergaberahmen zu überschreiten, verzichtet werden?.....	32
39. Besteht bei der Überschreitungsmöglichkeit die Gefahr, dass die „reichen“ Länder den „ärmeren“ Ländern die Professoren „wegkaufen“? .....	33
40. Erfordert die Reform der Professorenbesoldung eine Ausweitung des Besoldungsvolumens?.....	34
41. Wofür werden variable Gehaltsbestandteile vorgesehen?.....	34
42. Nach welchen Kriterien soll die Bewertung der individuellen Leistung erfolgen? .....	35
43. In welchen Verfahren soll die Leistungsbewertung erfolgen?.....	36
44. Werden variable Gehaltsbestandteile nur befristet oder auch unbefristet vergeben? .....	37
45. Erfordert die vorgesehene Vergabe variabler Gehaltsbestandteile nicht eine gigantische Bewertungsbürokratie?.....	37
46. Führt Leistungsbewertung zu Unfrieden an den Hochschulen?.....	38
47. Sicherung der Ruhegehaltfähigkeit im bisherigen Umfang, was heißt das?.....	38
48. Gilt das neue Besoldungssystem ab Inkrafttreten sofort für alle Professoren? .....	38
49. Wird mit der Hochschuldienstrechtsreform die Absenkung der Besoldung in den neuen Ländern beseitigt?.....	39
<b>Fragen zur befristeten Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeitern</b> .....	39
50. Warum gibt es an deutschen Hochschulen unterhalb der Professorenebene so viele Zeitverträge? ..	39
51. Warum wird mit der Hochschuldienstrechtsreform die Fünfjahresgrenze des HRG für die befristete Beschäftigung wissenschaftlicher Mitarbeiter und die Möglichkeit, sie nach einem Wechsel des Arbeitgebers erneut in Anspruch zu nehmen, abgeschafft? .....	39
52. Wie sehen die künftigen Befristungsregelungen aus? .....	42
53. Was geschieht mit Promovenden, deren Promotions- und Beschäftigungszeit bei Inkrafttreten der neuen Zeitvertragsbestimmungen bereits sechs Jahre beträgt, deren Promotion aber bislang nicht beendet wurde? .....	43
54. Wird die heute bzgl. der Befristungsregelungen des HRG geltende Tarifsperre aufgehoben? .....	44
55. Wird für die Zeit nach Ausschöpfung der HRG-Befristungsgrenzen die Anwendbarkeit tarifvertraglicher Regelungen eingeschränkt?.....	44
56. Warum wird nicht überhaupt auf eine gesetzliche Befristungsregelung verzichtet und dies den Tarifvertragsparteien überlassen? .....	45

## Allgemeine Fragen

### 1. Wann kommt die Dienstrechtsreform an deutschen Hochschulen?

Zur Umsetzung der Hochschuldienstrechtsreform hat der Deutsche Bundestag am 9.11.2001 zwei Gesetze beschlossen, das Fünfte Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes und anderer Gesetze (5. HRGÄndG) und das Gesetz zur Reform der Professorenbesoldung (Professorenbesoldungsreformgesetz – ProfBesReformG). Nachdem der Bundesrat in seiner Sitzung am 20.12.2001 dem ProfBesReformG zugestimmt hat, werden beide Gesetze voraussichtlich im Januar 2002 in Kraft treten.

Das HRG gilt, soweit es Rahmenrecht enthält, nicht unmittelbar für die Hochschulen, sondern bedarf zunächst der Umsetzung in Landeshochschulrecht. Hierfür ist eine Frist von drei Jahren vorgesehen. Ohne weitere Umsetzung durch Landesrecht treten die Regelungen zum Abschluss befristeter Arbeitsverträge (§§ 57a ff.) in Kraft.

Die Reform der Professorenbesoldung erfordert nach Inkrafttreten der bundesrechtlichen Regelung ebenfalls zunächst den Erlass konkretisierender Bestimmungen im Bundes- und Landesrecht. Insbesondere sind nähere Regelungen zur Gewährung der Leistungsbezüge zu treffen. Hierfür ist eine Übergangsfrist bis zum 31.12.2004 vorgesehen.

### 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 2001 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 9.11.2001 vom Deutschen Bundestag 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, 48 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 wird im Regelfall die Einstellungsvoraussetzung für eine Universitätsprofessur sein. Alternative Wege für eine Berufung auf eine Universitätsprofessur werden aber wie bisher offen stehen. Diesbezüglich hat es in der öffentlichen Diskussion der Dienstrechtsreform Befürchtungen gegeben, die Berufungschancen des wissenschaftlichen Nachwuchses etwa an Forschungseinrichtungen würden durch das im Gesetzentwurf der Bundesregierung vorgesehene Regelerfordernis Juniorprofessur geschmälert. Um dieses Missverständnis auszuräumen, werden jetzt die wesentlichen alternativen Qualifizierungswege im Gesetz selbst genannt werden, nämlich

- die Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter oder wissenschaftliche Mitarbeiterin an einer Hochschule oder einer außeruniversitären Forschungseinrichtung,
- die wissenschaftliche Tätigkeit in der Wirtschaft und
- die wissenschaftliche Tätigkeit in einem anderen gesellschaftlichen Bereich

im In- oder Ausland.

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. Aber auch nach Ablauf des Übergangszeitraums können bis zu 49 % der über den wissenschaftlichen Qualifikationsweg berufenen Professoren ihre zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen außerhalb einer Juniorprofessur erbracht haben.

**6. Warum wird das Regelerfordernis Juniorprofessur nicht auf diejenigen beschränkt, die ihre wissenschaftlichen Leistungen an Hochschulen erbringen?**

Eine Beschränkung des Regelerfordernisses Juniorprofessur auf diejenigen, die ihre wissenschaftlichen Leistungen an Hochschulen erbringen, würde dazu führen, dass diejenigen, die ihre wissenschaftlichen Leistungen in der Wirtschaft, im Ausland oder in Forschungseinrichtungen erbracht haben, bei der Frage, ob das Regelerfordernis eingehalten ist, außen vor bleiben. Das Verhältnis 51 % zu 49 % müsste dann nur zwischen Juniorprofessoren und wissenschaftlichen Mitarbeitern der Universitäten gewahrt werden. Bezogen auf die Gesamtzahl der über den wissenschaftlichen Qualifikationsweg berufenen Professoren könnte der Anteil der Juniorprofessoren auf deutlich unter 51 % sinken. Das allseits befürwortete Reformziel, dem wissenschaftlichen Nachwuchs frühere Selbständigkeit zu geben, würde aber verfehlt, wenn selbst in zehn Jahren nicht einmal die Hälfte der neuen Professoren vorher Juniorprofessoren waren und damit Eigenverantwortung in Forschung und Lehre hatten.

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

Würde bei Einführung der Juniorprofessur die Habilitation als eine mögliche Einstellungsvoraussetzung beibehalten, wäre 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.

**8. Warum wird die Entscheidung über die Zukunft von Juniorprofessur und Habilitation nicht dem freien Wettbewerb überlassen?**

Kritiker der Hochschuldienstrechtsreform sind der Auffassung, dass es einen freien Wettbewerb zwischen den Personalkategorien Juniorprofessur (ohne Habilitation) und wissenschaftlicher Mitarbeiter (mit Habilitation) geben sollte. Die Juniorprofessur werde sich, wenn sie wirklich das attraktivere und bessere Modell sei, von alleine durchsetzen und die Habilitation an Bedeutung verlieren.

Die Zukunft von Juniorprofessur und Habilitation kann vor allem deshalb nicht dem freien Wettbewerb überlassen werden, weil die Voraussetzungen für einen fairen Wettbewerb fehlen.

