

## Entwurf

# Fünftes Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes und anderer Vorschriften

(5. HRGÄndG)

Vom ...

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

## Artikel 1

### Hochschulrahmengesetz

Das Hochschulrahmengesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Januar 1999 (BGBl. I S. 18), geändert durch Artikel 7 des Gesetzes vom 30. November 2000 (BGBl. I S. 1638), wird wie folgt geändert:

1. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:
  - a) Die Angabe zu § 21 wird wie folgt gefasst:

„§ 21 Doktorandinnen und Doktoranden“
  - b) Die Angabe zu § 41 wird wie folgt gefasst:

„§ 41 Studierendenschaft“
  - c) Die Angaben zu §§ 43 bis 48d werden wie folgt gefasst:

„§ 43 Dienstliche Aufgaben der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer  
§ 44 Einstellungsvoraussetzungen für Professorinnen und Professoren  
§ 45 Berufung von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern  
§ 46 Dienstrechtliche Stellung der Professorinnen und Professoren  
§ 47 Einstellungsvoraussetzungen für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren  
§ 48 Dienstrechtliche Stellung der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren  
§§ 48a  
bis 48d (weggefallen)“
  - d) Die Angaben zu §§ 52 bis 54 werden wie folgt gefasst:

„§ 52 Nebentätigkeit der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer  
§ 53 Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter  
§ 54 (weggefallen)“

- e) Die Angaben zu §§ 57b bis 57e werden wie folgt gefasst:
- „§ 57b Befristungsdauer
  - § 57c Privatdienstvertrag
  - § 57d Wissenschaftliches Personal an Forschungseinrichtungen
  - § 57e Studentische Hilfskräfte“
- f) Die Angaben zu §§ 74 bis 75a werden wie folgt gefasst:
- „§ 74 Bisherige Dienstverhältnisse und Berufungsvereinbarungen
  - §§ 75,
  - 75a (weggefallen)“
2. In § 2 Abs. 5 wird im zweiten Halbsatz das Wort „Studenten“ durch das Wort „Studierender“ ersetzt.
3. In § 7 werden die Wörter „den Studenten“ durch die Wörter „die Studierenden“, das Wort „ihm“ durch das Wort „ihnen“, das Wort „er“ durch das Wort „sie“ und das Wort „wird“ durch das Wort „werden“ ersetzt.
4. In § 10 Abs. 2 Satz 3 wird das Wort „Studentenzahlen“ durch das Wort „Studierendenzahlen“ ersetzt.
5. In § 12 Satz 1 werden vor dem Wort „Absolventen“ die Wörter „Absolventinnen und“ eingefügt.
6. In § 14 Satz 1 werden nach dem Wort „Studierende“ die Wörter „sowie Studienbewerberinnen“ eingefügt.
7. § 16 Satz 3 wird wie folgt gefasst:
- „Prüfungsordnungen müssen Schutzbestimmungen entsprechend §§ 3, 4, 6 und 8 des Mutterschutzgesetzes sowie entsprechend den Fristen des Bundeserziehungsgeldgesetzes über die Elternzeit vorsehen und deren Inanspruchnahme ermöglichen.“
8. Nach § 20 wird folgender § 21 eingefügt:

„§ 21  
Doktorandinnen und Doktoranden

(1) Absolventinnen und Absolventen eines Hochschulstudiums, die eine Doktorarbeit anfertigen, werden nach Maßgabe des Landesrechts als Doktorandinnen und Doktoranden der Hochschule eingeschrieben, an der sie promovieren wollen, wenn sie nicht bereits aufgrund eines Beschäftigungsverhältnisses Mitglied der Hochschule sind.

(2) Die Hochschulen wirken auf die wissenschaftliche Betreuung ihrer Doktorandinnen und Doktoranden hin.

- (3) Die Hochschulen sollen für ihre Doktorandinnen und Doktoranden forschungsorientierte Studien anbieten.
- (4) Die Absätze 2 und 3 gelten auch für Doktorandinnen und Doktoranden, die als Studierende oder Beschäftigte Mitglied der Hochschule sind.“
9. In § 24 werden vor dem Wort „Mitarbeiter“ die Wörter „Mitarbeiterinnen und“ und vor dem Wort „Mिताutor“ die Wörter „Mिताutorinnen und“ eingefügt.
10. In § 25 Abs. 5 werden in Satz 1 vor dem Wort „Mitarbeiter“ die Wörter „Mitarbeiterinnen und“, in Satz 2 vor den Wörtern „der Mitarbeiter“ die Wörter „die Mitarbeiterin oder“ und in Satz 3 vor dem Wort „Mitarbeitern“ die Wörter „Mitarbeiterinnen und“ eingefügt.
11. § 27 Abs. 1 wird wie folgt geändert:
- a) Satz 1 wird wie folgt gefasst:
- „Alle Deutschen im Sinne des Artikels 116 des Grundgesetzes sind zu dem von ihnen gewählten Hochschulstudium berechtigt, wenn sie die für das Studium erforderliche Qualifikation nachweisen.
- b) In Satz 3 werden vor den Wörtern „des Studienbewerbers“ die Wörter „der Studienbewerberin oder“ eingefügt.
12. In § 29 Abs. 2 Satz 1 werden vor dem Wort „Bewerber“ die Wörter „Bewerberinnen und“ eingefügt und das Wort „Studenten“ durch das Wort „Studierenden“ ersetzt.
13. In § 30 Abs. 3 werden in Satz 1 und 3 jeweils das Wort „Studenten“ durch das Wort „Studierenden“ und in Satz 3 das Wort „Studienanfänger“ durch die Wörter „der Studienanfängerinnen und –anfänger“ ersetzt.
14. § 31 wird wie folgt geändert:
- a) In Absatz 1 Satz 2 und Absatz 2 werden jeweils vor dem Wort „Bewerber“ und in Absatz 3 jeweils vor dem Wort „Bewerber“ und vor dem Wort „Bewerbern“ die Wörter „Bewerberinnen und“ eingefügt.
- b) In Absatz 4 werden die Wörter „der Student sein“ durch das Wort „das“ und das Wort „fortsetzen“ durch die Wörter „fortgesetzt werden“ ersetzt.
15. § 32 wird wie folgt geändert:
- a) In Absatz 1 wird das Wort „Studienanfänger“ durch die Wörter „Studienanfängerinnen und –anfänger“ ersetzt.

- b) In Absatz 1 und Absatz 3 Nr. 2 Buchstabe b Doppelbuchstabe bb werden jeweils vor dem Wort „Bewerbern“ die Wörter „Bewerberinnen und“ eingefügt.
  - c) In Absatz 2, Absatz 3 Nr. 1 Satz 6 und Nr. 2 Buchstabe b Satz 3 und Absatz 4 werden jeweils vor dem Wort „Bewerber“ die Wörter „Bewerberinnen und“ eingefügt.
  - d) Absatz 3 wird wie folgt geändert:
    - aa) In Nummer 1 Satz 5 wird das Wort „Studienbewerber“ durch die Wörter „Studienbewerberinnen und –bewerber“ ersetzt.
    - bb) Nummer 2 wird wie folgt geändert:
      - aaa) In Buchstabe a Satz 4 werden vor den Wörtern „ein Bewerber“ die Wörter „eine Bewerberin oder“ und in Buchstabe a Satz 5 sowie in Buchstabe b Doppelbuchstabe bb jeweils vor den Wörtern „des Bewerbers“ die Wörter „der Bewerberin oder“ eingefügt.
      - bbb) In Buchstabe b werden in Satz 4 vor dem Wort „Teilnehmer“ die Wörter „Teilnehmerinnen und“ eingefügt und in Satz 6 die Wörter „Jeder Bewerber kann“ durch die Wörter „Bewerberinnen und Bewerber können“ ersetzt.
16. § 33 wird wie folgt geändert:
- a) In Absatz 2 Nr. 1 Satz 2 und Absatz 5 Satz 1 werden jeweils vor dem Wort „Bewerbern“ die Wörter „Bewerberinnen und“ eingefügt.
  - b) In Absatz 2 werden in Nr. 1 Satz 3 das Wort „Zweitstudienbewerber“ durch die Wörter „Zweitstudienbewerberinnen und –bewerber“ ersetzt und in Nr. 2 Buchstabe a vor den Wörtern „der Bewerber“ die Wörter „die Bewerberin oder“ eingefügt.
  - c) In Absatz 2 Nr. 2 Satz 1 Buchstabe b und Satz 2 und in Absatz 5 Satz 2 werden jeweils vor dem Wort „Bewerber“ die Wörter „Bewerberinnen und“ eingefügt.
  - d) In Absatz 3 werden in Satz 1 im zweiten Halbsatz die Wörter „dem Bewerber“ durch die Wörter „den Bewerberinnen und Bewerbern“ ersetzt und in Satz 5 die Wörter „für die Bewerber“ gestrichen.
  - e) In Absatz 4 werden in Satz 1 vor den Wörtern „des Bewerbers“ die Wörter „der Bewerberin oder“ und in Satz 2 vor dem Wort „Teilnehmer“ die Wörter „Teilnehmerinnen und“ eingefügt und in Satz 4 die Wörter „Jeder Bewerber kann“ durch die Wörter „Bewerberinnen und Bewerber können“ ersetzt.
17. In § 34 werden in Satz 1 vor dem Wort „Bewerbern“ und in Satz 3 vor dem Wort „Bewerber“ jeweils die Wörter „Bewerberinnen und“ und in Satz 1 Nr. 2 vor dem Wort „Entwicklungshelfer“ die Wörter „Entwicklungshelferin oder“ eingefügt.

18. § 35 wird wie folgt gefasst:

„§ 35  
Unabhängigkeit der Zulassung von der Landeszugehörigkeit

Die Zulassung von Studienbewerberinnen und -bewerbern, die Deutsche im Sinne des Artikels 116 des Grundgesetzes sind, darf nicht davon abhängig gemacht werden, in welchem Land der Bundesrepublik Deutschland der Geburtsort oder der Wohnsitz von Bewerberinnen oder Bewerbern oder von deren Angehörigen liegen oder in welchem Land der Bundesrepublik Deutschland die Qualifikation für das Hochschulstudium erworben wurde; § 32 Abs. 3 Nr. 1 Satz 5 bis 7, Nr. 2 Buchstabe a Satz 2 zweiter Halbsatz und § 33 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 Satz 1 zweiter Halbsatz bleiben unberührt.“

19. § 36 wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) <sup>1</sup>Mitglieder der Hochschule sind die an der Hochschule nicht nur vorübergehend oder gastweise hauptberuflich Tätigen, die eingeschriebenen Studierenden sowie die Doktorandinnen und Doktoranden. <sup>2</sup>Das Landesrecht regelt die Stellung der sonstigen an der Hochschule Tätigen, der Ehrenbürgerinnen und Ehrenbürger sowie der Ehrensensatorinnen und Ehrensensatoren.“

- b) In Absatz 2 werden vor dem Wort „Professoren“ die Wörter „Professorinnen und“ eingefügt.

20. § 37 Abs. 1 wird wie folgt geändert:

- a) In Satz 2 werden nach dem Wort „Mitgliedergruppen“ die Wörter „und innerhalb der Mitgliedergruppen“ eingefügt.

- b) Satz 3 wird wie folgt gefasst:

„Für die Vertretung in den nach Mitgliedergruppen zusammengesetzten Gremien bilden die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, die akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Studierenden und die sonstigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter grundsätzlich je eine Gruppe; alle Mitgliedergruppen müssen vertreten sein und wirken nach Maßgabe des Satzes 2 grundsätzlich stimmberechtigt an Entscheidungen mit.“

- c) Nach Satz 3 wird folgender Satz eingefügt:

„Das Landesrecht regelt die mitgliedschaftsrechtliche Stellung der Doktorandinnen und Doktoranden sowie der hauptberuflich an der Hochschule tätigen Personen mit ärztlichen, zahnärztlichen oder tierärztlichen Aufgaben, die aufgrund ihrer dienstrechtlichen Stellung nicht zur Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer oder der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zählen.“

- d) In dem bisherigen Satz 4 werden die Wörter „die Professoren“ durch die Wörter „die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer“ und die Wörter „von Professoren“ durch die Wörter „von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern“ ersetzt.

21. § 41 wird wie folgt geändert:

- a) In der Überschrift sowie in Absatz 2 und Absatz 3 wird jeweils das Wort „Studentenschaft“ durch das Wort „Studierendenschaft“ ersetzt.
- b) In Absatz 1 werden das Wort „Studentenbeziehungen“ durch das Wort „Studierendenbeziehungen“ und das Wort „Studentenschaften“ durch das Wort „Studierendenschaften“ ersetzt.

22. § 42 Satz 1 wird wie folgt gefasst:

„Das hauptberuflich tätige wissenschaftliche und künstlerische Personal der Hochschule besteht aus den Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern (Professorinnen und Professoren, Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren), den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den Lehrkräften für besondere Aufgaben.“

23. § 43 wird wie folgt gefasst:

#### „§ 43

#### Dienstliche Aufgaben der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer

(1) <sup>1</sup>Die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer nehmen die ihrer Hochschule jeweils obliegenden Aufgaben in Wissenschaft und Kunst, Forschung, Lehre und Weiterbildung in ihren Fächern nach näherer Ausgestaltung ihres Dienstverhältnisses selbständig wahr. <sup>2</sup>Zu ihren hauptberuflichen Aufgaben gehört es auch, sich an Aufgaben der Studienreform und Studienberatung zu beteiligen, an der Verwaltung der Hochschule mitzuwirken, Prüfungen abzunehmen und Aufgaben nach § 2 Abs. 9 wahrzunehmen. <sup>3</sup>Nach näherer Bestimmung des Landesrechts soll die Wahrnehmung von Aufgaben in Einrichtungen der Kunst- oder Wissenschaftsförderung, die überwiegend aus staatlichen Mitteln finanziert werden, auf Antrag der Hochschullehrerin oder des Hochschullehrers zur dienstlichen Aufgabe erklärt werden, wenn dies mit der Erfüllung ihrer oder seiner übrigen Aufgaben vereinbar ist.

(2) <sup>1</sup>Die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer sind im Rahmen der für ihr Dienstverhältnis geltenden Regelungen verpflichtet, Lehrveranstaltungen ihrer Fächer in allen Studiengängen und Studienbereichen abzuhalten. <sup>2</sup>Sie haben im Rahmen der für ihr Dienstverhältnis geltenden Regelungen die zur Sicherstellung des Lehrangebots getroffenen Entscheidungen der Hochschulorgane zu verwirklichen.

(3) <sup>1</sup>Art und Umfang der von einzelnen Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern wahrzunehmenden Aufgaben richten sich unter Beachtung der Absätze 1 und 2 nach der Ausgestaltung des jeweiligen Dienstverhältnisses und der Funktionsbeschreibung der jeweiligen Stelle. <sup>2</sup>Die Festlegung muss unter dem Vorbehalt einer Überprüfung in angemessenen Abständen stehen. <sup>3</sup>Das Landesrecht kann vorsehen, dass Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer auf begrenzte Zeit für Aufgaben der Forschung in ihrem Fach oder für Vorhaben nach § 26 von anderen Aufgaben ganz oder teilweise freigestellt werden.“

24. § 44 wird wie folgt gefasst:

„§ 44  
Einstellungsvoraussetzungen für Professorinnen und Professoren

(1) Einstellungsvoraussetzungen für Professorinnen und Professoren sind neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen mindestens

1. ein abgeschlossenes Hochschulstudium,
2. pädagogische Eignung,
3. besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch die Qualität einer Promotion nachgewiesen wird, oder besondere Befähigung zu künstlerischer Arbeit und
4. darüber hinaus je nach den Anforderungen der Stelle
  - a) zusätzliche wissenschaftliche Leistungen (Absatz 2),
  - b) zusätzliche künstlerische Leistungen oder
  - c) besondere Leistungen bei der Anwendung oder Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden in einer mindestens fünfjährigen beruflichen Praxis, von der mindestens drei Jahre außerhalb des Hochschulbereichs ausgeübt worden sein müssen.

(2) <sup>1</sup>Die zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen nach Absatz 1 Nr. 4 Buchstabe a werden in der Regel im Rahmen einer Juniorprofessur erbracht. <sup>2</sup>Satz 1 gilt nur bei der Berufung in ein erstes Professorenamt. <sup>3</sup>Die zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen nach Absatz 1 Nr. 4 Buchstabe a sollen, auch soweit sie nicht im Rahmen einer Juniorprofessur erbracht werden, nicht Gegenstand eines Prüfungsverfahrens sein. <sup>4</sup>Die Qualität der für die Besetzung einer Professur erforderlichen zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen wird ausschließlich und umfassend in Berufungsverfahren bewertet.

(3) <sup>1</sup>Auf eine Stelle, deren Funktionsbeschreibung die Wahrnehmung erziehungswissenschaftlicher oder fachdidaktischer Aufgaben in der Lehrerbildung vorsieht, soll nur berufen werden, wer eine dreijährige Schulpraxis nachweist. <sup>2</sup>Professorinnen und Professoren an Fachhochschulen oder für Fachhochschulstudiengänge an anderen Hochschulen müssen die Einstellungsvoraussetzungen nach Absatz 1 Nr. 4 Buchstabe c erfüllen; in besonders begründeten Ausnahmefällen können solche Professorinnen und Professoren berufen werden, wenn sie die Einstellungsvoraussetzungen nach Absatz 1 Nr. 4 Buchstabe a oder b erfüllen.

(4) Soweit es der Eigenart des Faches und den Anforderungen der Stelle entspricht, kann abweichend von Absatz 1 Nr. 1 bis 4 und den Absätzen 2 und 3 als Professorin oder Professor auch eingestellt werden, wer hervorragende fachbezogene Leistungen in der Praxis und pädagogische Eignung nachweist.

(5) Professorinnen und Professoren mit ärztlichen, zahnärztlichen oder tierärztlichen Aufgaben müssen zusätzlich die Anerkennung als Fachärztin oder Facharzt nachweisen, soweit für das betreffende Fachgebiet nach Landesrecht eine entsprechende Weiterbildung vorgesehen ist.“

25. § 45 wird wie folgt gefasst:

„§ 45

Berufung von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern

(1) <sup>1</sup>Die Stellen für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer sind öffentlich auszu-schreiben. <sup>2</sup>Die Ausschreibung muss Art und Umfang der zu erfüllenden Aufgaben be-schreiben. <sup>3</sup>Von der Ausschreibung einer Professur kann abgesehen werden, wenn eine Professorin oder ein Professor in einem Beamtenverhältnis auf Zeit oder einem be-fristeten Beschäftigungsverhältnis auf dieselbe Professur in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis berufen werden soll.

(2) <sup>1</sup>Die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer werden auf Vorschlag der zustän-digen Hochschulorgane von der nach Landesrecht zuständigen Stelle berufen. <sup>2</sup>Bei der Berufung auf eine Professur können Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren der eigenen Hochschule nur dann berücksichtigt werden, wenn sie nach ihrer Promoti-on die Hochschule gewechselt hatten oder mindestens zwei Jahre außerhalb der beru-fenden Hochschule wissenschaftlich tätig waren. <sup>3</sup>Bei der Berufung auf eine Profes-sur können wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der eigenen Hochschule nur in begründeten Ausnahmefällen und wenn zusätzlich die Vor-aussetzungen des Satzes 2 vorliegen berücksichtigt werden. <sup>4</sup>Durch Landesrecht sind die Voraussetzungen für eine Berufung außerhalb einer Vorschlagsliste zu regeln.

(3) Die Berufung von Personen, die sich nicht beworben haben, ist zulässig.

(4) Wird Personen übergangsweise bis zur endgültigen Besetzung einer Professur die Wahrnehmung der mit dieser Professur verbundenen Aufgaben übertragen, so sind die Absätze 1 und 2 nicht anzuwenden.“

26. § 46 wird wie folgt gefasst:

„§ 46

Dienstrechtliche Stellung der Professorinnen und Professoren

Professorinnen und Professoren werden, soweit sie in das Beamtenverhältnis berufen werden, zu Beamtinnen oder Beamten auf Zeit oder auf Lebenszeit ernannt; durch Gesetz kann bestimmt werden, dass eine Probezeit zurückzulegen ist.“

27. § 47 wird wie folgt gefasst:

„§ 47

Einstellungsvoraussetzungen für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren

<sup>1</sup>Einstellungsvoraussetzungen für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sind neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen

1. ein abgeschlossenes Hochschulstudium,
2. pädagogische Eignung,
3. besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch die her-ausragende Qualität einer Promotion nachgewiesen wird.



<sup>2</sup>Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren mit ärztlichen, zahnärztlichen oder tierärztlichen Aufgaben sollen zusätzlich die Anerkennung als Fachärztin oder Facharzt nachweisen, soweit für das betreffende Fachgebiet nach Landesrecht eine entsprechende Weiterbildung vorgesehen ist. <sup>3</sup>§ 44 Abs. 3 Satz 1 gilt entsprechend. <sup>4</sup>Sofern vor oder nach der Promotion eine Beschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder wissenschaftlicher Mitarbeiter oder als wissenschaftliche Hilfskraft erfolgt ist, sollen Promotions- und Beschäftigungsphase zusammen nicht mehr als sechs Jahre, im Bereich der Medizin nicht mehr als neun Jahre betragen haben. <sup>5</sup>Verlängerungen nach § 57b Abs. 4 Nr. 1 und Nr. 3 bis 5 bleiben hierbei außer Betracht. <sup>6</sup>§ 57b Abs. 2 Satz 1 gilt entsprechend.“

28. § 48 wird wie folgt gefasst:

#### „§ 48

#### Dienstrechtliche Stellung der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren

(1) <sup>1</sup>Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren werden für die Dauer von drei Jahren zu Beamtinnen oder Beamten auf Zeit ernannt. <sup>2</sup>Das Beamtenverhältnis der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors soll mit ihrer oder seiner Zustimmung im Laufe des dritten Jahres um weitere drei Jahre verlängert werden, wenn sie oder er sich als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer bewährt hat; anderenfalls kann das Beamtenverhältnis mit Zustimmung der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors um bis zu einem Jahr verlängert werden. <sup>3</sup>Eine weitere Verlängerung ist abgesehen von den Fällen des § 50 Abs. 3 nicht zulässig; dies gilt auch für eine erneute Einstellung als Juniorprofessorin oder Juniorprofessor. <sup>4</sup>Ein Eintritt in den Ruhestand mit Ablauf der Dienstzeit ist ausgeschlossen.

(2) Soweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt, gelten für die Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren die Vorschriften für Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit entsprechend.

(3) <sup>1</sup>Für die Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren kann auch ein Angestelltenverhältnis begründet werden. <sup>2</sup>In diesem Fall gilt Absatz 1 entsprechend.“

29. Die §§ 48a bis 48d werden aufgehoben.

30. In § 49 werden die Wörter „Professoren, Hochschuldozenten, Oberassistenten, Oberingenieure sowie wissenschaftliche und künstlerische Assistenten“ durch die Wörter „Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer sowie wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ ersetzt und die Wörter „für Beamte allgemein geltenden“ gestrichen.

31. § 50 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 werden die Wörter „Professoren, Hochschuldozenten, Oberassistenten, Oberingenieure sowie wissenschaftliche und künstlerische Assistenten“ durch die Wörter „Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer“ ersetzt.

- bb) In Satz 3 wird das Wort „Professoren“ durch die Wörter „Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer“ ersetzt.
- b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
- aa) In Satz 1 wird das Wort „Professoren“ durch die Wörter „Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer“ ersetzt.
- bb) Satz 2 wird wie folgt gefasst:
- „Abordnung und Versetzung in ein gleichwertiges Amt an einer anderen Hochschule sind auch ohne Zustimmung der Hochschullehrerin oder des Hochschullehrers zulässig, wenn die Hochschule oder die Hochschuleinrichtung, an der sie oder er tätig ist, aufgelöst oder mit einer anderen Hochschule zusammengeschlossen wird, oder wenn die Studien- oder Fachrichtung, in der sie oder er tätig ist, ganz oder teilweise aufgegeben oder an eine andere Hochschule verlegt wird; in diesen Fällen beschränkt sich eine Mitwirkung der aufnehmenden Hochschule oder Hochschuleinrichtung bei der Einstellung auf eine Anhörung.“
- c) Absatz 3 wird wie folgt geändert:
- aa) Satz 1 wird wie folgt gefasst:
- „Soweit Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer oder wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Beamtinnen oder Beamte auf Zeit sind, ist das Dienstverhältnis, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, auf Antrag der Beamtin oder des Beamten aus den in Satz 2 genannten Gründen zu verlängern.“
- bb) Satz 2 wird wie folgt geändert:
- aaa) In Nummer 2 werden vor dem Wort „Beamter“ die Wörter „Beamtin oder“ eingefügt.
- bbb) Nummer 3 wird wie folgt gefasst:
- „3. Beurlaubung für eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit oder eine außerhalb des Hochschulbereichs oder im Ausland durchgeführte wissenschaftliche, künstlerische oder berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung,“
- ccc) Nummer 4 wird aufgehoben.
- ddd) Die bisherigen Nummern 5 und 6 werden Nummern 4 und 5.
- eee) Die neue Nummer 5 wird wie folgt gefasst:
- „5. Inanspruchnahme von Elternzeit nach den auf Beamtinnen und Beamte anzuwendenden landesrechtlichen Regelungen über die Elternzeit oder Beschäftigungsverbot nach den §§ 1, 2, 3 und 8 der Mutterschutzverordnung des Bundes entsprechenden landesrechtlichen Regelungen in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist.“

cc) Die Sätze 4 bis 7 werden wie folgt gefasst:

„<sup>4</sup>Eine Verlängerung darf den Umfang der Beurlaubung, Freistellung oder der Ermäßigung der Arbeitszeit und in den Fällen des Satzes 2 Nr. 1 bis 3 und des Satzes 3 die Dauer von jeweils zwei Jahren nicht überschreiten. <sup>5</sup>Mehrere Verlängerungen nach Satz 2 Nr. 1 bis 4 und Satz 3 dürfen insgesamt die Dauer von drei Jahren nicht überschreiten. <sup>6</sup>Verlängerungen nach Satz 2 Nr. 5 dürfen, auch wenn sie mit anderen Verlängerungen zusammentreffen, insgesamt vier Jahre nicht überschreiten. <sup>7</sup>Die Sätze 5 und 6 gelten nicht für wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.“

d) In Absatz 4 werden die Wörter „Professoren, Hochschuldozenten, Oberassistenten, Obergeringenieure oder für wissenschaftliche und künstlerische Assistenten“ durch die Wörter „Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer“ ersetzt.

32. In § 52 wird die Überschrift wie folgt gefasst:

„§ 52  
Nebentätigkeit der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer“

33. § 53 wird wie folgt gefasst:

„§ 53  
Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

(1) <sup>1</sup>Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die Beamtinnen, Beamten und Angestellten, denen wissenschaftliche Dienstleistungen obliegen. <sup>2</sup>Im Bereich der Medizin gehören zu den wissenschaftlichen Dienstleistungen auch Tätigkeiten in der Krankenversorgung. <sup>3</sup>Soweit wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Hochschullehrerinnen oder Hochschullehrern zugeordnet sind, erbringen sie ihre wissenschaftlichen Dienstleistungen unter deren fachlicher Verantwortung und Betreuung. <sup>4</sup>In begründeten Fällen kann wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch die selbständige Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung und Lehre übertragen werden.

(2) <sup>1</sup>Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die befristet beschäftigt werden, können Aufgaben übertragen werden, die auch der Vorbereitung einer Promotion oder der Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen förderlich sind. <sup>2</sup>Ihnen soll im Rahmen ihrer Dienstaufgaben ausreichend Gelegenheit zu eigener wissenschaftlicher Arbeit gegeben werden.

(3) Einstellungsvoraussetzung für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen in der Regel ein abgeschlossenes Hochschulstudium.

(4) Die Absätze 1 und 2 gelten für künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend.“

34. § 54 wird aufgehoben.