Heutige Institutsleiter, denen der Erhalt ihrer Mitarbeiterzahl vielfach wichtiger ist als die internationale Konkurrenzfähigkeit der deutschen Hochschulen im Wettbewerb um hochqualifizierte Nachwuchskräfte, sind kaum bereit, freiwillig Assistenten abzugeben. Hinzu kommt, dass Juniorprofessuren Konkurrenten im Wettbewerb um die hochschulinternen Ressourcen sind, Assistenten dagegen nicht.

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 Einstellungsvoraussetzung bliebe.

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. Insofern haben sich die Hochschulen nach übereinstimmender Feststellung des Wissenschaftsrates und des Bayerischen Staatsinstituts für Hochschulforschung als nicht reformfähig erwiesen.

Die Habilitation wird 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 das Amt des zu selbständiger Forschung und Lehre berechtigten Hochschulassistenten 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.

## **9. 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.

**10. Wäre eine Abschaffung der Habilitation verfassungsrechtlich zulässig?**

Zum Kernbestand der deutschen Hochschulen gehört das Recht auf Selbstverwaltung in akademischen Angelegenheiten sowie das Recht zur Graduierung. Akademische Grade sind beispielsweise das Diplom und der Doktorgrad, nicht dagegen die Habilitation. Ein Recht der Hochschulen aus Art. 5 des Grundgesetzes, Nachwuchswissenschaftler habilitieren zu können, gibt es nicht. Gäbe es dieses Recht, wäre die heutige Sach- und Rechtslage verfassungswidrig, in der nur einzelne Hochschulen das Promotions- und Habilitationsrecht, andere nur das Promotionsrecht und wieder andere weder das Promotions- noch das Habilitationsrecht besitzen.

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

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

- Die bei der Berufung in ein erstes Professorenamt nachzuweisenden zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen müssen in der Regel im Rahmen einer Juniorprofessur erbracht werden.
- 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 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. Damit ist sichergestellt, dass auch nach 2009 wissenschaftliche Leistungen, die Gegenstand eines Habilitationsverfahrens waren, in Berufungsverfahren nicht „unter den Tisch fallen“.

## **12. Ab wann gelten die neuen Einstellungsvoraussetzungen?**

Das Regelerfordernis der Juniorprofessur gilt ab dem 1.1.2010, da in den ersten Jahren nach Inkrafttreten der Dienstrechtsreform 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.

## **13. 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. Durch das Ziel der früheren Selbständigkeit des wissenschaftlichen Nachwuchses in Forschung und Lehre sind diese auch gerechtfertigt.

Grundsatz ist, dass die Promotions- und Beschäftigungsphase vor Beginn der Juniorprofessur nicht mehr als sechs Jahre betragen soll. Längere Zeiträume sieht das HRG aber bereits ausdrücklich in folgenden Fällen vor:

- im Bereich der Medizin; dort ist angesichts der Dauer der Facharztausbildung eine Höchstfrist von neun Jahren erforderlich;
- wenn in die Promotions- und Beschäftigungsphase vor Beginn der Juniorprofessur Zeiten des Mutterschutzes, der Kinderbetreuung, der Angehörigenpflege, der Elternzeit oder des Grundwehr- und Zivildienstes fallen.

Darüber hinaus ermöglicht die Soll-Regelung eine Überschreitung der Promotions- und Beschäftigungsphase vor Beginn der Juniorprofessur im Einzelfall, wenn z. B. in der Postdoktorandenphase ein Auslandsaufenthalt absolviert wurde und dieser in dem betreffenden Fach üblicherweise mehr als 3 Jahre dauert. Nach der Studie des BMBF „Deutsche Nachwuchswissenschaftler in den USA“ waren beispielsweise in den 90er-Jahren besonders lange Postdoktorandenphasen in der Biologie mit durchschnittlich 3,8 Jahren und in der Physik mit durchschnittlich 3,6 Jahren zu verzeichnen.

Ein besonderer Grund kann aber auch dann angenommen werden, wenn ein Nachwuchswissenschaftler oder eine Nachwuchswissenschaftlerin im Vorgriff auf eine Juniorprofessur zum Leiter oder zur Leiterin einer Forschernachwuchsgruppe bestellt wird und die beabsichtigte Umwandlung der Stelle in eine Juniorprofessur bereits in der Ausschreibung der Stelle des Leiters oder der Leiterin der Forschernachwuchsgruppe angekündigt wurde.

Generell ermöglicht die Soll-Regelung insb. in den ersten Jahren nach Einführung der Juniorprofessur eine flexible Berücksichtigung individueller Lebensverläufe, die eine sechs bzw. neun Jahre überschreitende Promotions- und Beschäftigungsphase vor dem Beginn einer Juniorprofessur zur Folge hatten.

Bei einem Verzicht auf eine zeitliche Begrenzung wären die Hauptziele der Reform

- deutlich frühere Selbständigkeit des wissenschaftlichen Nachwuchses und
  - Senkung des Erstberufungsalters der Professoren
- nicht zu erreichen.

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

Nach Schätzungen der BMBF-Expertenkommission werden bundesweit nach und nach bis zu 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 im Laufe der kommenden Jahre 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 wird hierzu, in den Jahren 2002 bis 2006 je Juniorprofessur pauschal 60.000 Euro für die für Forschungszwecke benötigte Sachausstattung von bis zu 3.000 Juniorprofessuren bereitstellen.

Der Bund hat in entsprechender Anwendung der Ziele des Programms bereits im Jahre 2001 modellhafte Anträge von einzelnen Hochschulen für die Förderung der Sachausstattung von herausragend qualifizierten Nachwuchswissenschaftlern und Leitern von Forschernachwuchsgruppen bewilligt. Diese Nachwuchswissenschaftler sollen nach Vorliegen der hochschul- und dienstrechtlichen Voraussetzungen in den Ländern als Juniorprofessoren oder als Professoren weiterbeschäftigt werden.

Der Bund wird auch die für Forschungszwecke benötigte Sachausstattung von Juniorprofessuren an Hochschulen des Bundes fördern.

## 15. Verdienen Juniorprofessoren weniger als Wissenschaftliche Assistenten?

Für Juniorprofessoren wird im Rahmen der Reform der Professorenbesoldung die Besoldungsgruppe W 1 geschaffen. Diese sieht als Grundgehalt 3.260 Euro (6.376 DM) vor. Nach einer positiven Zwischenevaluation erhalten Juniorprofessoren 3.526 Euro (6.896 DM). Außerdem ist vorgesehen, dass Juniorprofessoren ein Sonderzuschlag von bis zu 326 Euro (637 DM) gezahlt werden kann, wenn es aufgrund der Bewerbersituation erforderlich ist, für die Gewinnung eines qualifizierten Nachwuchswissenschaftlers besondere finanzielle Anreize zu setzen.

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

- **3.260** bis 3.586 Euro (**6.376** bis 7.013 DM) in den Jahren 1 bis 3
- 3.526 bis **3.852** Euro (6.896 bis **7.533** DM) in den Jahren 4 bis 6.

Zum Vergleich die Besoldungssituation für jeweils 30- bis unter 39-jährige Akademische Räte, Wissenschaftliche Assistenten und Oberassistenten (= 5. bis 8. Altersstufe in A 13 bzw. 5. bis 9. Altersstufe in C 1/C 2, Stand 1.1.2002):

- A 13: 3.029 bis 3.391 Euro (5.924 bis 6.632 DM)
- **C 1: 2.938 bis 3.300 Euro (5.746 bis 6.454 DM)**
- C 2: 3.159 bis 3.736 Euro (6.178 bis 7.306 DM)

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

## 16. 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, in seltenen Ausnahmefällen auch höher. Die Beschäftigung erfolgt 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 beamtete Juniorprofessoren:

- 6.376 DM x 13 = **82.888 DM** bis
- 7.533 DM x 13 = **97.929 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.