35. In § 55 Satz 4 werden vor dem Wort „Lehrbeauftragte“ das Wort „der“ gestrichen und das Wort „verzichtet“ durch das Wort „verzichten“ sowie das Wort „eines“ durch das Wort „von“ ersetzt.
36. In § 56 wird das Wort „Professoren“ durch die Wörter „Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer“ ersetzt.
37. Die §§ 57a bis 57f werden wie folgt gefasst:

„§ 57a  
Befristung von Arbeitsverträgen

(1) <sup>1</sup>Für den Abschluss von Arbeitsverträgen für eine bestimmte Zeit (befristete Arbeitsverträge) mit wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie mit wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräften gelten die §§ 57b und 57c. <sup>2</sup>Von diesen Vorschriften kann durch Vereinbarung nicht abgewichen werden. <sup>3</sup>Durch Tarifvertrag kann für bestimmte Fachrichtungen und Forschungsbereiche von den in § 57b vorgesehenen Fristen abgewichen und die Anzahl der zulässigen Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge festgelegt werden. <sup>4</sup>Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Vertragsparteien die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren. <sup>5</sup>Die arbeitsrechtlichen Vorschriften und Grundsätze über befristete Arbeitsverträge und deren Kündigung sind anzuwenden, soweit sie den Vorschriften der §§ 57b bis 57e nicht widersprechen.

(2) Unberührt bleibt das Recht der Hochschulen, das in Absatz 1 bezeichnete Personal auch in unbefristeten Arbeitsverhältnissen zu beschäftigen.

§ 57b  
Befristungsdauer

(1) <sup>1</sup>Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 57a Abs. 1 Satz 1 genannten Personals, das nicht promoviert ist, ist bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig. <sup>2</sup>Nach abgeschlossener Promotion ist eine Befristung bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig; die zulässige Befristungsdauer verlängert sich in dem Umfang, in dem Zeiten einer befristeten Beschäftigung nach Satz 1 und Promotionszeiten ohne Beschäftigung nach Satz 1 zusammen weniger als sechs Jahre betragen haben. <sup>3</sup>Ein befristeter Arbeitsvertrag nach Satz 1 und 2 mit einer wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfskraft kann bis zu einer Dauer von insgesamt vier Jahren abgeschlossen werden. <sup>4</sup>Innerhalb der jeweils zulässigen Befristungsdauer sind auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages möglich.

(2) <sup>1</sup>Auf die in Absatz 1 geregelte zulässige Befristungsdauer sind alle befristeten Arbeitsverhältnisse mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit, die mit einer deutschen Hochschule oder einer Forschungseinrichtung im Sinne des § 57d abgeschlossen wurden, sowie entsprechende Beamtenverhältnisse auf Zeit und Privatdienstverträge nach § 57c anzurechnen. <sup>2</sup>Angerechnet werden auch befristete Arbeitsverhältnisse, die nach anderen Rechtsvorschriften abgeschlossen wurden. <sup>3</sup>Nach Ausschöpfung der nach diesem Gesetz zulässigen Befristungsdauer kann die weitere Befristung eines Arbeitsverhältnisses nur nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes gerechtfertigt sein.

(3) <sup>1</sup>Im Arbeitsvertrag ist anzugeben, ob die Befristung auf den Vorschriften dieses Gesetzes beruht. <sup>2</sup>Fehlt diese Angabe, kann die Befristung nicht auf Vorschriften dieses Gesetzes gestützt werden. <sup>3</sup>Die Dauer der Befristung muss kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein.

(4) <sup>1</sup>Die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages nach Absatz 1 verlängert sich im Einverständnis mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter um

1. Zeiten einer Beurlaubung oder einer Ermäßigung der Arbeitszeit um mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit, die für die Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen gewährt worden sind,
2. Zeiten einer Beurlaubung für eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit oder eine außerhalb des Hochschulbereichs oder im Ausland durchgeführte wissenschaftliche, künstlerische oder berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung,
3. Zeiten einer Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz und Zeiten eines Beschäftigungsverbots nach den §§ 3, 4, 6 und 8 des Mutterschutzgesetzes in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist,
4. Zeiten des Grundwehr- und Zivildienstes und
5. Zeiten einer Freistellung im Umfang von mindestens einem Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit zur Wahrnehmung von Aufgaben in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung, von Aufgaben nach § 3 oder zur Ausübung eines mit dem Arbeitsverhältnis zu vereinbarenden Mandats.

<sup>2</sup>Eine Verlängerung nach Satz 1 wird nicht auf die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer angerechnet. <sup>3</sup>Sie darf in den Fällen des Satzes 1 Nr. 1, 2 und 5 die Dauer von jeweils zwei Jahren nicht überschreiten.

#### § 57c

##### Privatdienstvertrag

Für einen befristeten Arbeitsvertrag, den ein Mitglied einer Hochschule, das Aufgaben seiner Hochschule selbständig wahrnimmt, zur Unterstützung bei der Erfüllung dieser Aufgaben mit aus Mitteln Dritter vergütetem Personal im Sinne von § 57a Abs. 1 Satz 1 abschließt, gelten die Vorschriften der §§ 57a, 57b und 57e entsprechend.

#### § 57d

##### Wissenschaftliches Personal an Forschungseinrichtungen

Für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an staatlichen Forschungseinrichtungen sowie an überwiegend staatlich, an institutionell überwiegend staatlich oder auf der Grundlage von Artikel 91b des Grundgesetzes finanzierten Forschungseinrichtungen gelten die Vorschriften der §§ 57a bis 57c und § 57e entsprechend.

§ 57e  
Studentische Hilfskräfte

<sup>1</sup>Die Befristung von Arbeitsverhältnissen mit Hilfskräften, die als Studierende an einer deutschen Hochschule eingeschrieben sind und nicht über einen ersten berufsqualifizierenden Hochschulabschluss verfügen, (studentische Hilfskräfte) ist bis zur Dauer von vier Jahren zulässig. <sup>2</sup>Die Beschäftigung als studentische Hilfskraft wird nicht auf die zulässige Befristungsdauer des § 57b Abs. 1 angerechnet.

§ 57f  
Erstmalige Anwendung

<sup>1</sup>Die §§ 57a bis 57e in der ab ... [einsetzen: Datum des Inkrafttretens des Änderungsgesetzes] geltenden Fassung sind erstmals auf Arbeitsverträge anzuwenden, die ab ... [einsetzen: Datum des Inkrafttretens des Änderungsgesetzes] abgeschlossen werden. <sup>2</sup>Für vor dem ... [einsetzen: Datum des Inkrafttretens des Änderungsgesetzes] abgeschlossene Arbeitsverträge gelten an staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen sowie an Forschungseinrichtungen im Sinne des § 57d die §§ 57a bis 57e in der vor dem ... [einsetzen: Datum des Inkrafttretens des Änderungsgesetzes] geltenden Fassung fort.“

38. § 70 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 Nr. 3 werden vor dem Wort „Studienbewerber“ die Wörter „Studienbewerberinnen und“ eingefügt.
- b) Absatz 5 wird wie folgt gefasst:  
  
„(5) Für staatlich anerkannte Hochschulen gelten die §§ 57a bis 57c, 57e und 57f entsprechend.“

39. § 72 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 wird nach Satz 6 folgender Satz eingefügt:  
  
„Innerhalb von drei Jahren nach Inkrafttreten des Fünften Gesetzes zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes vom ... [einsetzen: Ausfertigungsdatum und Fundstelle des Änderungsgesetzes] sind den Vorschriften des Artikels 1 dieses Gesetzes entsprechende Landesgesetze mit den Maßgaben zu erlassen, dass das Regelerfordernis der Juniorprofessur in § 44 Abs. 2 Satz 1 ab dem 1. Januar 2010 zu erfüllen ist und § 44 Abs. 2 Satz 3 nicht für Prüfungsverfahren gilt, die vor dem 1. Januar 2010 beendet worden sind; die Maßgabe zu § 44 Abs. 2 Satz 3 gilt nicht in Bezug auf Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren.“
- b) In Absatz 2 Satz 6 werden die Wörter „Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie“ durch die Wörter „Bildung und Forschung“ ersetzt.

40. In § 73 Abs. 1 wird das Wort „Studentenzahl“ durch das Wort „Studierendenzahl“ ersetzt.

41. Nach § 73 wird folgender § 74 eingefügt:

„§ 74  
Bisherige Dienstverhältnisse und Berufungsvereinbarungen

(1) <sup>1</sup>Die beim Inkrafttreten des Fünften Gesetzes zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes vom ... [einsetzen: Ausfertigungsdatum und Fundstelle des Änderungsgesetzes] vorhandenen wissenschaftlichen und künstlerischen Assistentinnen und Assistenten, Oberassistentinnen und Oberassistenten, Oberingenieurinnen und Oberingenieure sowie Hochschuldozentinnen und Hochschuldozenten verbleiben in ihren bisherigen Dienstverhältnissen. <sup>2</sup>Ihre mitgliedschaftsrechtliche Stellung bleibt unverändert.

(2) Soweit Berufungsvereinbarungen über die personelle und sächliche Ausstattung der Professuren von Änderungen des 2. Abschnitts des 3. Kapitels betroffen sind, sind sie unter angemessener Berücksichtigung der beiderseitigen Interessen der neuen Rechtslage anzupassen.“

**Artikel 2  
Aufhebung bisherigen Rechts**

Das Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Forschungseinrichtungen vom 14. Juni 1985 (BGBl. I S. 1065, 1067) wird aufgehoben.

**Artikel 3  
Anpassung des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung**

§ 1 Abs. 6 des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung vom 15. Mai 1986 (BGBl. I S. 742), das zuletzt durch Artikel 12 des Gesetzes vom 30. November 2000 (BGBl. I S. 1638) geändert worden ist, wird wie folgt gefasst:

„(6) Die Absätze 1 bis 5 gelten nicht, wenn der Arbeitsvertrag unter den Anwendungsbereich des Hochschulrahmengesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Januar 1999 (BGBl. I S. 18), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom ... [einsetzen: Ausfertigungsdatum und Fundstelle des Änderungsgesetzes], fällt.“

**Artikel 4  
Anpassung des Abgeordnetengesetzes**

§ 9 des Abgeordnetengesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 21. Februar 1996 (BGBl. I S. 326), das zuletzt durch Artikel 3 § 2 des Gesetzes vom 16. Februar 2001 (BGBl. I S. 266) geändert worden ist, wird wie folgt gefasst:

„§ 9  
Hochschullehrer

(1) Für die Rechtsstellung der in den Deutschen Bundestag gewählten Hochschullehrer im Sinne des § 42 des Hochschulrahmengesetzes findet § 6 mit der Maßgabe Anwendung, dass sie in ihrem bisherigen Amt an der gleichen Hochschule wiederverwendet werden müssen.

(2) Hochschullehrer können eine Tätigkeit in Forschung und Lehre sowie die Betreuung von Doktoranden und Habilitanden während der Mitgliedschaft im Bundestag wahrnehmen. Die Vergütung für diese Tätigkeit ist entsprechend den tatsächlich erbrachten Leistungen zu bemessen. Die Vergütung darf 25 vom Hundert der Bezüge, die aus dem Dienstverhältnis als Hochschullehrer zu zahlen wären, nicht übersteigen. Im Übrigen sind die für Bundesbeamte geltenden Vorschriften anzuwenden.“

**Artikel 5  
Anpassung des Beamtenrechtsrahmengesetzes**

Das Beamtenrechtsrahmengesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 31. März 1999 (BGBl. I S. 654) wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsübersicht wird die Angabe zu Kapitel I, Abschnitt V, 3. Titel wie folgt gefasst:

„3. Titel:   Wissenschaftliches und künstlerisches Personal  
              von Hochschulen ..... 105 bis 114“

2. In § 4 Abs. 3 Satz 2 wird die Angabe „Hochschuldozenten, Oberassistenten und O-beringenieure, wissenschaftliche oder künstlerische Assistenten“ durch die Angabe „Juniorprofessoren sowie wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter“ ersetzt.

3. In Kapitel I, Abschnitt V, 3. Titel wird die Überschrift wie folgt gefasst:

„3. Titel  
Wissenschaftliches und künstlerisches Personal von Hochschulen“

4. § 105 wird wie folgt gefasst:

„§ 105

Für beamtete Professoren, Juniorprofessoren sowie wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter gelten die Vorschriften dieses Gesetzes, soweit nicht das Hochschulrahmengesetz etwas anderes bestimmt.“

5. In § 125 Abs. 2 Satz 2 wird die Angabe „Hochschuldozent, Oberassistent, O-beringenieur, wissenschaftlicher oder künstlerischer Assistent“ durch die Angabe „Juniorprofessor, wissenschaftlicher oder künstlerischer Mitarbeiter“ ersetzt.“



## **Artikel 6** **Anpassung des Bundesbeamtengesetzes**

Das Bundesbeamtengesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 31. März 1999 (BGBl. I S. 675), zuletzt geändert durch Artikel 5 des Gesetzes vom 19. April 2001 (BGBl. I S. 618), wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsübersicht wird die Angabe zu Abschnitt VIIa wie folgt gefasst:

„Abschnitt VIIa: Leitungs- sowie wissenschaftliches und künstlerisches Personal von Hochschulen ..... 176a“

2. Zu Abschnitt VIIa wird die Überschrift wie folgt gefasst:

„Leitungs- sowie wissenschaftliches und künstlerisches Personal von Hochschulen“

3. § 176a wird wie folgt gefasst:

„§ 176a

(1) Die beamteten Leiter, die beamteten hauptberuflichen Mitglieder von Leitungsgremien sowie die entsprechend § 42 des Hochschulrahmengesetzes zum wissenschaftlichen und künstlerischen Personal zählenden Beamten einer Hochschule, die nach Landesrecht die Eigenschaft einer staatlich anerkannten Hochschule erhalten hat und deren Personal im Dienst des Bundes steht, sind unmittelbare Bundesbeamte. Steht das Personal der Hochschule im Dienst einer bundesunmittelbaren Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, sind die in Satz 1 bezeichneten Beamten mittelbare Bundesbeamte.

(2) Die beamteten Leiter und die beamteten hauptberuflichen Mitglieder von Leitungsgremien sowie die beamteten Professoren, für die eine befristete Tätigkeit vorgesehen ist, werden für die Dauer von sechs Jahren zu Beamten auf Zeit ernannt. Für beamtete Juniorprofessoren gilt § 48 des Hochschulrahmengesetzes entsprechend. Für beamtete Hochschuldozenten gelten die §§ 42 und 48d, für beamtete Oberassistenten und Oberingenieure die §§ 42 und 48b und für beamtete wissenschaftliche und künstlerische Assistenten die §§ 42 und 48 des Hochschulrahmengesetzes in der bis zum ... [einsetzen: letzter Tag vor dem Inkrafttreten des Änderungsgesetzes] geltenden Fassung entsprechend.

(3) Für die auf Zeit ernannten Beamten gelten die Vorschriften für Beamte auf Lebenszeit entsprechend, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist. Sie sind mit Ablauf ihrer Amtszeit entlassen.

(4) Die beamteten Leiter und die beamteten Mitglieder von Leitungsgremien, die in dieser Eigenschaft zu Beamten auf Zeit ernannt sind, sind nach Ablauf ihrer ersten Amtszeit verpflichtet, ihr bisheriges Amt unter erneuter Berufung in das Beamtenverhältnis auf Zeit weiterzuführen; kommen sie dieser Verpflichtung nicht nach, so sind sie mit Ablauf der ersten Amtszeit entlassen. Abweichend von Absatz 3 Satz 2 treten sie nach Ablauf ihrer Amtszeit oder mit Erreichen der Altersgrenze in den Ruhestand, wenn sie eine Dienstzeit von mindestens zehn Jahren in einem Beamtenverhältnis mit Dienstbezügen oder in einem Dienstverhältnis als Berufssoldat zurückgelegt haben oder aus einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder aus einem Dienstverhältnis als Berufssoldat zu Beamten auf Zeit ernannt worden waren.

(5) Für die entsprechend § 42 des Hochschulrahmengesetzes zum wissenschaftlichen und künstlerischen Personal einer Hochschule zählenden Beamten gelten die Vorschriften dieses Gesetzes, soweit nicht die entsprechend anzuwendenden Vorschriften der §§ 43 bis 50, 52 und 53 des Hochschulrahmengesetzes etwas anderes bestimmen; bei der Auflösung, der Verschmelzung oder einer wesentlichen Änderung des Aufbaues oder der Aufgaben von staatlich anerkannten Hochschulen des Bundes, deren Ausbildungsgänge ausschließlich auf den öffentlichen Dienst ausgerichtet sind, gilt für beamtete Professoren, Juniorprofessoren und Hochschuldozenten, deren Aufgabengebiet davon berührt wird, § 26 dieses Gesetzes, wenn eine ihrem bisherigen Amt entsprechende Verwendung nicht möglich ist.“

#### **Artikel 7**

##### **Anpassung der Erholungsurlaubsverordnung**

§ 5 Abs. 7 Satz 1 der Erholungsurlaubsverordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. April 1997 (BGBl I S. 974), die durch Artikel 1 der Verordnung vom 29. Oktober 1999 (BGBl I S. 2142) geändert worden ist, wird wie folgt gefasst:

„Für Professoren und Juniorprofessoren an Hochschulen und für Lehrer an Bundeswehrofachschulen wird der Anspruch auf Erholungsurlaub durch die vorlesungs- oder unterrichtsfreie Zeit abgegolten.“

#### **Artikel 8**

##### **Rückkehr zum einheitlichen Verordnungsrang**

Die auf Artikel 7 beruhenden Teile der Erholungsurlaubsverordnung können aufgrund der Ermächtigung des § 89 Abs. 1 Satz 2 des Bundesbeamtengesetzes durch Rechtsverordnung geändert werden.

#### **Artikel 9**

##### **Neufassung des Hochschulrahmengesetzes**

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung kann den Wortlaut des Hochschulrahmengesetzes in der vom Inkrafttreten dieses Gesetzes an geltenden Fassung im Bundesgesetzblatt bekannt machen.

**Artikel 10**  
**Inkrafttreten**

Dieses Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.

## **Begründung**

### **A. Allgemeiner Teil**

Das Fünfte Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes ist ebenso wie die Einführung einer neuen Hochschullehrerbesoldung mit dem Gesetz zur Reform der Professorenbesoldung wesentlicher Teil der Gesamtreform des deutschen Hochschulwesens, zu der unter anderem die Neugestaltung der Studienstruktur, die Einführung einer leistungsorientierten Hochschulfinanzierung, die Evaluation der Leistungen in Forschung und Lehre, ein modernes Hochschulmanagement und die Vergabe international kompatibler Abschlussgrade gehören.

Ziel der Reform des Dienst- und Besoldungsrechts ist es, die Leistungs- und Innovationsfähigkeit unseres Wissenschafts- und Forschungssystems zu stärken und die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Hochschul- und Forschungslandschaft auch im internationalen Vergleich zu sichern. Hierzu bedarf es international konkurrenzfähiger und stärker leistungsorientierter Beschäftigungs- und Vergütungsstrukturen sowohl für den Hochschulbereich als auch für den außeruniversitären Forschungsbereich. Damit werden Anreize für mehr Leistung und bessere Qualität gegeben, Entwicklungspotentiale für Kreativität im gesamten Innovationszyklus eröffnet und der Know-how-Transfer zwischen Wissenschaft und Wirtschaft beflügelt. Der Qualifikationsweg für den wissenschaftlichen Nachwuchs muss kürzer und übersichtlicher werden.

Aus Sicht der Bundesregierung bestehen gegenwärtig folgende zentrale Probleme im Bereich der Hochschulen und insbesondere des Hochschuldienstrechts:

- die lange Qualifikationsdauer des wissenschaftlichen Nachwuchses,
- die im internationalen Vergleich unzureichende Selbständigkeit der Postdoktorandinnen und Postdoktoranden, die in der Regel bis zur Habilitation oder einer entsprechenden Qualifizierung in Abhängigkeit von der jeweiligen Institutsleitung arbeiten,
- das hohe Erstberufungsalter von Professorinnen und Professoren,
- das Übergewicht der Alterstufen gegenüber den auf Leistung abstellenden Elementen der Professorenbesoldung,
- unzureichende Möglichkeiten, Leistungsgesichtspunkten bei der Gewinnung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern Rechnung tragen zu können,
- fehlende Leistungsanreize in der Professorenbesoldung, insbesondere für ein Engagement in der Lehre.

Die Reform des Hochschuldienstrechts konzentriert sich daher auf die Neugestaltung des Qualifikationsweges der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer sowie die Einführung eines stärker leistungsorientierten und wettbewerbsfähigen Besoldungssystems. Zur Reform des Besoldungssystems hat die Bundesregierung den Entwurf eines Gesetzes zur Reform der Professorenbesoldung vorgelegt.

In den kommenden Jahren wird es im Bereich der Professorenschaft in großem Umfang Altersabgänge geben. Die Chance des derzeitigen Generationenwechsels in der Professorenschaft muss genutzt werden, um eine neue Personal- und Besoldungsstruktur einzuführen und die Chancen von Frauen in diesem Bereich zu verbessern.

1999 waren an den Hochschulen des Bundes und der Länder 32.297 Professoren und Professorinnen in den Besoldungsgruppen C 2, C 3 und C 4 tätig. Die Verteilung auf Fachhochschulen und andere Hochschulen stellt sich wie folgt dar:

	C 2	C 3	C 4	Summe
<b>Fachhochschulen</b>	4.497	6.771	-	11.268
<b>Universitäten u. gleichgestellte Hochschulen</b>	1.989	7.726	11.314	21.029
<b>Summe</b>	6.486	14.497	11.314	<b>32.297</b>

Ferner verfügen die Hochschulen über ca. 15.000 C 1-Planstellen, von denen aber nur etwa 6.000 adäquat mit wissenschaftlichen Assistentinnen und Assistenten, die übrigen mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besetzt sind. Daneben gibt es ca. 4.000 C 2-Stellen für Oberassistentinnen und Oberassistenten und für Hochschuldozentinnen und Hochschuldozenten. Für wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stehen weitere ca. 50.000 Stellen zur Verfügung.

Zur Vorbereitung von Reformvorschlägen der Bundesregierung hat die Bundesministerin für Bildung und Forschung im Juni 1999 eine Expertenkommission „Reform des Hochschuldienstrechts“ berufen. Die Kommission hat in ihren Empfehlungen vom 10. April 2000 grundlegende Änderungen des Qualifikationsweges zur Professur sowie eine Neugestaltung der Besoldung von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern und von Mitgliedern der Leitungsorgane der Hochschulen vorgeschlagen.

Das Konzept der Bundesregierung für ein neues Hochschuldienstrecht knüpft weitgehend an die Empfehlungen der Expertenkommission an, setzt aber auch eigene Akzente.

#### 1. Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Die Neuordnung der Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses dient folgenden Zielen:

- deutlich früherer Beginn der Selbständigkeit des wissenschaftlichen Nachwuchses,
- Verbesserung des Verfahrens zur Feststellung der Qualifikation,
- frühere Erstberufung durch Verkürzung aller Phasen der Qualifikation einschließlich Studium und Promotion,
- Steigerung der Attraktivität der deutschen Hochschulen für qualifizierte deutsche und ausländische Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler.

In Übereinstimmung mit der Expertenkommission ist die Einführung einer befristeten Juniorprofessur in möglichst zeitnahe Anschluss an die Promotion vorgesehen. Sie soll im Regelfall die Einstellungs Voraussetzung für eine Universitätsprofessur sein. Mit der Einführung der Juniorprofessur soll die Qualifizierungszeit verkürzt und vor allem eine frühere, eigenverantwortliche wissenschaftliche Tätigkeit erreicht werden. Die Juniorprofessur soll zugleich die Chancen von Frauen zur Berufung auf eine Professur verbessern. Kürzere, besser strukturierte Qualifikationswege, die auch die Fachbereiche mit in die Verantwortung einbinden, sowie der Verzicht auf das das Selbständigkeitspotential aufzehrende Habilitationsverfahren sollen dies ermöglichen.

Alternative Wege für eine Berufung auf eine Universitätsprofessur werden wie bisher offen stehen. Es sind jedoch in hinreichendem Ausmaß Juniorprofessuren zu schaffen und tatsächlich zu nutzen, um zu erreichen, dass die Bewährung für eine Lebenszeitprofessur künftig im Regelfall nicht mehr im Rahmen weisungsgebundener Beschäftigung erfolgt.

Alternative Wege für eine Berufung auf eine Universitätsprofessur sind:

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

Die Qualifizierung durch berufliche Tätigkeit in der Wirtschaft ist insbesondere für die Ingenieurwissenschaften, sowohl an Universitäten wie an Fachhochschulen, von großer Bedeutung.

### Übersicht

### Neugestaltung des Qualifikationsweges der Hochschullehrer an Universitäten

bisheriges Schema	neues Schema			
<b>Professor/in</b>	<b>Professor/in</b>			
<b>Habilitation (Assistent/in oder wiss. Mitarbeiter/in)</b>	<b>Juniorprofessor/in</b> max. 6 Jahre	<b>wiss. Mitarbeiter/in</b>	<b>wiss. Tätigkeit außerhalb der Uni oder im Ausland</b>	<b>berufliche Tätigkeit</b>
	<b>Postdoc-Phase</b> max. 2 – 3 Jahre			
<b>Promotion</b>	<b>Promotion</b> max. 4 Jahre	<b>Promotion</b>		
<b>Studienabschluss</b>	<b>Studienabschluss</b>			

#### a) Promotionsphase

Da es in Deutschland kein obligatorisches Promotionsstudium gibt, ist die Promotionsphase unstrukturiert und die Betreuung häufig unzureichend. Außerhalb der Graduiertenkollegs besteht für Promovierende und die sie betreuenden Personen keinerlei verpflichtender Rechte-Pflichten-Kanon. Doktorandinnen und Doktoranden in einem Beschäftigungsverhältnis werden mit promotionsfremden Hilfstätigkeiten weit über das zumutbare Maß hinaus belastet. Die Hochschulen sollten ein strukturiertes Doktorandenprogramm anbieten. Angestrebt wird eine stärkere Verantwortung des Fachbereiches, insbesondere eine gute und intensive Betreuung der Promovierenden.

Wissenschaftsrat, Hochschulrektorenkonferenz und Wissenschaftsorganisationen fordern deshalb in Anlehnung an die angelsächsische Praxis eine stärkere und transparente Strukturierung der Promotionsphase unter institutioneller Verantwortung der Hochschule.

Mit dem vom Bund maßgeblich initiierten Programm der Graduiertenkollegs sind musterhafte Strukturen geschaffen und erfolgreich erprobt worden, die deutlich machen, dass Qualitätsverbesserung, Verbreiterung der Qualifikation und zugleich Verkürzung der Qualifikationsdauer möglich sind.

Zur Ausdehnung dieses Ansatzes auf alle Promovierenden sind folgende Maßnahmen notwendig:

- Im Hochschulrahmengesetz soll ein Doktorandenstatus geschaffen werden.
- Die Promotion soll in der Regel in ein Promotionsstudium eingebunden sein.
- Das bisherige, flexible System der Finanzierung der Doktorandinnen und Doktoranden durch Stipendien oder über Beschäftigungsverhältnisse soll grundsätzlich beibehalten werden.
- Die Promotion als Vorbereitung auf die Juniorprofessur soll grds. nach drei Jahren abgeschlossen sein (Einreichung der Promotionsarbeit). In einzelnen experimentellen Fächern und bei Promotionen im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses mag es auch weiterhin erforderlich sein, den Zeitrahmen auszuweiten, jedoch nicht auf mehr als 4 Jahre.

#### b) Juniorprofessur

Als Bewährungsphase für eine Lebenszeitprofessur ist die Einführung einer Juniorprofessur mit dem Recht zur selbständigen Forschung und Lehre vorgesehen. Dem wissenschaftlichen Nachwuchs soll dadurch bereits mit Anfang dreißig und nicht erst nach Vollendung des vierzigsten Lebensjahres erstmals die Möglichkeit zu eigenverantwortlicher Forschung und Lehre gegeben werden.

Wesentliches Element der neuen Bewährungsphase ist, dass künftig nicht mehr die „abgebenden“, sondern die „aufnehmenden“ Institutionen darüber entscheiden, ob Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sich insbesondere in Lehre und Forschung bewährt haben und über die für die Berufung auf eine Lebenszeitprofessur erforderliche Eignung und Befähigung verfügen. Die „aufnehmenden“ Institutionen tragen anders als die „abgebenden“ auch allein die Konsequenzen ihrer Entscheidungen.