**17. 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 für wissenschaftliche Assistenten, Oberassistenten, O-beringenieure und Hochschuldozenten. Von den zusammen 69.000 Stellen bleiben nach Abzug der von der Expertenkommission des BMBF vorgeschlagenen bis zu 6.000 Stellen für Juniorprofessuren mindestens 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.

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

Den Ländern wird die Option eingeräumt, für Juniorprofessoren einen „tenure-track“ zuzulassen, also die Möglichkeit eines Übergangs von der Juniorprofessur zur (Dauer-)Professur ohne offenes Berufungsverfahren, d. h. ohne Stellenausschreibung und damit Konkurrenz mit anderen Bewerbern, zu eröffnen.

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 im Anschluss an eine öffentliche Ausschreibung der zu besetzenden Professorenstelle 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 soll der Karriereweg an der eigenen Hochschule eröffnet werden. 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 war in der öffentlichen Diskussion der Reformvorstellungen der Bundesregierung zum Teil als zu weitgehend, zum Teil aber auch als nicht weitgehend genug kritisiert worden.

Insbesondere der Wissenschaftsrat, der sich insofern einig sieht mit DFG, MPG, AvH, BuKoF und der Internationalen Kommission zur Systemevaluation von DFG und MPG, hat sich für die Einführung eines „tenure-track“ ausgesprochen. Der Deutsche Bundestag ist dem in seinen Beratungen des Regierungsentwurfs gefolgt. Der Verzicht auf die öffentliche Ausschreibung der zu besetzenden Professur bringt den Juniorprofessoren ein Mehr an Planbarkeit und Sicherheit des Karriereweges und stellt insoweit eine volle Wettbewerbsfähigkeit im Vergleich zum Hochschulsystem der USA her.

Das HRG wird hierdurch zukünftigen Entwicklungen gegenüber offen.

Das in Deutschland bisher praktizierte System der Bestenauswahl auch noch unter den Habilitierten ist für viele hochqualifizierte Postdoktoranden unattraktiv. Ihre Analyse der Chancen und Risiken bringt sie zu dem Schluss, nach der Promotion lieber eine Karriere in der Industrie oder im Ausland als an deutschen Hochschulen anzustreben. Insofern handelt es sich auch nur um eine relative Bestenauswahl, da nur ein Teil der hochqualifizierten Nachwuchskräfte überhaupt bereit ist, sich auf den riskanten Weg der hochschulinternen Karriere in Deutschland zu begeben.

**19. 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.

**20. Werden Übergangsbeschäftigungsverhältnisse im Anschluss an eine erfolgreich absolvierte Juniorprofessur vorgesehen?**

Im Rahmen der öffentlichen Diskussion der Dienstrechtsreform ist verschiedentlich gefordert worden, Übergangsbeschäftigungsverhältnisse im Anschluss an eine erfolgreich absolvierte Juniorprofessur vorzusehen, wenn eine Bewerbung auf eine Dauerprofessur bis zum Abschluss der Juniorprofessur nicht erfolgreich war. Für solche Übergangsbeschäftigungsverhältnisse besteht jedoch aus folgenden Gründen kein Bedarf:

Die im Rahmen der Dienstrechtsreform vorgesehene weitgehende Auflockerung des Hausberufungsverbots wird dazu führen, dass die Universitäten künftig bzgl. ihrer Professorenstellen eine Personalplanung und bzgl. der Juniorprofessoren eine Personalentwicklungsplanung betreiben werden. In der Vergangenheit bestand hierzu wegen des Hausberufungsverbots und des dadurch obligatorischen Hochschulwechsels im Anschluss an die Habilitation kein Anlass. Die Sinnhaftigkeit einer Personalentwicklungsplanung wird durch die den Ländern eingeräumte Option, einen tenure-track vorzusehen, noch verstärkt.

Juniorprofessuren werden deshalb mit hoher Wahrscheinlichkeit vor allem dort eingerichtet werden, wo eine absehbarer Bedarf für die Nachbesetzung einer Dauerprofessur in einem mittelfristigen Zeitraum von vier bis sechs Jahren besteht.

Dies schließt zwar nicht aus, dass eine Passgenauigkeit von Juniorprofessur und freierdauernder Dauerprofessur nicht in allen Fällen erreicht werden kann, es erscheint jedoch unangemessen, wegen möglicher Probleme einer Anschlussbeschäftigung im Einzelfall die Möglichkeit von Übergangsbeschäftigungsverhältnissen in institutionalisierter Form vorzusehen. Erfahrungsgemäß führt die Einräumung entsprechender Möglichkeiten dazu, dass sie dann regelmäßig auch ausgeschöpft werden.

Soweit in Einzelfällen Juniorprofessoren nach der sechsjährigen Juniorprofessur noch nicht auf eine Dauerprofessur berufen wurden, können sie in einer Übergangszeit z. B. Forschungsprojekte, Lehrstuhlvertretungen oder Gastprofessuren im Ausland übernehmen. Ebenso können sie an ihrer bisherigen Hochschule als wissenschaftlicher Mitarbeiter in einem befristeten Angestelltenverhältnis oder – soweit das Landesrecht dies vorsieht – in einem Beamtenverhältnis auf Zeit beschäftigt werden. Hinsichtlich des befristeten Angestelltenverhältnisses wird zwar regelmäßig wegen der Zwölfjahresfrist und der Anrechnung der Zeit der Juniorprofessur auf diese Frist keine Befristung nach §§ 57a ff. HRG in Betracht kommen; eine Befristung kann jedoch in diesen Fällen auf der Basis von § 14 Abs. 1 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes erfolgen.

Die Hochschuldienstrechtsreform wird daher die Situation des zukünftigen 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 früher und damit zu einem Zeitpunkt, wo dies noch möglich ist, veranlasst, sich beruflich umzuorientieren.

**21. Wird die Privatdozentur und die außerplanmäßige Professur abgeschafft?**

Dies ist nicht der Fall. Dem Landesgesetzgeber bleibt es unbenommen, positiv evaluierten Juniorprofessoren, die im Anschluss an die Juniorprofessur (zunächst) nicht weiterbeschäftigt werden können und deshalb aus dem Hochschuldienst ausscheiden, den Titel eines Privatdozenten oder außerplanmäßigen Professors zu verleihen und ihnen in Verbindung damit auch (undotierte) Lehr- und Forschungsmöglichkeiten an der Hochschule einzuräumen.

**22. 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.

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

Juniorprofessoren werden ihre Dienstleistungsverpflichtung in der Lehre in etwa in dem Umfang der Lehrverpflichtungen heutiger wissenschaftlicher Assistenten wahrnehmen, die jedoch im Laufe der Juniorprofessur anwachsend ausgestaltet werden können. Den genauen Umfang des Lehrdeputats regeln die Länder in ihren Lehrverpflichtungsverordnungen.

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 bis zu 6.000 Stellen für Juniorprofessuren mindestens 63.000 Stellen für die Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeitern übrig.

#### **24. 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 in § 74 Abs. 1 HRG getroffenen 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, Oberingenieuren oder Hochschuldozenten berufen werden können, können – wenn sie sich nicht sofort auf eine Professur bewerben oder eine solche Bewerbung nicht sofort Erfolg hat – von der Hochschule als wissenschaftliche oder künstlerische Mitarbeiter befristet weiterbeschäftigt werden. 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.