Der Nachweis der über die Promotion hinausgehenden, zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen im Sinne von § 44 Abs. 1 Nr. 4 HRG wird je nach Fach unterschiedlich ausgestaltet sein. So werden in den Naturwissenschaften typischerweise Veröffentlichungen in international führenden Zeitschriften nachzuweisen sein, während z. B. in den Geisteswissenschaften vermutlich auch künftig das „zweite Buch“ erwartet wird. Dieses „zweite Buch“ soll jedoch nicht mehr im Rahmen des Prüfungsverfahrens der Habilitation geschrieben werden, sondern allein Gegenstand der eigenverantwortlichen Forschung des Juniorprofessors bzw. der Juniorprofessorin sein. Die Qualität der für die Besetzung einer Professur erforderlichen zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen wird in Zukunft ausschließlich und umfassend im Berufungsverfahren bewertet.

Die Vorgabe einer verbindlichen Zahl von Stellen für Juniorprofessuren ist nicht sinnvoll, da der konkrete Bedarf an Professorennachwuchs im Zeitverlauf stark schwankt. Bei einer Vernachlässigung dieser Schwankungen in der Zeit wären zur Deckung des Bedarfs an Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern bei einem Stellenbestand von derzeit ca. 20.000 Professuren an Universitäten, von denen jährlich im Mittel ca. 4 % nachzubeseetzen sind, etwa 6.000 Juniorprofessuren erforderlich. Die Länder und Universitäten sollen sich bei der Einrichtung von Juniorprofessuren hieran orientieren.

aa) Implementation

Die Juniorprofessuren sind im Unterschied zu den bisherigen Assistentenstellen nicht einzelnen Professuren zugeordnet, sondern bei den Fachbereichen angesiedelt. Anders als das frühere Hochschulassistentenamt ist die Juniorprofessur durchgehend auf selbständige wissenschaftliche Tätigkeit angelegt und nicht auf den Erwerb eines formalen Qualifikationsnachweises ausgerichtet, wie es die Habilitation ist.

Freigewordene Juniorprofessuren sollen von der Hochschulleitung unter Leistungs-, Struktur- und Bedarfsgesichtspunkten neu an die Fachbereiche vergeben werden. Die Stellen sind daher keine „Erbhöfe“ der Fachbereiche.

Juniorprofessuren sollen in gemeinsamen Auswahlverfahren auch in Kooperation von außeruniversitären Forschungseinrichtungen und Universitäten eingerichtet werden können. Für Forschungstätigkeiten könnten hierbei die in den Forschungseinrichtungen vorhandenen Ressourcen genutzt werden. Im Übrigen sollen auch gemeinsam berufene Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren in gleicher Weise in die Lehr- und Betreuungstätigkeit der Universitäten eingebunden sein wie allein in den Hochschulen tätige.

Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen sollen ein eigenes Budget erhalten. Ihnen ist eine drittmittelfähige Grundausstattung zu gewähren.

Die Länder sollen bei der Einrichtung von Juniorprofessuren mit einem Förderprogramm unterstützt werden. Der Bund beabsichtigt hierzu, in den Jahren 2002 bis 2005 pauschal je Juniorprofessur 60.000 € für die für Forschungszwecke benötigte Sachausstattung von Juniorprofessuren bereitzustellen. Ab dem Jahre 2006 wird es 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.



bb) Zugangsmöglichkeiten

Die Juniorprofessur soll in möglichst zeitnahe Anschluss an die Promotion begonnen werden. Vor der Juniorprofessur kann zunächst auch eine Postdoc-Phase durchlaufen werden, um z. B. weitere wissenschaftliche Kompetenz oder im Bereich der Medizin eine Facharztqualifikation zu erwerben. Promotions- und Beschäftigungsphase vor der Juniorprofessur sollen insgesamt nicht mehr als sechs Jahre betragen<sup>1</sup>. Wegen der Notwendigkeit der Facharztausbildung verlängert sich diese Frist im Bereich der Medizin auf maximal neun Jahre. Eine zeitliche Begrenzung der Qualifizierungsphase vor der Juniorprofessur ist erforderlich, um die Überalterung des wissenschaftlichen Nachwuchses wirksam zu verhindern.

Eine Altersgrenze für den Zugang zur Juniorprofessur ist nicht vorgesehen, um keine Barrieren für Personen mit atypischen Lebensverläufen zu errichten.

Wesentliche Bewerbungsvoraussetzung ist eine herausragende und zügig abgeschlossene Promotion. Besonders qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler können sich auch unmittelbar nach der Promotion auf eine Juniorprofessur bewerben.

cc) Auswahlverfahren

Die Besetzung der Juniorprofessuren soll aufgrund einer öffentlichen, nach Möglichkeit internationalen, Ausschreibung unter Einbeziehung externer Gutachten in Verantwortung des Fachbereichs erfolgen (Betonung der Fachperspektive). Auf Vorschlag der Fakultät oder auf gemeinsamen Vorschlag einer außeruniversitären Forschungseinrichtung und einer Fakultät sollten die Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren von der Hochschulleitung ernannt werden.

Ein herkömmliches Berufungsverfahren unter Beteiligung des Ministeriums soll hingegen nicht durchgeführt werden, da mit der Besetzung einer Juniorprofessur keine endgültige Anstellungsentscheidung getroffen wird.

dd) Dauer

Die Juniorprofessur soll auf zwei mal drei Jahre befristet sein. Geht der Juniorprofessur eine Postdoc-Phase voraus, findet keine Anrechnung auf die Zeit der Juniorprofessur statt. Bei einer Anrechnung würde sich die Phase bis zur Zwischenevaluation erheblich verkürzen. Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren hätten dann keine ausreichende Zeit, sich bis dahin in den Hochschullehreraufgaben zu bewähren. Eine Bewerbung auf eine Professur ist jedoch jederzeit während der Juniorprofessur möglich. Im Regelfall soll die Bewerbung auf eine Professur in den Jahren vier bis sechs der Juniorprofessur erfolgen.

---

<sup>1</sup> Ausnahmen sollen nur in den in § 57b Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 und Nr. 3 bis 5 HRG genannten Fällen (z. B. Kindererziehung und Mutterschutz) nicht jedoch wegen einer wissenschaftlichen Tätigkeit außerhalb der Hochschule oder im Ausland (§ 57b Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 HRG) zugelassen werden.

ee) Zwischenevaluation

Bei Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren soll die zuständige Organisationseinheit im Laufe des dritten Jahres eine Zwischenevaluation durchführen, die aus einer internen Lehr- und einer externen Forschungsevaluation besteht. Bei positiver Bewertung wird die Juniorprofessur um weitere drei Jahre verlängert. In dieser zweiten Phase können sich Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen um eine Lebenszeitprofessur bewerben und es besteht ausreichend Zeit, das Ergebnis von Berufungsverfahren abzuwarten. Bei negativer Evaluation scheidet Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren grundsätzlich am Ende des dritten Jahres aus. Ihr Dienstverhältnis kann jedoch als Übergangsphase um bis zu einem Jahr verlängert werden. Die Entscheidung soll auf Vorschlag des Fakultätsrats oder der Fachbereichsleitung von der Hochschulleitung getroffen werden.

ff) Status

Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen können im Beamtenverhältnis auf Zeit oder in zeitlich befristeten Angestelltenverhältnissen beschäftigt werden. Sie haben das Recht zur Betreuung von Promotionen.

gg) Lehrverpflichtung

Es sollte eine zeitlich gestaffelte Lehrverpflichtung von vier bis acht Semesterwochenstunden vorgesehen werden, da der wissenschaftliche Nachwuchs neben seiner Forschungstätigkeit ein Lehrprogramm außerhalb seines Spezialinteresses entwickeln muss.

hh) Korporationsrechtliche Einordnung

Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren zählen im Hinblick auf ihre Tätigkeit – selbständige Forschung und Lehre einschließlich des Rechts zur Betreuung von Promotionen – und das vorgesehene berufsähnliche Auswahlverfahren korporationsrechtlich zur Hochschullehrergruppe.

ii) Stellen für Juniorprofessuren

Die mittelfristig bundesweit erforderlichen etwa 6.000 Stellen für Juniorprofessuren sollen kontinuierlich in erster Linie aus der Umwandlung der bisher für wissenschaftliche Assistenten und Assistentinnen vorgesehenen C 1-Stellen sowie der C 2-Stellen für Oberassistenten/Oberingenieure und Oberassistentinnen/Oberingenieurinnen und für Hochschuldozenten und Hochschuldozentinnen gewonnen werden.

## 2. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Einführung der Juniorprofessur wird ergänzt durch eine Umgestaltung derjenigen Personalkategorien, die bislang mit weisungsgebundenen Aufgaben in Forschung, Lehre und Selbstverwaltung verknüpft sind („Wissenschaftlicher und künstlerischer Assistent“, „Oberassistent, Obergeringenieur“, „wissenschaftlicher Mitarbeiter“). Hierzu wird ein von den Hochschulen flexibel gestaltbarer Bereich wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschaffen, während die Personalkategorien „Wissenschaftlicher und künstlerischer Assistent“ und „Oberassistent, Obergeringenieur“ entfallen. Wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen können dementsprechend künftig auch die bislang von wissenschaftlichen Assistenten und Assistentinnen, von Oberassistenten und Oberassistentinnen sowie von Obergeringenieuren und Obergeringenieurinnen erbrachten wissenschaftlichen Dienstleistungen für Fachbereiche und für Professorinnen und Professoren übertragen werden.

Soweit wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befristet beschäftigt sind, sollen sie sich auch in Zukunft ihrer eigenen wissenschaftlichen Weiterqualifikation widmen können, allerdings nicht mehr nur beschränkt auf die Vorbereitung einer Promotion. Das Profil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird hierzu um Elemente der bisherigen Personalkategorie „Wissenschaftlicher und künstlerischer Assistent“ erweitert. Die Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen wird ausdrücklich vorgesehen. Wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen soll sowohl in der Promotions- wie in der Postdocphase ausreichend Gelegenheit zu eigener wissenschaftlicher Arbeit gegeben werden.

## 3. Funktionsstellen

Wissenschaftliche, künstlerische und technische Dienstleistungen werden auch weiterhin von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Hochschulen erbracht, die ausschließlich zu diesem Zweck und nicht auch zum Zweck einer wissenschaftlichen Weiterqualifikation beschäftigt werden. Derartige sog. Funktionsstellen werden je nach Aufgabe dauerhaft oder befristet mit Lehrkräften für besondere Aufgaben, wissenschaftlichen, künstlerischen oder sonstigen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen besetzt.

## 4. Professur

### a) Professorinnen und Professoren an Universitäten

Angehende Professoren und Professorinnen an Universitäten sollen ihre über die Promotion hinaus als Einstellungsvoraussetzung geforderten zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen künftig in der Regel im Rahmen einer Juniorprofessur erbringen. Andere Wege zu einer Professur an Universitäten sind damit nicht verschlossen. Dies gilt insbesondere für den Bereich der Ingenieurwissenschaften, wo die Postdocphase üblicherweise im außeruniversitären Bereich absolviert wird. Neben der Qualifizierung aufgrund beruflicher Tätigkeit in der Wirtschaft (§ 44 Abs. 1 Nr. 4 Buchstabe c) sind die wissenschaftliche Qualifizierung im Ausland und die Qualifizierung durch wissenschaftliche Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter oder wissenschaftliche Mitarbeiterin an einer Hochschule oder außeruniversitären Forschungseinrichtung (§ 44 Abs. 1 Nr. 4 Buchstabe a) weitere alternative Wege für eine Berufung auf eine Professur.

Die Berufung auf eine Professur soll, wenn es sich um Bewerbungen von Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen handelt, auf Dauer erfolgen. Die Bewährung in Forschung und Lehre kann hier angesichts der bis zu sechsjährigen Juniorprofessur mit hinreichender Sicherheit beurteilt werden.

Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen können im Rahmen eines ordentlichen Berufungsverfahrens auch an derselben Hochschule auf eine Professur berufen werden. Voraussetzung ist allerdings, dass sie von auswärts auf die Juniorprofessur berufen wurden oder nach der Promotion eine mehrjährige wissenschaftliche Tätigkeit außerhalb der berufenden Hochschule ausgeübt haben.

b) Professorinnen und Professoren an Fachhochschulen

Für die Fachhochschulen wird der bewährte berufspraktische Qualifikationsweg (§ 44 Abs. 1 Nr. 4 Buchstabe c i. V. m. § 44 Abs. 3 Satz 2) beibehalten.

c) Professorinnen und Professoren an Kunsthochschulen

Bei den gesetzlichen Einstellungsvoraussetzungen für Professoren und Professorinnen künstlerischer Fächer ist insgesamt auf hervorragende Leistungen im Sinne von eigenständigen und bedeutenden Beiträgen zur Kunst abzustellen, die regelmäßig außerhalb des Hochschulbereichs erbracht werden. Der Normalfall ist daher die „Qualifizierung durch Beruf“ im außerhochschulischen Bereich. Da die eigentliche künstlerische Reputation, die für eine Berufung unerlässlich ist, außerhalb des Hochschulsystems erworben wird, könnte eine künstlerische Juniorprofessur die bisherigen Qualifikationswege nicht ersetzen, sondern allenfalls flankieren und erweitern.

5. Habilitation

Mit Einführung der Juniorprofessur wird die Habilitation entbehrlich. Die Habilitation als Prüfungs- und Lizenzierungsverfahren steht der gewollten größeren Selbständigkeit und Eigenverantwortlichkeit des wissenschaftlichen Nachwuchses entgegen. Mit dem Verzicht auf die Habilitation wird der Wissenschaftsstandort Deutschland im Wettbewerb um die besten Nachwuchswissenschaftler international konkurrenzfähig.

Der Wissenschaftsrat hat sich in seiner Empfehlung „Personalstruktur und Qualifizierung: Empfehlungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ vom 19.1.2001 eindeutig für die ersatzlose Abschaffung der Habilitation ausgesprochen. Nach Auffassung des Wissenschaftsrats sind „die Reformziele ... im Rahmen des Habilitationsverfahrens nicht zu erreichen“. Er empfiehlt deshalb, „die Leistungen eines Nachwuchswissenschaftlers in Forschung, Lehre und Selbstverwaltung, die bislang durch das Habilitationsverfahren überprüft werden sollen, künftig im Rahmen eines gleichwertigen, wettbewerblich orientierten und im internationalen Vergleich üblichen Verfahrens zu beurteilen. Der Wissenschaftsrat spricht sich dafür aus, das Gewicht der Eignungsfeststellung auf die aufnehmende Organisationseinheit ... zu verlagern und die Eignung von Nachwuchswissenschaftlern künftig ausschließlich im Rahmen von Berufungsverfahren zu bewerten.“

In den Empfehlungen der Deutschen Forschungsgemeinschaft zur „Nachwuchsförderung und Zukunft der Wissenschaft“ vom Juni 2000 wird ebenfalls dargelegt, dass in Zukunft auf eine Habilitation verzichtet werden muss, wenn man die Attraktivität der deutschen Hochschulen für den wissenschaftlichen Nachwuchs im internationalen Maßstab wirkungsvoll sichern will.