Sofern eine Beschäftigung im Angestelltenverhältnis erfolgt, richtet sich die Befristung entweder nach §§ 57a ff. HRG oder – sofern die Befristungshöchstgrenzen der neugefassten Zeitvertragsbestimmungen bereits ausgeschöpft sind – nach dem allgemeinen Arbeitsrecht (TzBfG) für die notwendige Zeit zur Bewerbung auf ausgeschriebene Professuren und Durchführung von Berufungsverfahren.

In der Übergangsphase nach Inkrafttreten des neuen Befristungsrechts kann dies damit begründet werden, dass dem neuen Recht ein völlig verändertes Konzept zugrunde liegt, das für die Betroffenen nicht vorhersehbar war. Insbesondere im Hinblick darauf, dass nach altem Recht eine weitere Beschäftigung als Oberassistent oder Hochschuldozent möglich war, ist eine Anschlussbefristung deshalb auch unter dem Aspekt der Vermeidung unbilliger Härten gerechtfertigt.

Eine andere Möglichkeit besteht darin, durch die Bereitstellung von Haushaltsmitteln für eine befristete Anschlussbeschäftigung dieser wissenschaftlichen Assistenten die Voraussetzungen für eine entsprechende Befristung nach § 14 Abs. 1 Nr. 7 TzBfG zu schaffen.

Die Länder haben darüber hinaus die Möglichkeit, für diese Personengruppe übergangsweise eine Beschäftigung in einem Beamtenverhältnis auf Zeit vorzusehen.

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

Die Möglichkeiten von Habilitierten, sich auf eine Professur zu bewerben, werden durch die Einführung der Juniorprofessur nicht eingeschränkt. Das Regelerfordernis der „Juniorprofessur“ gilt mit der Maßgabe, 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.

## **26. 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, liegen bei Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen nicht vor. Juniorprofessoren und Professoren sind vielmehr hinsichtlich ihrer dienstlichen Aufgaben uneingeschränkt gleichgestellt.

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 entgegensteht. 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.

## 27. Was bringt die Juniorprofessur für die Frauenförderung?

Eine Straffung und Flexibilisierung der Qualifizierungswege – wie sie im Rahmen der Dienstrechtsreform durch die Einführung der Juniorprofessur und den Verzicht auf die Habilitation vorgesehen ist – ist ein wichtiges Element für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Positiv für die Frauenförderung sind insbesondere folgende Maßnahmen:

- Wegfall der Habilitation:

Die Habilitation erfordert heute rund 6 Jahre Vollzeitarbeit und ist deshalb gerade für Frauen mit familiärer Doppelbelastung eine erhebliche Hürde. Der Frauenanteil geht an keiner Stufe der wissenschaftlichen Karriereleiter so stark zurück, wie an der Stufe der Habilitation:

**Frauenanteile an den Qualifikationsstufen 1999**

Diplom, juristisches Staatsexamen, Magister	Promotion	Habilitation	Professuren
43,50%	33,40%	17,70%	9,80%

Das neue HRG sieht vor, dass die nach der Promotion zu erbringenden wissenschaftlichen Leistungen bei Bewerbungen um eine Professur an einer staatlichen deutschen Hochschule zukünftig – entsprechend der internationalen Üblichkeit – nur noch einmal, nämlich im Rahmen des Berufungsverfahrens bewertet werden, dagegen nicht mehr zusätzlich Gegenstand eines Habilitationsverfahrens sein sollen.

- Wegfall der Oberassistentenstellen:

Durch Oberassistentenstellen wird die Dauer der Qualifizierungsphase (ohne Verlängerungen wegen Kindererziehung) auf insgesamt bis zu 10 Jahre erhöht (6 Jahre Assistent + 4 Jahre Oberassistent). Juniorprofessoren sollen bereits nach einer positiven Zwischen-evaluation im 3. Jahr und noch vor Ablauf ihrer 6 Beschäftigungsjahre auf eine Professur berufen werden. Die Verkürzung der Phase vor der Dauerprofessur erleichtert im Regelfall auch die Vereinbarkeit von Familien- und Beschäftigungsphasen.

- Einschränkung des Hausberufungsverbots

Durch die Einschränkung des Hausberufungsverbots bei der Berufung von einer Juniorprofessur auf eine (Dauer-)Professur entfällt der bislang nach der Habilitation zwingend erforderliche Ortswechsel. Die Mobilitätsforderung kann künftig bereits durch einen Hochschulwechsel nach der Promotion erfüllt werden. Hierzu schreibt das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) in seiner Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Bundesregierung (A-Drs. 14/456i, S. 3):

„Aus gleichstellungspolitischer Sicht ist es zu begrüßen, dass Nachwuchswissenschaftlerinnen und –wissenschaftler nicht mehr gezwungen werden, mit der Erstberufung den Arbeitsort zu wechseln, sondern dass lediglich eine Mobilitätsforderung im Anschluss an die Promotion besteht. Ein Mobilitätserfordernis im Anschluss an die Habilitation in einem Alter von 35 bis 45 Jahren stellt insbesondere für Frauen, die in ihrer Karriereplanung eher als Männer auch die private Lebenssituation in Rechnung stellen, ein großes Hindernis dar und schreckt Frauen ab, eine wissenschaftliche Laufbahn einzuschlagen.“

Die weitgehende Auflockerung des Hausberufungsverbots wird dazu führen, dass die Universitäten künftig bzgl. ihrer Professorenstellen eine Personalplanung und bzgl. der Juniorprofessoren eine Personalentwicklungsplanung betreiben werden. In der Vergangenheit bestand hierzu, wegen des Hausberufungsverbots und des dadurch obligatorischen Hochschulwechsels im Anschluss an die Habilitation, kein Anlass.

Das Erfordernis einer Personalentwicklungsplanung wird durch die gefasste Regelung, den Ländern die Einrichtung eines tenure-track zu ermöglichen, noch verstärkt.

Juniorprofessuren werden deshalb mit hoher Wahrscheinlichkeit vor allem dort eingerichtet werden, wo eine absehbarer Bedarf für die Nachbesetzung einer Dauerprofessur in einem mittelfristigen Zeitraum von vier bis sechs Jahren besteht. Dies verbessert ganz erheblich die Planbarkeit einer wissenschaftlichen Karriere. Dies ist nicht nur im Hinblick auf den Wettbewerb mit ausländischen Wissenschaftssystemen bedeutsam, sondern erleichtert es gerade auch Frauen, nach einer Promotion den Entschluss für eine weitere Karriere im Wissenschaftssystem zu fassen.

- tenure-track

Hierzu schreibt das CEWS in seiner Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Bundesregierung (A-Drs. 14/456i, S. 3):

„Notwendig ist die Planbarkeit der wissenschaftlichen Karriere; hierzu sollte konsequenterweise ein tenure-track-System eingeführt werden.“

Im Hinblick auf diese Forderung, aber auch unter Berücksichtigung der entsprechenden Empfehlungen des Wissenschaftsrates, räumt das neue HRG den Ländern die Option ein, für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren einen tenure-track vorzusehen. Hierbei besteht die Möglichkeit eines Übergangs von der Juniorprofessur zur (Dauer-)Professur ohne offenes Berufungsverfahren, d. h. ohne Stellenausschreibung und damit Konkurrenz mit anderen Bewerbern.

- keine Altersgrenzen

Das HRG regelt künftig keine Altersgrenzen mehr für den Zugang zu Nachwuchswissenschaftlerpositionen. Nach dem bislang geltenden HRG (§ 57b Abs. 6) sollte der erstmalige Abschluss eines Arbeitsvertrages für die Beschäftigung als wissenschaftlicher oder künstlerischer Nachwuchs nicht später als vier Jahre nach der letzten Hochschulprüfung erfolgen. Diese Regelung ist ersatzlos entfallen. Insbesondere werden auch für den Zugang zur Juniorprofessur keine Altersgrenzen vorgesehen.

- Verlängerungsmöglichkeiten bei Familienphasen

Für Juniorprofessorinnen/Juniorprofessoren und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowohl im Beamtenverhältnis wie auch im Angestelltenverhältnis sieht das neue HRG Möglichkeiten zur Verlängerung der im Grundsatz befristeten Beschäftigungsphasen bei Inanspruchnahme von Elternzeit oder wegen Pflege und Betreuung von Kindern unter 18 Jahren vor:

- Juniorprofessorinnen/Juniorprofessoren im Beamtenverhältnis: § 50 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 und 5
- Juniorprofessorinnen/Juniorprofessoren im Angestelltenverhältnis: § 50 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 und 5 i. V. m. § 50 Abs. 4
- wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Beamtenverhältnis: § 50 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 und 5
- wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis: § 57b Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 und 3).

Konkret bestehen beispielsweise für die Inanspruchnahme von Elternzeit sowie für die Pflege und Betreuung von Kindern unter 18 Jahren folgende Verlängerungsmöglichkeiten:

- Promotions-/Beschäftigungsphase vor der Juniorprofessur (als wiss. Mitarbeiter/in im Angestelltenverhältnis)  
bis zu 3 Jahre Elternzeit für jedes Kind (§ 47 Abs. 5 i. V. m. § 57b Abs. 4 Nr. 3)  
bis zu 2 Jahre Betreuung/Pflege eines Kindes unter 18 Jahren für jedes Kind (§ 47 Satz 5 i. V. m. § 57b Abs. 4 Nr. 1)

Für wiss. Mitarbeiter/innen im Beamtenverhältnis gelten die gleichen Verlängerungsmöglichkeiten nach § 50 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 und 5; die für andere Beamte geltenden Höchstverlängerungsfristen (§ 50 Abs. 3 Satz 5 und 6) gelten nach § 50 Abs. 3 Satz 7 nicht für wiss. Mitarbeiter/innen.

- Juniorprofessur (im Beamten- und Angestelltenverhältnis)  
bis zu 3 Jahre Elternzeit (§ 50 Abs. 3 Satz 2 Nr. 5)  
bis zu 2 Jahre Betreuung/Pflege eines Kindes unter 18 Jahren (§ 50 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1)  
(bei mehreren Verlängerungen insgesamt maximal 4 Jahre).

Die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) bewertet in ihrer Stellungnahme zur HRG-Novelle (A-Drs. 454a, 454b) die Juniorprofessur ausdrücklich positiv.

Die Regierungschefs des Bundes und der Länder haben am 14. Dezember 2000 den BLK-Bericht „Frauen in der Wissenschaft“ beschlossen, der zum Punkt Frauenförderung Folgerungen enthält, die auch für das Juniorprofessurenprogramm gelten. Der Bund wird sich deshalb bei seinen Bewilligungen im Rahmen des Juniorprofessurenprogramms auch auf diesen BLK-Beschluss beziehen. Um diese Zielsetzung auch nach außen hin – insbesondere für die Hochschulen und Bewerberinnen – sichtbar zu machen, soll in den Beschlussvorschlag der BLK zum Juniorprofessurenprogramm folgende Formulierung aufgenommen werden:

„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). Bund und Länder fordern deshalb die Hochschulen auf, Juniorprofessuren – unter Beachtung des Vorranges von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung – mit qualifizierten Wissenschaftlerinnen zu besetzen.“

BMBF hat dementsprechend in den Bewilligungsbescheiden für die bereits angelaufene Förderung von Forschernachwuchsgruppen (im Vorgriff auf die Einführung der Juniorprofessur) darauf hingewiesen, dass Bund und Länder bis 2005 eine Steigerung des Anteils an Professorinnen auf 20 % und eine 40 %-ige Beteiligung von Frauen auf allen Ebenen des wissenschaftlichen Qualifikationsprozesses anstreben und deshalb die Hochschulen auffordern, Juniorprofessuren – unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung – mit qualifizierten Wissenschaftlerinnen zu besetzen.

## **28. Warum wird zur Erhöhung des Frauenanteils keine klare Quotenregelung geschaffen?**

§ 42 HRG wurde mit der 4. HRG-Novelle um folgende Sätze 2 und 3 ergänzt:

„Zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern werden Frauen unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Artikel 33 Abs. 2 des Grundgesetzes) gefördert. Ziel der Förderung ist vor allem die Erhöhung des Anteils der Frauen in der Wissenschaft.“

In der Dienstrechtsreformdiskussion ist verschiedentlich eine Verstärkung dieser Regelung gefordert worden. So hat etwa das Kompetenzzentrum für Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) folgende Neufassung von § 42 Satz 2 und 3 vorgeschlagen:

„Ist ein Geschlecht bei den hauptamtlich Lehrenden einer Hochschule unterrepräsentiert, sind Stellen des hauptberuflich tätigen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals zu einem Anteil von 40 % an Angehörige dieses Geschlechts zu vergeben, wenn nicht besondere Gründe des Einzelfalls dagegen sprechen. Der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Artikel 33 Abs. 2 des Grundgesetzes) wird dabei beachtet.“

Gegen diesen Formulierungsvorschlag ist einzuwenden, dass der verfassungsrechtliche Eignungsgrundsatz als nachrangiges Entscheidungskriterium erscheint. Dies wird seiner verfassungsrechtlichen Stellung nicht gerecht. Mit der Verfassung vereinbar erscheint vielmehr nur eine Regelung, die primär auf den Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung abstellt; verfügen Bewerber danach über vergleichbare Qualifikationen, kann in einem zweiten Schritt nach dem Auswahlkriterium „Unterrepräsentanz eines Geschlechts“ entschieden werden. Genau dies wird aber – wie auch in einem im Auftrag des CEWS erstellten Gutachten mehrfach betont wird – in § 42 Satz 2 und 3 des geltenden HRG – zudem ohne Beschränkung auf eine Quote – bereits geregelt.

Ein weiterer Formulierungsvorschlag des CEWS sieht vor, § 42 Satz 2 und 3 HRG durch folgenden Satz zu ersetzen:

„Soweit ein Geschlecht bei den Beschäftigten gemäß Satz 1 an einer Hochschule unterrepräsentiert ist, sind Stellen des hauptberuflich tätigen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu einem Anteil von 40 % an Angehörige dieses Geschlechts zu vergeben, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers oder einer Mitbewerberin liegende Gründe überwiegen.“

Dieser Vorschlag trägt zwar dem verfassungsrechtlichen Eignungsgrundsatz Rechnung, geht aber – abgesehen von der Installierung einer bestimmten Quote – nicht über die Regelung des geltenden HRG hinaus. Dies konzidiert auch das im Auftrag des CEWS erstellte Gutachten, das sich im Übrigen ausschließlich mit der Frage der Förderung tatsächlicher Gleichstellung im Geschlechterverhältnis bei der Vergabe von Juniorprofessuren befasst. Demgegenüber betrifft § 42 HRG das gesamte hauptberuflich tätige wissenschaftliche und künstlerische Personal der Hochschulen einschließlich der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren.

Der vom CEWS unter Berufung auf dieses Gutachten vorgelegte Formulierungsvorschlag für § 42 HRG geht deshalb mit seinem Quotierungsvorschlag für das gesamte hauptberuflich tätige wissenschaftliche und künstlerische Personal der Hochschulen weit über die Intentionen des Gutachtens hinaus.

Von einer Änderung des § 42 Satz 2 und 3 HRG wurde deshalb abgesehen.