Die Argumente gegen die Habilitation als Einstellungsvoraussetzung für Professoren und Professorinnen an Universitäten sind:

- In keinem vergleichbaren Land der Welt ist der Abstand zwischen der Selbständigkeit der Hochschullehrerinnen und 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<sup>2</sup>.
- 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 so gut wie unmöglich.
- Die lange Habilitationsphase mindert die Attraktivität des Hochschullehrerberufs. Hochqualifizierte Nachwuchskräfte kehren der Hochschule häufig den Rücken.
- Die Habilitation betont einseitig die Forschungsleistungen; sie trägt vielfach nur wenig zum Forschungsfortschritt bei.
- 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.

Viele erfahrene Professorinnen und Professoren bestätigen: Ihre vor 30 Jahren geschriebenen Habilitationsschriften würden heute nur noch als Dissertation akzeptiert werden. Heutige Dissertationen hätten damals ohne weiteres zur Habilitation ausgereicht. Das ständige Streben nach Perfektionierung führt zu immer umfangreicheren Arbeiten und längeren Habilitationszeiten. So ist das Durchschnittsalter der am schnellsten habilitierenden Gruppe des wissenschaftlichen Nachwuchses, nämlich der Gruppe der Assistenten und Assistentinnen, nach neuester Feststellung des Wissenschaftsrates zwischen 1992 und 1999 weiter von knapp über 37 Jahren auf fast 38 ½ Jahre angestiegen. Bei der Bewertung der Zahlen für die wissenschaftlichen Assistenten und Assistentinnen ist – auch hierauf weist der Wissenschaftsrat hin – allerdings zu berücksichtigen, dass Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler, die ihre Habilitation erst nach Ablauf der Assistentur beenden, statistisch unter anderen Kategorien erfasst werden, vornehmlich unter „Habilitation ohne Beschäftigungsverhältnis“, bei Weiterbeschäftigung nach der Assistentur etwa auch unter „Habilitation als wissenschaftlicher Mitarbeiter“. Das faktische durchschnittliche Habilitationsalter derjenigen, die im Rahmen ihrer Qualifikationsphase eine Assistentur besetzt haben, dürfte demnach höher liegen, als es die Statistik für die wissenschaftlichen Assistenten und Assistentinnen ausweist. Diejenigen Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler, die im Zeitpunkt der Habilitation arbeitslos sind, bilden mit rd. 35 % die größte Gruppe unter den Habilitierten.

---

<sup>2</sup> Ergebnisse der von Prof. Teichler, Uni Kassel, durchgeführten deutschen Teilstudie einer von der US-amerikanischen „Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching“ 1992 angelegten Befragung von Hochschullehrern und Nachwuchswissenschaftlern in D, NL, S, GB, USA und J.

Es gibt durchaus eine verbreitete Kritik, 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 sind bisher aber nicht in Habilitationsordnungen umgesetzt worden.

In der aktuellen Diskussion wird zum Teil ein Nebeneinander von neuer Juniorprofessur und bisheriger wissenschaftlicher Assistentur bei Beibehaltung der Habilitation vorgeschlagen. Dies würde dazu führen, dass in Berufungsverfahren in den traditionellen Habilitationsfächern nur habilitierte Bewerberinnen und Bewerber auf Berufungslistenplätze gesetzt werden und damit die Habilitation in den betreffenden Fächern de facto für alle Bewerberinnen und Bewerber Einstellungs voraussetzung bliebe. Genau dies zeigt sich derzeit bei den im Emmy-Noether-Programm der DFG geförderten hochqualifizierten Nachwuchswissenschaftlern und Nachwuchswissenschaftlerinnen, die in signifikanter Zahl entgegen den Intentionen des Programms doch eine Habilitation anstreben, um bei Berufungen nicht chancenlos zu sein.

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 zwingende Einstellungs voraussetzung bei der Berufung auf eine Professur festhalten wollen.

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

Dieser Weg ist daher zur Erreichung der angestrebten Ziele der Personalstrukturreform – deutlich frühere Selbständigkeit des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie internationale Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit der Beschäftigungsbedingungen für Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen – ungeeignet. 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.

#### 6. Befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie von wissenschaftlichen Hilfskräften

Die Bestimmungen des Hochschulrahmengesetzes über den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal (§§ 57a bis 57f) werden neu gefasst. Der Neufassung liegt eine Konzeption zugrunde, die die Bedürfnisse des Wissenschaftsbetriebs, die Bestandsschutzinteressen des wissenschaftlichen Personals und die Regelungskompetenzen der Tarifvertragsparteien jeweils angemessen berücksichtigt und zum Ausgleich bringt.

Die Neufassung der §§ 57a bis 57f geht davon aus, dass für einen bestimmten, zeitlich eng begrenzten Zeitraum befristete Arbeitsverträge das gebotene vertragliche Gestaltungsmittel sind, um dem verfassungsrechtlichen Erfordernis der Sicherung der Funktions- und Innovationsfähigkeit der Hochschulen und insbesondere der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses angemessen Rechnung zu tragen. Hinsichtlich des Normzwecks der besonderen Befristungstatbestände kann darüber hinaus im Wesentlichen auf die Begründung des Regierungsentwurfs zum Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen (BT-Drs. 10/2283) verwiesen werden.

Nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfGE 94, 268, 284 ff.) bestehen gegen den Grundsatz der erleichterten befristeten Arbeitsverträge zur Sicherung der Leistungs- und Funktionsfähigkeit der Hochschulen und Forschungseinrichtungen aus verfassungsrechtlicher Sicht keine Bedenken. Insbesondere hat es die Begründung gebilligt, dass eine ständige Fluktuation erforderlich ist, um einen laufenden Zustrom junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und neuer Ideen zu gewährleisten. Ohne diesen Zufluss neuer Ideen würde die Forschung erstarren.

Im Zentrum der Befristungslegitimation steht die Überzeugung, dass vorhandene Stellen nicht auf Dauer blockiert werden dürfen, weil die Nachwuchsförderung sonst übermäßig behindert würde. Zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist eine Gelegenheit zur wissenschaftlichen Weiterbildung nach Beendigung des Studiums unentbehrlich. Dies schließt eine unbefristete Beschäftigungsmöglichkeit in der Qualifikationsphase aus.

Den neugefassten §§ 57a bis 57f liegt die Annahme zugrunde, dass dieser Normzweck bei dem in § 57a Abs. 1 Satz 1 bezeichneten Personal vorliegt. Diese Annahme trifft aber nur innerhalb enger Zeitgrenzen zu. Damit wird im Ergebnis eine Begrenzung der befristeten Verträge gegenüber dem bisherigen Rechtszustand erreicht, weil Anrechnungsmöglichkeiten und funktionswidrige Kombinationsmöglichkeiten ausgeschlossen werden. Insbesondere ist eine erneute Ausschöpfung der Befristungshöchstdauer durch einen Wechsel der Hochschule oder Forschungseinrichtung nicht möglich.

Die Neuregelung verzichtet vor dem Hintergrund der klar definierten Befristungshöchstgrenzen auf die Statuierung einzelner Sachgründe für eine Befristung. Sie entspricht damit den Anforderungen der Richtlinie 1999/70/EG (Richtlinie des Rates über befristete Arbeitsverträge vom 28.6.1999, ABl. EG Nr. 1175 vom 10.7.1999, S. 43). Diese sieht als Alternative zur Festlegung sachlicher Gründe, die die Verlängerung befristeter Arbeitsverträge rechtfertigen, auch die Festlegung einer zeitlichen Höchstgrenze für die insgesamt maximal zulässige Dauer aufeinander folgender befristeter Arbeitsverträge vor. Der unabdingbare Freiraum für die Hochschulen nach Art. 5 Abs. 3 GG ebenso wie der soziale Schutz des in § 57a Abs. 1 Satz 1 bezeichneten Personals durch Begrenzung der Befristungsmöglichkeiten wird allein durch die Statuierung einer Befristungshöchstdauer erreicht.

Künftig muss innerhalb der Befristungshöchstdauer nicht mehr geprüft werden, ob die befristete Beschäftigung zur Aus-, Fort- und Weiterbildung, zum Wissenstransfer innerhalb und außerhalb der Hochschule oder zur Erprobung erfolgt. Innerhalb dieses Zeitraums hat die Hochschule auch jede Möglichkeit, zur Verfolgung dieser Zwecke Drittmittel oder haushaltsmäßig projektgebundene Mittel einzusetzen. Die Sicherstellung des Zweckes der Drittmittelverwendung und zweckgebundener Haushaltsmittel erfolgt über das Haushaltsrecht und nicht über das Recht der befristeten Arbeitsverträge.

Die §§ 57a ff. sind Spezialregelungen für befristete Arbeitsverträge im Hochschulbereich, die, soweit sie von allgemeinen Regelungen des befristeten Arbeitsvertrages abweichen, diese verdrängen. Nach Ausschöpfung der Befristungshöchstdauer ist allerdings eine Abweichung von allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen nicht mehr zu rechtfertigen. Auch nach Ablauf der Befristungshöchstdauer sind befristete Arbeitsverträge aber grundsätzlich möglich; sie werden dann freilich einer Überprüfung nach den Maßstäben des allgemeinen Arbeitsrechts unterzogen.

Als zweiseitig zwingendes Gesetzesrecht, das entgegenstehendes Tarifrecht ausschließt, beschränken sich die §§ 57a ff. auf das unerlässliche Maß, um die Ziele der Innovationssicherung und der Nachwuchsförderung zu erreichen. Nur ein eng bemessener Bereich wird den Sonderbefristungstatbeständen unterworfen. Im Übrigen richten sich die Beschäftigungsverhältnisse der Hochschulmitarbeiter und –mitarbeiterinnen nach allgemeinem Arbeitsrecht.

Im Unterschied zum früheren Recht wird die Sonderbefristungsregelung auch den Tarifparteien in Grenzen zur Ausgestaltung überlassen. Sie können in eigener Verantwortung die im Gesetz vorgesehenen Fristen verkürzen oder verlängern, soweit ihnen das zur sachnäheren Regelung in bestimmten Fachrichtungen oder Forschungsbereichen, die abweichende Zeiträume zur Nachwuchsförderung und Qualifizierung benötigen, erforderlich erscheint. Ebenso können sie für bestimmte Fachrichtungen oder Forschungsbereiche Vereinbarungen über die zulässige Zahl von Verlängerungen von befristeten Arbeitsverhältnissen treffen.

## 7. Gesetzgebungskompetenz des Bundes und Erforderlichkeit einer bundesgesetzlichen Regelung

### a) Gesetzgebungskompetenz

Die Regelungen in Artikel 1 des Gesetzentwurfs betreffen schwerpunktmäßig die Neuordnung der Personalstruktur der Hochschulen und die Neugestaltung des Weges zur Professur durch Einführung der Juniorprofessur (§§ 37, 42 bis 45, 47, 48, 49 bis 53, 56 und 74). Die Regelungskompetenz des Bundesgesetzgebers ergibt sich insoweit aus Artikel 75 Abs. 1 Nr. 1a des Grundgesetzes und im Hinblick auf die §§ 42 bis 45, 47, 48, 49 bis 53, 56 und 74 auch aus Artikel 75 Abs. 1 Nr. 1 des Grundgesetzes. Auf der Regelungskompetenz aus Artikel 75 Abs. 1 Nr. 1a des Grundgesetzes beruhen ebenfalls die Bestimmungen der §§ 2, 7, 10, 12, 14, 16, 21, 24 bis 36, 41, 55, 70 Abs. 1, 72 und 73. Diese Änderungen sind bis auf die in den §§ 16, 21, 36 und 72 redaktioneller Art und bezwecken ausschließlich, die Gleichstellung von Frauen und Männern sprachlich zum Ausdruck zu bringen.

Die Regelungskompetenz des Bundesgesetzgebers für die in §§ 57a bis 57f und 70 Abs. 5 vorgesehenen Regelungen über befristete Arbeitsverhältnisse, die sich nicht nur an die Hochschulen richten, sondern gleichermaßen für Privatdienstverträge (§ 57c) und Verträge mit wissenschaftlichem Personal an außeruniversitären Forschungseinrichtungen (§ 57d) gelten, ergibt sich aus Artikel 74 Abs. 1 Nr. 12 des Grundgesetzes.

Unmittelbar geltendes Recht wird ausschließlich mit den zuletzt genannten Regelungen gesetzt (vgl. § 72 Abs. 1 Satz 7 alt [= Satz 8 neu]).



Die Artikel 2 und 3 des Gesetzentwurfs beruhen auf der Gesetzgebungskompetenz des Artikels 74 Abs. 1 Nr. 12 des Grundgesetzes. Artikel 4 des Gesetzentwurfs beruht auf der Gesetzgebungskompetenz des Artikels 48 Abs. 3 des Grundgesetzes. Die Gesetzgebungskompetenz für die in Artikel 5 des Gesetzentwurfs getroffenen Regelungen folgt aus Artikel 75 Abs. 1 Nr. 1 und für die in Artikel 6 und 7 des Gesetzentwurfs getroffenen Regelungen aus Artikel 73 Nr. 8 des Grundgesetzes.

b) Erforderlichkeit im Sinne von Artikel 72 Abs. 2 GG

Die Regelungen des Hochschulrahmengesetzes zur Personalstruktur der Hochschulen und über den Weg zur Professur (§§ 37, 42 bis 45, 47, 48, 49 bis 53, 56 und 74) in Artikel 1 des Gesetzentwurfs bilden wesentliche Grundlagen für ein funktionierendes Hochschulsystem, das der Staat bereitzustellen verpflichtet ist (BVerfGE 35, 79, 115). Soweit es um die Funktionsfähigkeit des deutschen Hochschulsystems als Ganzen geht, sind deshalb bundesrechtliche Regelungen für die Herstellung gleichwertiger Lebensverhältnisse und zur Wahrung der Rechtseinheit geboten.