Da das HRG Grundsätze für die Gesetzgebung der Länder regelt, die von diesen ausgefüllt und konkretisiert werden können, sind auf Ebene des Landesrechts auch insoweit konkretere Regelungen möglich. Darüber hinaus kann die rahmenrechtliche Zielsetzung der Frauenförderung etwa über Zielvereinbarungen zwischen Land und Hochschulen im Zusammenhang mit den in §§ 3, 5 und 6 HRG zur Frauenförderung und zur Durchsetzung des Gleichstellungsauftrags getroffenen Regelungen nachhaltiger als durch eine rahmenrechtliche Quotierungsregelung befördert werden.

#### **Fragen zur Reform der Professorenbesoldung**

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

Mit der Reform der Professorenbesoldung wird eine grundsätzliche besoldungssystematische Gleichstellung der Fachhochschulen mit den Universitäten verwirklicht. Künftig gibt es im Bundesbesoldungsgesetz eine neue Besoldungsordnung W für die Wissenschaft. 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.

**30. 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<sup>1</sup> ein Grundgehalt zwischen 3.159 Euro (6.178 DM) und maximal 5.129 Euro (10.031 DM)
  - zukünftig werden in der Besoldungsgruppe W 2 mindestens 3.724 Euro (7.283 DM)<sup>2</sup> gezahlt; hinzu kommen regelmäßig variable Gehaltsbestandteile; eine absolute Obergrenze entfällt.
  
- Professoren der Besoldungsgruppe C 4
  - erhalten bisher<sup>1</sup> zwischen 4.269 Euro (8.349 DM) und maximal 5.910 Euro (11.558 DM) und können darüber hinaus bei Vorliegen besonderer Gründe Zuschüsse erhalten
  - zukünftig werden in der Besoldungsgruppe W 3 mindestens 4.522 Euro (8.844 DM)<sup>2</sup> gezahlt; hinzu kommen regelmäßig variable Gehaltsbestandteile; eine absolute Obergrenze entfällt.

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.

---

<sup>1</sup> Besoldungsstand 1.1.2002

<sup>2</sup> 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.

**31. Die Mindestbeträge der neuen Besoldungsgruppen sind zu niedrig!**

Bei den Professorenämtern W 2 und W 3 setzt sich die Besoldung aus einem Mindestbetrag und zusätzlichen variablen Gehaltsbestandteilen zusammen. Die variablen Bestandteile werden individuell verhandelt und vereinbart. Sie können bereits im Rahmen von Berufungsverhandlungen vereinbart werden.

Da variable Gehaltsbestandteile in der Regel auch schon bei der Erstberufung vereinbart werden – zumindest bei allen Professoren die älter als Anfang 30 sind –, ist der Mindestbetrag der Besoldung nicht gleichzusetzen mit dem Anfangsgehalt für Professoren.

Die Mindestbeträge orientieren sich an der C 3- und C 4-Besoldung junger Professoren und liegen damit zum Teil sogar über der heutigen Besoldung von C 2-Professoren an Fachhochschulen und C 3-Professoren an Universitäten.

Die vielfach geforderte deutliche Anhebung der Mindestbeträge ist im Hinblick auf die Möglichkeit der Vereinbarung variabler Elemente schon bei der Erstberufung nicht erforderlich. Im übrigen wäre sie auch nicht zu finanzieren, da sie zu einer erheblichen Gehaltssteigerung jüngerer Professoren in den Besoldungsgruppen C 2 und C 3 führen würde.

Vgl. im Übrigen auch die Antworten zu den Fragen 15, 16 und 30.

**32. 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 5.129 Euro (10.031 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.

**33. Wird für C 2-Professoren an Fachhochschulen, die mit Aussicht auf einen möglichen späteren Wechsel in ein C 3-Professorenamt berufen wurden, eine Übergangsregelung vorgesehen?**

Dass aufgrund bisheriger tatsächlicher Abläufe Erwartungen der heutigen C 2-Professoren an Fachhochschulen bestehen, in ein C 3-Professorenamt berufen zu werden, ist unbestritten. Ein Vertrauen in den Fortbestand dieser Aufstiegsmöglichkeiten ist jedoch nicht von der Rechtsordnung geschützt, weder im Falle einer Änderung des Besoldungssystems (Umstellung von C- auf W-Besoldung), noch – bei Fortbestand des bisherigen Systems – im Falle von C 3-Stellenstreichungen oder einer Änderung des C 2-/C 3-Stellenschlüssels zu Lasten von C 3-Stellen. Gleiches gilt für Erwartungen, dass sich das Einkommen wie bisher weiterentwickelt; so wurde mit der Reform der A-Besoldung durch das Dienstrechtsreformgesetz 1997 der Altersaufstieg neu geregelt (Altersaufstieg statt alle zwei Jahre ab der 6. Stufe erst nach drei bzw. ab der 10. Stufe erst nach vier Jahren), ohne dass die davon betroffenen Beamten auf den Fortbestand der alten Rechtslage hätten vertrauen dürfen.

Bei Lichte betrachtet verbirgt sich hinter der Position, heutigen C 2-Professoren der Fachhochschulen einen „Bestandsschutz“ zu gewähren, die Forderung nach einer Überführung dieser C 2-Professoren in nach C 3 besoldete Ämter. Eine solche massive Verbesserung der Besoldung von FH-Professoren ist aber weder Ziel der jetzigen Dienstrechtsreform, noch kann sie es wegen der Kostenneutralität-Bedingung des Bundesrates überhaupt sein.

Unabhängig davon sehen aber die Regelungen zum Vergaberahmen vor, dass Veränderungen der Stellenstruktur bei der Bemessung des Vergaberahmens zu berücksichtigen sind. Mit anderen Worten: Die Länder können künftig, wenn sie dies wollen, die Stellenstruktur an den Fachhochschulen verbessern und hierzu auch den Vergaberahmen ausweiten, um so die Perspektiven der dort tätigen Professorinnen und Professoren zu verbessern.

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

Richtig ist, dass sich der Vergaberahmen 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.
- Die W 2-Besoldung ist nach oben unbegrenzt, so dass mit ihr nicht nur die volle Besoldungsbandbreite der heutigen C 2- und C 3-Besoldung, sondern auch der C 4-Besoldung abgedeckt werden kann, soweit das Gesamtbudget für die Professorenbesoldung an der betreffenden FH dies hergibt.
- Mit der den Ländern eingeräumten Option, den bundesrechtlich festgelegten Vergaberahmen überschreiten zu können, werden die Länder u. a. in die Lage versetzt, für hochqualifiziertes Personal im Fachhochschulbereich mehr zu investieren als in der Vergangenheit und strukturelle Verbesserungen im Verhältnis von Fachhochschulen und Universitäten vorzunehmen.

**35. 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, wird der Vergaberahmen (Gesamtbetrag der Leistungsbezüge) für die Besoldung der Professoren bundesrechtlich festgelegt. Differenziert nach Fachhochschulen und Universitäten (sowie gleichgestellten Hochschulen) muss der Vergaberahmen so bemessen werden, dass die durchschnittlichen Besoldungsausgaben je Professor mindestens den im Jahre 2001 getätigten Pro-Kopf-Ausgaben entsprechen. Der Vergaberahmen nimmt außerdem an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen teil.

**36. 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 sind die Länder ermächtigt, bei der Besoldung ihrer Professoren den bundesrechtlich festgelegten Vergaberahmen zu überschreiten, und zwar über eine Erhöhung im Rahmen von Besoldungsanpassungen hinaus.

Zum anderen werden private Drittmittel, die den Hochschulen für die Besoldung von Professoren gezahlt werden (insb. im Rahmen von „Stiftungsprofessuren“), bei der Bemessung des Vergaberahmens nicht angerechnet.

### **37. Unterliegt die Besoldungsreform dem Diktat der Kostenneutralität?**

Für die insgesamt für Leistungsbezüge zur Verfügung stehenden Mittel wird bundesrechtlich ein Vergaberahmen festgelegt. Die Regelungen zum Vergaberahmen stellen sicher, dass die Reform der Professorenbesoldung auch in der Praxis nicht zu Besoldungskürzungen führen wird.

Darüber hinaus sind die Länder ermächtigt, bei der Besoldung der Professorenschaft den bundesrechtlich festgelegten Vergaberahmen – über die Erhöhungen im Rahmen von Besoldungsanpassungen hinaus – zu überschreiten. Sie können zum einen den der Bemessung des Vergaberahmens zugrundeliegenden Besoldungsdurchschnitt (durchschnittliche Besoldungsausgaben für Professoren) des Jahres 2001 bis zur Höhe des höchsten Besoldungsdurchschnitts aller Länder festsetzen und zum anderen den danach maßgeblichen Besoldungsdurchschnitt jährlich um durchschnittlich 2 %, insgesamt aber höchstens bis zu 10 % überschreiten.

Angesichts dieser Öffnung des Vergaberahmens nach oben ist es nicht zutreffend, von einem Diktat der Kostenneutralität zu sprechen, unter dem die Besoldungsreform angeblich stehe.

### **38. Warum kann nicht auf die Option, den bundesrechtlich festgelegten Vergaberahmen zu überschreiten, verzichtet werden?**

Die Option, den bundesrechtlich festgelegten Vergaberahmen überschreiten zu können, ist für die Länder 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 der Lage sein, 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 Überschreitungsmöglichkeit 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.

**39. Besteht bei der Überschreitungsmöglichkeit die Gefahr, dass die „reichen“ Länder den „ärmeren“ Ländern die Professoren „wegkaufen“?**

Eine solche Gefahr wird nicht durch die Überschreitungsmöglichkeit, die im Übrigen begrenzt ist, neu geschaffen und könnte durch weitere Beschränkungen bei deren Inanspruchnahme auch kaum gemindert werden.

Möglichkeiten zum Ausspielen 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 weitere Beschränkungen der Überschreitungsmöglichkeit 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.

#### **40. 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 – wenn man die Möglichkeit, den Vergaberahmen zu erhöhen, einmal außer Betracht lässt – 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.

#### **41. 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 zahlt 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.

#### **42. 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.

#### **43. 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.

**44. 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 liegt beim Landesgesetzgeber bzw. der jeweiligen Hochschule.

Variable Gehaltsbestandteile, die auf Grund von Berufungsverhandlungen gezahlt werden, können befristet oder unbefristet sowie mit oder ohne Dynamisierung vergeben werden. Es ist davon auszugehen, dass sie 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, können befristet oder unbefristet sowie mit oder ohne Dynamisierung vergeben werden. Denkbar ist, dass solche Leistungsbezüge in der Praxis häufig unbefristet, aber ohne Dynamisierung gezahlt 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.

**45. 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.

**46. 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.

**47. 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.

Bis zur Höhe der heute ruhegehaltfähigen Grundgehälter sind unbefristete Leistungsbezüge künftig ruhegehaltfähig, wenn sie mindestens drei Jahre lang gewährt wurden und damit amtsprägend sind. In dem gleichen Rahmen können befristete Leistungsbezüge für ruhegehaltfähig erklärt werden, wenn sie wiederholt vergeben wurden. Darüber hinaus erhalten Bund und Länder die Möglichkeit, Leistungsbezüge auch über das Maximum der heute ruhegehaltfähigen Grundgehälter hinaus für ruhegehaltfähig zu erklären.

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

Das neue Besoldungssystem soll ab seinem Inkrafttreten in den jeweiligen Ländern 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.

**49. 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.

<b>Fragen zur befristeten Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeitern</b>
---

**50. 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.

**51. Warum wird mit der Hochschuldienstrechtsreform die Fünfjahresgrenze des HRG für die befristete Beschäftigung wissenschaftlicher Mitarbeiter und die Möglichkeit, sie nach einem Wechsel des Arbeitgebers erneut in Anspruch zu nehmen, 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 bislang geltenden Befristungsregelungen des HRG, die vom Erfordernis eines Sachgrundes für die Befristung ausgehen, haben sich zum einen als für die Praxis schwer handhabbar und zu wenig flexibel erwiesen. Zum anderen hat die Regelung, dass die Befristungshöchstgrenze von fünf Jahren bei einem Wechsel der Hochschule oder Forschungseinrichtung stets von neuem ausgeschöpft werden kann, de facto ermöglicht, bis zur Pensionierung im universitären Mittelbau in wechselnden Zeitvertragsverhältnissen beschäftigt zu sein. Es entsprach allerdings nicht der mit der Schaffung der Befristungsmöglichkeiten verfolgten Intentionen, „wissenschaftliche Projektkarrieren“ mit erhöhter beruflicher und sozialer Unsicherheit zu ermöglichen. Eine befristete Beschäftigung sollte und 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.

In Deutschland – wie im Bereich der gesamten Europäischen Union – sind unbefristete Arbeitsverhältnisse der Normalfall der Beschäftigung und sollen dies aus grundsätzlichen sozialpolitischen Gründen auch in Zukunft bleiben. Hierauf hat zuletzt die Bundesregierung im Entwurf des am 1.1.2001 in Kraft getretenen Teilzeit- und Befristungsgesetzes hingewiesen. Die gleiche Feststellung findet sich in der von der Union der Industrie- und Arbeitgeberverbände Europas (UNICE), dem Europäischen Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft (CEEP) und dem Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) getroffenen Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge vom 18.3.1999, die mit der Richtlinie 1999/70/EG des Rates der Europäischen Union vom 28.6.1999 durchgeführt und mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz vom 21.12.2000 in Deutschland umgesetzt wurde.

Grundprinzip der neuen Zeitvertragsbestimmungen im HRG 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 von maximal 12 (im Bereich der Medizin 15) Jahren an (3 + 3 Jahre Juniorprofessur im Anschluss an max. 6 (im Bereich der Medizin 9) Jahre Promotions- und Postdocphase).

Dementsprechend soll die Befristung wissenschaftlicher und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie wissenschaftlicher und künstlerischer Hilfskräfte künftig ohne Promotion bis zu 6 Jahren möglich sein; nach abgeschlossener Promotion kann eine weitere befristete Beschäftigung bis zu 6 (im Bereich der Medizin 9) Jahren erfolgen. Wurde der Zeitrahmen der 1. Phase nicht ausgeschöpft, können die nicht verbrauchten Zeiten an die 2. Phase angehängt werden.

Anders als nach der derzeitigen Regelung kann der neue Befristungsrahmen nur einmal ausgeschöpft werden, da alle befristeten Arbeitsverhältnisse mit Hochschulen oder außeruniversitären Forschungseinrichtungen in Deutschland zusammengerechnet werden. Nach Ausschöpfung dieses 12- bzw. 15-jährigen-Befristungsrahmens besteht kein Grund, den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal auf Grundlage einer der wissenschaftlichen Nachwuchsqualifizierung dienenden Sonderregelung zu ermöglichen. Dies bedeutet allerdings nicht, dass eine befristete Beschäftigung nach Ablauf der 12 bzw. 15 Jahre ausgeschlossen ist.

Im Anschluss an die Qualifizierungsphase richtet sich die Zulässigkeit einer Befristung künftig jedoch ausschließlich nach allgemeinem Arbeitsrecht, insbesondere nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Nach § 14 TzBfG ist die Befristung eines Arbeitsvertrages zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Als Sachgründe führt das Gesetz unter anderem an, dass

- der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht,
- die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt oder
- der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird.