Die in §§ 21 und 36 enthaltenen Regelungen sind zur Umsetzung der Hochschuldienstrechtsreform ebenfalls unverzichtbar und bedürfen im Hinblick auf die Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse einer wenn auch im Detail unterschiedlichen ausgestalteten Umsetzung in allen Ländern. Gleiches gilt für die die bundesweite Vergleichbarkeit der Prüfungs- und Studienbedingungen betreffende Änderung in § 16.

Weiterhin erforderlich zur Wahrung der Rechtseinheit innerhalb des Bundesgebietes sind auch die lediglich redaktionell geänderten Bestimmungen der §§ 2, 7, 10, 12, 14, 24 bis 35, 41, 55, 70 Abs. 1 und 73, die der Mobilität und Qualitätssicherung im deutschen Hochschulsystem bzw. soweit es um die §§ 31 bis 35 geht auch der verfassungsrechtlich gebotenen Wahrung von Chancengleichheit beim Zugang zum Hochschulstudium dienen.

Für eine sachgerechte Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist eine generelle Befristung der Beschäftigungsverhältnisse mit dem dafür in Frage kommenden Personenkreis unentbehrlich (vgl. BVerfGE 94, 268, 286). Ein funktionierendes Befristungssystem erfordert neben Grundsatzregelungen über die Befristung im Normalfall auch Detailregelungen, durch die sowohl fachspezifischen Besonderheiten wie auch den Unterschiedlichkeiten der individuellen Qualifikationswege Rechnung getragen wird. Dies ist nur durch eine bundeseinheitliche Regelung möglich. Sie sichert auch die notwendige Transparenz der Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses, ohne die Rechtssicherheit nicht bestehen würde. Transparenz und Rechtssicherheit sind insbesondere auch für die allgemein erwünschte und durch das Hausberufungsverbot in § 45 Abs. 2 Satz 3 für die Berufung wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf eine Professur geforderte Mobilität über Landesgrenzen hinaus notwendig.

Die in Artikel 2, 3 und 5 getroffenen Regelungen sind aus Gründen der Rechtseinheit notwendige Folgeänderungen der in Artikel 1 erfolgten Änderungen.

c) Erforderlichkeit im Sinne von Artikel 75 Abs. 2 GG

Die auf die Gesetzgebungskompetenz des Artikels 75 Abs. 1 Nr. 1 und 1a des Grundgesetzes gestützten Regelungen des Gesetzentwurfs enthalten keine für die Verwaltungen der Länder unmittelbar geltenden Vorschriften.

Soweit die in Artikel 1 des Gesetzentwurfs für die §§ 37, 42 bis 45, 47, 48, 49 bis 53, 56 und 74 des Hochschulrahmengesetzes getroffenen Regelungen auch in Einzelheiten gehen, handelt es sich hierbei sowohl quantitativ wie qualitativ gemessen an Umfang und Regelungsmaterien des Hochschulrahmengesetzes um Ausnahmefälle. Diese haben sich aus Sicht der Praxis trotz des grundsätzlichen Bestrebens des Bundes um Deregulierung des Bundesrechts als notwendig erwiesen. Die Regelungen belassen insgesamt den Landesgesetzgebern ausreichenden Spielraum für eine prägende Ausfüllung.

Dies betrifft insbesondere die konkrete Ausformung der Mitwirkung an der hochschulinternen Willensbildung (§ 37), die nähere Ausgestaltung der dienstrechtlichen Verhältnisse des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals der Hochschulen (§§ 43, 48, 53 und 56), die Konkretisierung der Einstellungs Voraussetzungen für das wissenschaftliche und künstlerische Hochschulpersonal (§§ 44, 47, 53 und 56) sowie die Modalitäten der Ausschreibung von Hochschul-lehrerstellen und der Berufungsverfahren (§ 45). Hier besteht innerhalb des durch Bundesgesetz gezogenen Rahmens weitreichende Gestaltungsfreiheit für die Landesgesetzgeber.

Im Hinblick auf die Mobilität von Wissenschaftlern und Studierenden innerhalb des Bundesgebiets und mittelbar deshalb auch zur Freiheits- und Qualitätssicherung im deutschen Hochschulwesen insgesamt bedarf es transparenter und auch bundesweit einheitlicher Regelungen für das wissenschaftliche und künstlerische Personal der Hochschulen. Schon im Entwurf der Bundesregierung vom 30.11.1973 für ein Hochschulrahmengesetz (BT-Drs. 7/1328, S. 30) heißt es hierzu: „Der Entwurf ordnet die kaum mehr überschaubare herkömmliche Personalstruktur der Hochschulen von Grund auf neu.“ Ein Verzicht auf einen gemeinsamen Rahmen für das Hochschulwesen hätte zudem negative Auswirkungen auf die internationale Wettbewerbs- und Kooperationsfähigkeit der deutschen Hochschulen. Die Zusammenarbeit der Hochschulen und die Mobilität der Hochschulangehörigen ist wesentlich davon abhängig, dass auch für ausländische Kooperationspartner überschaubare Grundstrukturen gegeben sind.

## **B. Besonderer Teil**

### **Zu Artikel 1** (Änderung des Hochschulrahmengesetzes)

#### **Zu Nummer 1** (Inhaltsübersicht)

Die Änderungen passen die Inhaltsübersicht an die materiellen Änderungen des Hochschulrahmengesetzes an.

#### **Zu Nummer 2 bis 6** (§ 2 Abs. 5, § 7, § 10 Abs. 2 Satz 3, § 12 Satz 1, § 14 Satz 1)

Die Änderungen dienen der sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern.

**Zu Nummer 7 (§ 16 Satz 3)**

Nach der bisherigen Fassung des § 16 Satz 3 mussten Prüfungsordnungen nur die Inanspruchnahme der Schutzfristen des § 3 Abs. 2 und des § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes berücksichtigen. Die Neufassung weitet die Berücksichtigungspflicht auf alle Schutzbestimmungen des Mutterschutzgesetzes aus und verpflichtet zur Schaffung entsprechender Bestimmungen in Prüfungsordnungen. Die Einbeziehung von § 8 Mutterschutzgesetz, der unter anderem ein Verbot von Nacht- und Sonntagsarbeit enthält, erfolgt insbesondere im Hinblick auf die Anfertigung von Prüfungsarbeiten in experimentellen Fächern.

Anstelle der Fristen der landesrechtlichen Regelungen über den Erziehungsurlaub sind künftig die Fristen des Bundeserziehungsgeldgesetzes über die Elternzeit zu berücksichtigen. Damit wird für alle Prüfungsordnungen ein einheitlicher Anknüpfungspunkt geschaffen und werden Anwendungsprobleme z. B. in Bezug auf bundesrechtlich geregelte staatliche Prüfungsordnungen ausgeräumt.

Ferner wird klargestellt, dass die prüfungsrechtlichen Schutzbestimmungen in Anspruch genommen werden können, nicht aber zu einem Ausschluss von Prüfungsverfahren führen dürfen.

**Zu Nummer 8 (§ 21)**

Mit dem neuen § 21 werden Regelungen über einen eigenständigen Doktorandenstatus eingeführt.

Absatz 1

Den Doktorandenstatus sollen nur Absolventen und Absolventinnen eines Hochschulstudiums erhalten. Ausgeschlossen sind damit z. B. Studierende der Medizin, die bislang üblicherweise im Laufe des Studiums promovieren. Für diese ist ein gesonderter Doktorandenstatus nicht erforderlich. Studierenden- und Doktorandenstatus können daher nicht gleichzeitig in demselben Studienfach und an derselben Hochschule bestehen.

Ferner werden von einer Einschreibung solche Promovierende ausgenommen, die bereits aufgrund eines Beschäftigungsverhältnisses Mitglied der Hochschule sind. Auch für sie ist ein gesonderter Doktorandenstatus nicht erforderlich.

Einer zeitlichen Begrenzung des Doktorandenstatus bedarf es nicht. Zum einen soll die Einschreibung dazu dienen, einen realistischen Überblick über die Anzahl der Promovierenden und deren tatsächliche Promotionsdauer zu erhalten. Zum anderen soll es insbesondere den außerhalb von Stipendien und Beschäftigungsverhältnissen Promovierenden (sog. Selbstzahler) nicht verwehrt werden, länger als die mit öffentlichen Mitteln finanzierten Doktorandinnen und Doktoranden zu promovieren. Dem Landesgesetzgeber bleibt es jedoch überlassen, z. B. zur Verkürzung von Qualifikationszeiten oder auch zur Vermeidung von Scheineinschreibungen zur Erlangung sozialer Vergünstigungen, geeignete landesrechtliche Regelungen zu schaffen.

Absatz 2

Die Regelung verdeutlicht, dass den Hochschulen im Rahmen der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses auch die wissenschaftliche Betreuung ihrer Doktorandinnen und Doktoranden obliegt.

### Absatz 3

Forschungsorientierte Doktorandenstudien umfassen nach den Empfehlungen der Kultusministerkonferenz der Länder Lehrveranstaltungen in einem Umfang von zwei bis vier Semesterwochenstunden. Sie sollen in der Regel für einen Zeitraum von maximal drei Jahren angeboten werden. Ausnahmefälle sind z. B. denkbar, wenn der Zugang zur Promotion bereits ab einem Bachelorabschluss eröffnet wird. Es kann dann auch die Möglichkeit vorgesehen werden, innerhalb des Doktorandenstudiums einen Masterabschluss zu erreichen. In diesem Fall ist der erste Teil des Doktorandenstudiums als Studiengang im Sinne des § 19 Abs. 3 HRG auszugestalten. Die darüber hinausgehenden Studien sind postgraduale Studien im Sinne von § 12 Satz 1 HRG.

### Absatz 4

Absatz 4 stellt klar, dass Doktorandinnen und Doktoranden im Sinne der Absätze 2 und 3 alle Promovierenden der Hochschule sind einschließlich der promovierenden Studierenden sowie der Doktorandinnen und Doktoranden, die aufgrund eines Beschäftigungsverhältnisses Mitglieder der Hochschule sind.

**Zu Nummer 9 bis 18** (§ 24, § 25 Abs. 5, § 27 Abs. 1, § 29 Abs. 2 Satz 1, § 30 Abs. 3, §§ 31 bis 35)

Die Änderungen dienen der sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern.

**Zu Nummer 19** (§ 36)

Buchstabe a (§ 36 Abs. 1)

Der geänderte Satz 1 ist in Zusammenhang mit dem neuen § 21 Abs. 1 (vgl. Nummer 8) zu sehen und stellt sicher, dass alle Doktorandinnen und Doktoranden auch Mitglieder der Hochschule sind, an der sie promovieren.

Die Änderungen in Satz 2 dienen der sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern.

Buchstabe b (§ 36 Abs. 2)

Die Änderung dient der sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern.

**Zu Nummer 20** (§ 37 Abs. 1)

Buchstabe a (§ 37 Abs. 1 Satz 2)

Die Einfügung ermöglicht den Ländern nach Maßgabe der in Satz 2 genannten Kriterien differenzierte Regelungen innerhalb einzelner Mitgliedergruppen hinsichtlich der Mitwirkung an bestimmten Entscheidungen.

Buchstabe b (§ 37 Abs. 1 Satz 3)

Die Regelung stellt in Verbindung mit der in § 42 Satz 1 (vgl. Nummer 22) erfolgten Klammerdefinition des Begriffspaares „Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer“ klar, dass Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren korporationsrechtlich zur Gruppe der Hochschul-lehrerinnen und Hochschullehrer gehören.

Entscheidende Kriterien im Hinblick auf das Homogenitätsprinzip sind Aufgabenstellung, Funktion sowie Verantwortung und daneben auch noch Einstellungs Voraussetzungen und Berufungsverfahren. Danach zählen nicht zu den Hochschullehrern Hochschulangehörige,

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

Sämtliche genannten Kriterien, die gegen eine Zuordnung zur Gruppe der Hochschullehrer sprechen würden, werden bei Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen nicht vorliegen. Nach § 43 sind Juniorprofessoren und Professoren 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 Hochschuldozenten nach § 48c HRG in der geltenden Fassung zu verweisen. Hochschuldozenten 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 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. § 46 HRG lässt dies auch für beamtete Professorinnen und Professoren ausdrücklich zu.

Die Einfügung des Wortes „grundsätzlich“ im ersten Halbsatz verdeutlicht den Grundsatzcharakter der Regelung und stellt klar, dass es den Ländern frei steht, in Ausnahmefällen auch abweichende Regelungen zu treffen, z. B. Mitgliedergruppen, die nur eine geringe Mitgliederzahl haben, mit anderen Mitgliedergruppen zusammenzulegen. Von der Änderung unberührt bleibt das Recht der Länder, über die in § 37 Abs. 1 Satz 3 genannten Gruppen hinaus, weitere Gruppen zu bilden.

#### Buchstabe c (§ 37 Abs. 1 Satz 4 neu)

Doktorandinnen und Doktoranden können nach Entscheidung des Landeshochschulgesetzgebers der Gruppe der Studierenden oder der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugeordnet werden. Das Landesrecht kann auch vorsehen, dass sie mitgliedschaftsrechtlich eine eigene Gruppe oder Untergruppe bilden. Doktorandinnen und Doktoranden im Sinne der Regelung sind alle Promovierenden der Hochschule einschließlich der promovierenden Studierenden sowie der Doktorandinnen und Doktoranden, die aufgrund eines Beschäftigungsverhältnisses Mitglied der Hochschule sind.

Hauptberuflich an der Hochschule tätige Personen mit ärztlichen, zahnärztlichen oder tierärztlichen Aufgaben, die allein oder überwiegend in der Krankenversorgung tätig sind, zählen in der Regel weder zur Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer noch zu der der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie wurden bislang in § 54 den wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen dienst- und mitgliedschaftsrechtlich gleichgestellt. Die Entscheidung dieser Frage soll künftig dem Landesrecht überlassen bleiben. Soweit Hochschulkliniken auch zukünftig Teil der Hochschulen sind, können die Länder an der bisherigen mitgliedschaftsrechtlichen Gleichstellung mit wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen festhalten oder aber auch eine eigene Mitgliedergruppe bilden.