Die beispielhafte Aufzählung typischer Sachgründe im TzBfG ist nicht abschließend. Sie schließt weder andere von der Rechtsprechung bisher akzeptierte noch weitere Sachgründe aus.

Auch ein befristeter Arbeitsvertrag aus Drittmitteln ist deshalb weiterhin grundsätzlich zulässig und kommt im Anschluss an die Qualifizierungsphase insbesondere dann in Betracht, wenn ein laufendes Forschungsprojekt zu Ende geführt werden soll oder wenn es sich um ein Drittmittelprojekt handelt, bei dem die Befristung erstmals nach dem TzBfG erfolgt. Das Problem der Kettenbefristung stellt sich in diesen Fällen deshalb nicht, weil die vorherige Befristung nach §§ 57a ff. HRG der Qualifizierung dient, bei der es keine Rolle spielt, ob der Mitarbeiter aus Haushaltsmitteln oder aus Drittmitteln finanziert wurde.

Eine befristete Beschäftigung nach Abschluss der Qualifizierungsphase findet dagegen im Kontext einer normalen Berufstätigkeit statt. Nur hier aber kann sich die Frage einer Kettenbefristung sinnvollerweise und deshalb bei einer ersten Befristung nach TzBfG noch gar nicht stellen.

Im Übrigen kommt, insbesondere bei fortlaufenden Drittmittelinwerbungen mit unveränderter Themenstellung und gleichem Arbeitgeber, der Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrages in Betracht. Dies kann haushaltsrechtlich auch bei aus Drittmitteln finanziertem Personal zugelassen werden. Sofern Drittmittel zu einem zukünftigen Zeitpunkt nicht mehr eingeworben werden können, besteht die Möglichkeit, einen solchen unbefristeten Arbeitsvertrag durch betriebsbedingte Kündigung zu beenden. In § 57a Abs. 2 HRG wird künftig ausdrücklich auf das Recht der Hochschulen verwiesen, wissenschaftliche Mitarbeiter auch in unbefristeten Arbeitsverhältnissen zu beschäftigen.

In der Praxis mag die Unkündbarkeitsklausel des BAT, die nur in den alten Bundesländern gilt, eine Ursache dafür sein, dass Wissenschaftler auch bei ausreichenden Drittmitteln nicht weiterbeschäftigt werden. Hierbei handelt es sich jedoch nicht um eine Frage der Befristungsregelungen des HRG, sondern um ein Problem, das von den Tarifvertragsparteien gelöst werden muss.

## **52. Wie sehen die künftigen Befristungsregelungen aus?**

Die 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 Neuregelung ist, dass die Befristungslegitimation nicht mehr über einzelne Sachgründe erfolgt, sondern über Befristungsgrenzen, denen die Vorstellung einer "typisierten Qualifikationsphase" zugrunde liegt.

Die neuen Befristungsgrenzen lehnen sich an den für die Juniorprofessur vorgesehenen Zeitrahmen von maximal 12 Jahren an (3 + 3 Jahre Juniorprofessur im Anschluss an max. 6 Jahre Promotions- und Postdocphase). Dementsprechend ist die Befristung wissenschaftlicher und künstlerischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie wissenschaftlicher und künstlerischer Hilfskräfte ohne Promotion bis zu 6 Jahren möglich; 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.

Im Bereich der Medizin kann nach der Promotion eine Befristung bis zu 9 Jahren erfolgen. Dies entspricht der für Juniorprofessoren im Bereich der Medizin vorgesehenen Gesamtqualifizierungszeit von 15 Jahren. Dieser Qualifizierungszeitraum soll auch den Nachwuchswissenschaftlern im Bereich der Medizin zur Verfügung stehen, die als wissenschaftliche Mitarbeiter beschäftigt werden und die nicht eine Professur an einer Universität, sondern zum Beispiel eine leitende ärztliche Funktion in einer außeruniversitären Klinik anstreben.

**53. Was geschieht mit Promovenden, deren Promotions- und Beschäftigungszeit bei Inkrafttreten der neuen Zeitvertragsbestimmungen bereits sechs Jahre beträgt, deren Promotion aber bislang nicht beendet wurde?**

Nach § 57b Abs. 1 Satz 1 HRG ist die Befristung eines Arbeitsvertrages mit nicht promoviertem Personal bis zu sechs Jahren zulässig. Erst nach abgeschlossener Promotion kann eine weitere Befristung von bis zu sechs Jahren erfolgen.

Nach § 57b Abs. 2 Satz 3 HRG kann aber nach Ausschöpfung der zulässigen Befristungsdauer des HRG eine Befristung nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) erfolgen. Da die zulässige Befristungsdauer für nicht promoviertes Personal nach HRG sechs Jahre beträgt, liegt diese Voraussetzung vor. Nach TzBfG ist die Befristung eines Arbeitsvertrages zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Die beispielhafte Aufzählung typischer Sachgründe im TzBfG ist nicht abschließend. Sie schließt weder andere von der Rechtsprechung bisher akzeptierte noch weitere Sachgründe aus.

Infrage kommt hier als Sachgrund für eine Befristung der konkrete Ausbildungszweck, nämlich die Beendigung des laufenden Promotionsvorhabens. Gerade in der Übergangsphase nach Inkrafttreten des neuen Befristungsrechts kann dies ergänzend damit begründet werden, dass dem neuen Recht ein völlig verändertes Konzept zugrunde liegt, das für die Betroffenen nicht vorhersehbar war. Insbesondere im Hinblick darauf, dass Zeiten einer Promotion nach altem Recht überhaupt nicht auf die Befristungshöchstgrenze angerechnet wurden, ist eine Anschlussbefristung deshalb auch unter dem Aspekt der Vermeidung unbilliger Härten gerechtfertigt.

**54. Wird die heute bzgl. der Befristungsregelungen des HRG geltende Tarifsperre aufgehoben?**

Die 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 kann deshalb von dem Grundprinzip der befristeten Arbeitsverträge für den von den Befristungsregelungen erfassten Personenkreis (wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie wissenschaftliche Hilfskräfte) nicht abgewichen werden.

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

**55. Wird für die Zeit nach Ausschöpfung der HRG-Befristungsgrenzen die Anwendbarkeit tarifvertraglicher Regelungen eingeschränkt?**

Dies ist nicht der Fall. § 57b Abs. 2 Satz 3 HRG bestimmt, dass nach Ausschöpfung der zulässigen Befristungsdauer des HRG eine Befristung nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) erfolgen kann. Damit wird pauschal auf das TzBfG und nicht auf einzelne Bestimmungen dieses Gesetzes verwiesen. Insbesondere wird damit nicht gesagt, dass Befristungen nur nach § 14 TzBfG erfolgen können. Die Verweisung erstreckt sich vielmehr auch auf § 22 Abs. 1 TzBfG, der ausdrücklich für den Arbeitnehmer günstigere tarifvertragliche Regelungen zulässt. Tarifvertragliche Regelungen, etwa die SR 2y des BAT, soweit sie günstigere Regelungen für den Arbeitnehmer enthalten, werden durch das HRG für die Zeit nach Ausschöpfung der HRG-Befristungsgrenzen deshalb nicht ausgeschlossen. Darüber hinaus wird aber auch die (für die Arbeitnehmer ungünstigere) Vereinbarung einer ordentlichen Kündigungsmöglichkeit in Nr. 7 der SR 2y durch § 15 Abs. 3 TzBfG ausdrücklich zugelassen.

**56. 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 Neuregelung der §§ 57a ff. HRG 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.