#### Buchstabe d (§ 37 Abs. 1 Satz 5 neu)

Die Änderungen tragen zum einen dem Umstand Rechnung, dass entsprechend der Klammerdefinition in § 42 Satz 1 (vgl. Nummer 22) und der Regelung des Satzes 3 (vgl. Buchstabe b) zur Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer nicht nur die Professorinnen und Professoren, sondern auch die Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren zählen.

Zum anderen dienen sie der sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern.

#### **Zu Nummer 21** (§ 41)

Die Änderungen dienen der sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern.

#### **Zu Nummer 22** (§ 42 Satz 1)

Mit Einführung der Juniorprofessur können die bisherigen Personalkategorien „wissenschaftlicher und künstlerischer Assistent“, „Oberassistent, Oberingenieur“ und „Hochschuldozent“ entfallen. Unterhalb der Professorebene gibt es künftig deshalb im Wesentlichen nur noch die wissenschaftlichen oder künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Mit der Klammerdefinition des Begriffspaares „Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer“ wird rahmenrechtlich klargestellt, dass Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren der Hochschullehrergruppe angehören. Materiell folgt dies bereits daraus, dass sie ihr Fach in Forschung und Lehre selbständig vertreten, über das Recht zur Betreuung von Promotionen verfügen und in einem berufungsähnlichen Auswahlverfahren berufen werden.

#### **Zu Nummer 23** (§ 43)

Die Regelung stellt Professorinnen und Professoren sowie Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren hinsichtlich der ihnen obliegenden dienstlichen Aufgaben grundsätzlich gleich.

Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren nehmen ebenso wie Professorinnen und Professoren (sowie Hochschuldozenten und Hochschuldozentinnen nach der bisherigen Personalstruktur, die nach der vorgeschlagenen Übergangsregelung des § 74 (vgl. Nummer 41) in ihren bisherigen Ämtern verbleiben) ihre Aufgaben in Forschung und Lehre selbständig wahr. Sie bilden daher gemeinsam die Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer im Sinne des neuen § 37 Abs. 1 Satz 3 (vgl. Nummer 20).

Absatz 1 Satz 1 stellt in Verbindung mit § 2 Abs. 2 zudem ausreichend klar, dass Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren das Recht zur Betreuung von Promotionen haben. Aus ihrer Verpflichtung zu selbständiger Forschung ergibt sich ferner, dass ihnen die hierzu erforderliche, drittmittelfähige Ausstattung gewährt werden muss.

Die Ergänzung in Absatz 1 Satz 1 erfolgt in Anpassung an die Erweiterung der Aufgaben der Hochschulen in § 2 Abs. 1 Satz 1 durch die 4. HRG-Novelle von 1998. Die Änderung in Absatz 1 Satz 3 trägt der verfassungsrechtlichen Gleichrangigkeit von Wissenschaft und Kunst Rechnung.

Die Ergänzung in Absatz 2 Satz 2 verpflichtet zur Erbringung von Lehrleistungen auch in solchen Studienangeboten der Hochschulen, die nicht in Form eines Studiengangs erfolgen.

## **Zu Nummer 24 (§ 44)**

### Absatz 1

Die Regelung wird sprachlich überarbeitet und Nummer 4 neu gegliedert.

Nummer 4 Buchstabe a entspricht der ersten Alternative und Nummer 4 Buchstabe b der zweiten Alternative der bisherigen Nummer 4 Buchstabe a, Nummer 4 Buchstabe c ist identisch mit der bisherigen Nummer 4 Buchstabe b.

### Absatz 2

Nach Satz 1 müssen Professorinnen und Professoren ihre zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen künftig in der Regel im Rahmen einer Juniorprofessur erbringen.

Der Wissenschaftsrat betont in seiner Empfehlung „Personalstruktur und Qualifizierung: Empfehlungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ vom 19.1.2001, dass in jedem Fach eine hinreichende Anzahl von Nachwuchsprofessuren geschaffen werden muss, um die Ziele der Hochschuldienstrechtsreform zu erreichen.

Ohne diese Regelanforderung stünde es den Hochschulen frei, ob sie die besten Postdoktoranden im Rahmen einer Juniorprofessur oder als weisungsabhängige wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen. Es müsste damit gerechnet werden, dass kaum Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren berufen werden. Damit würde sich wiederholen, was bereits 1976 nach der Schaffung der Personalkategorie des selbständigen Hochschulassistenten geschehen ist: Die neue Personalkategorie würde gemieden und das Reformziel wiederum verfehlt. Im Bericht der HRG-Expertenkommission von 1984 heißt es hierzu:

„An vielen Universitäten ist das Amt des Hochschulassistenten nicht angenommen worden. 1981 gab es im Bundesgebiet nur rd. 1.500 Hochschulassistenten. Es bestehen allerdings beträchtliche Unterschiede nach Ländern und Fachbereichen. Auffällig ist, daß in Bayern 1981 nur neun Hochschulassistenten vorhanden waren. Dies erklärt sich daraus, daß Bayern als erstes Land (seither auch Niedersachsen, Schleswig-Holstein und Nordrhein-Westfalen) als eine besondere Form des wissenschaftlichen Mitarbeiters das Amt des akademischen Rates im Beamtenverhältnis auf Zeit geschaffen hat. ... 1981 ... gab es in Bayern bereits 1.500 akademische Räte auf Zeit. Daran wird deutlich, daß im Gegensatz zum Hochschulassistenten eine starke Nachfrage nach diesem Amt zu verzeichnen war. Offenbar wird dieses Amt in großem Umfang zur Habilitation genutzt.“

Die Formulierung „in der Regel“ lässt bei der Erstberufung (vgl. Satz 2) in dem notwendigen Umfang alternative Wege zur Professur zu. Sie bedeutet, dass landesweit die Professorinnen und Professoren überwiegend ihre zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen auf dem Weg über die Juniorprofessur erworben haben müssen. Professuren können deshalb auch künftig mit Bewerberinnen und Bewerbern besetzt werden, die zuvor

- wissenschaftliche Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen an Hochschulen oder Forschungseinrichtungen waren oder
- ihre Befähigung für eine Professur durch wissenschaftliche Tätigkeit im Ausland oder
- in der Wirtschaft erworben haben.

Ferner lässt die Regelung zu, dass weit überdurchschnittlich qualifizierte Doktorandinnen und Doktoranden auch ohne eine Juniorprofessorentätigkeit auf eine Professur berufen werden, ggf. sogar unmittelbar im Anschluss an die Promotion. Ebenso ist es möglich, hochqualifizierte Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen jederzeit zu Professoren und Professorinnen zu berufen. Eine Mindestzeit für die Tätigkeit als Juniorprofessor oder Juniorprofessorin wird deshalb ebenso wenig vorgesehen wie die Notwendigkeit einer positiven Zwischen-evaluation (vgl. Nummer 28, § 48 Abs. 1 Satz 2).

Da die Regelung insgesamt auf die Hochschulen eines Landes abstellt und nicht verlangt, dass das Regel-Ausnahme-Verhältnis an jeder einzelnen Hochschule eingehalten wird, ist es möglich, an einzelnen Hochschulen von dem Regel-Ausnahme-Verhältnis abzuweichen.

Die vorgesehene Regelanforderung lässt im Übrigen ausreichenden Spielraum für Abweichungen von dieser Regel. Ein darüber hinausgehender Bedarf für weitergehende Ausnahmemöglichkeiten ist nicht erkennbar. Dabei ist zu berücksichtigen, dass typische Ausnahmefälle von dem Hauptweg zur Universitätsprofessur ohnehin vom Anwendungsbereich der Regelung des Satz 1 nicht erfasst werden. Dies betrifft zum einen die künstlerischen Professuren (§ 44 Abs. 1 Nr. 4 Buchstabe b), zum anderen insb. Professuren in den Ingenieurwissenschaften (§ 44 Abs. 1 Nr. 4 Buchstabe c bzw. Abs. 4).

Bei der Frage, ob die Regelanforderung der Juniorprofessur in Satz 1 erfüllt ist, werden Ingenieure und Ingenieurinnen nur dann berücksichtigt, wenn sie im Ausnahmefall über den wissenschaftlichen Qualifikationsweg berufen werden. Dies entspricht der seit Inkrafttreten des Hochschulrahmengesetzes 1976 geltenden Rechtslage.

In der bis 1985 geltenden Fassung sah das HRG zwei Hauptqualifikationswege vor. Bei dem ersten wurden zusätzliche wissenschaftliche Leistungen, bei dem zweiten eine mindestens fünfjährige berufliche Praxis gefordert. Beide Qualifikationswege standen gleichwertig und ohne Zuordnung zu einer bestimmten Hochschulart nebeneinander. Darüber hinaus bestand eine „Genieklausel“, nach der unter Dispens von den Regelanforderungen berufen werden konnte, wer hervorragende fachbezogene Leistungen nachwies. Bei der Berufung von Ingenieuren war danach wie folgt zu differenzieren: Wissenschaftlich ausgewiesene Ingenieure und Ingenieurinnen konnten auf dem ersten Hauptweg, Ingenieure und Ingenieurinnen mit zeitlich ausreichender berufspraktischer Erfahrung auf dem zweiten Hauptweg und Ingenieure und Ingenieurinnen ohne zeitlich ausreichende Berufspraxis und wissenschaftliche Publikationen nach der „Genieklausel“ berufen werden. Der zweite Hauptweg eröffnete daher Ingenieuren und Ingenieurinnen gleichermaßen den Zugang zu Universitäts- wie Fachhochschulprofessuren.

Die 3. HRG-Novelle von 1985 machte den zweiten Qualifikationsweg zur grundsätzlichen Einstellungsvoraussetzung für Fachhochschulprofessuren, ohne ihn allerdings für Universitätsprofessuren zu verschließen. In der Praxis wurde hieraus jedoch der falsche Umkehrschluss gezogen, dass der berufspraktische Qualifikationsweg nicht zu einer Universitätsprofessur führen könne. Dies führte zu dem vom Gesetzgeber nicht gewollten Ergebnis, dass im Wesentlichen gleich qualifizierte Ingenieure und Ingenieurinnen an Fachhochschulen über § 44 Abs. 1 Nr. 4 Buchstabe b, an Universitäten über § 44 Abs. 1 Nr. 4 Buchstabe a i. V. m. § 44 Abs. 2 oder über die „Genieklausel“ in § 44 Abs. 4 berufen werden.



Künftig soll für die Berufung von Ingenieuren und Ingenieurinnen folgendes gelten:

- Wissenschaftlich ausgewiesene Ingenieure und Ingenieurinnen können nach § 44 Abs. 2 Satz 1 an Universitäten und bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 44 Abs. 3 Satz 2 an Fachhochschulen berufen werden.
- Ingenieure und Ingenieurinnen mit einer § 44 Abs. 1 Nr. 4 Buchstabe c entsprechenden berufspraktischen Erfahrung können an Universitäten und Fachhochschulen berufen werden.
- Ingenieure und Ingenieurinnen ohne zeitlich ausreichende Berufspraxis und wissenschaftliche Publikationen können nach der „Genieklausel“ des § 44 Abs. 4 berufen werden.

In einem bis zum 31.12.2009 reichenden Übergangszeitraum wird nach der Maßgaberegelung in § 72 Abs. 1 Satz 7 (vgl. Nummer 39 Buchstabe a) von der Einhaltung des Regelerfordernisses suspendiert, da in den ersten Jahren nach Inkrafttreten des Gesetzes Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen noch nicht oder noch 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.

Satz 2 stellt klar, dass das Regelerfordernis Juniorprofessur nur bei einer ersten Berufung in ein Professorenamt gilt. Bei einer zweiten und späteren Berufung von Professoren und Professorinnen sind zwar auch zusätzliche wissenschaftliche Leistungen im Sinne von § 44 Abs. 1 Nr. 4 Buchstabe a nachzuweisen. Es soll und kann dann jedoch nicht mehr darauf ankommen, dass diese im Rahmen einer Juniorprofessur erbracht wurden. Vielmehr sind bei weiteren Berufungen natürlich vor allem die in der jeweils letzten Position als Professor oder Professorin erbrachten wissenschaftlichen Leistungen maßgeblich zu berücksichtigen.

Satz 3 legt fest, dass die zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen unabhängig davon, ob sie im Rahmen einer Juniorprofessur oder als wissenschaftlicher Mitarbeiter oder wissenschaftliche Mitarbeiterin erbracht werden, nicht Gegenstand eines Prüfungsverfahrens, insbesondere eines Habilitationsverfahrens, sein sollen (vgl. Allgemeine Begründung unter 5.).

Die Soll-Vorschrift lässt Ausnahmen nur in begründeten Fällen zu. Dies gilt z. B. für Bewerber und Bewerberinnen aus dem Ausland, sofern dort Prüfungsverfahren durchgeführt werden, sowie z. B. für Frauen, deren Habilitationsverfahren aufgrund einer Kindererziehungsphase entgegen der ursprünglichen Planung erst nach dem Auslaufen der Übergangsfrist (vgl. Nummer 39 Buchstabe a) abgeschlossen werden konnte.

Gleichzeitig folgt aus dem Zusammenhang der Sätze 3 und 4, dass die Qualität der für die Besetzung einer Professur erforderlichen wissenschaftlichen Leistungen entsprechend der Empfehlung des Wissenschaftsrates vom 19.1.2001 nicht von der abgebenden Institution, sondern allein von der aufnehmenden Institution bewertet werden soll.

### Absatz 3

Redaktionelle Folgeänderungen zu den Änderungen in Absatz 1 sowie sprachliche Überarbeitung.

### Absatz 4

Redaktionelle Folgeänderungen zu den Änderungen in Absatz 1 sowie sprachliche Überarbeitung.

### Absatz 5

Die ansonsten unveränderte Vorschrift wird sprachlich überarbeitet.

### **Zu Nummer 25 (§ 45)**

#### Überschrift

Die Änderung der Überschrift trägt dem geänderten Regelungsgehalt des § 45 Rechnung.

#### Absatz 1

Der neugefasste Satz 1 bestimmt, dass Stellen für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren in gleicher Weise öffentlich auszuschreiben sind wie Stellen für Professorinnen und Professoren. Entsprechend der mit der Dienstrechtsreform insgesamt angestrebten Verbesserung der Attraktivität des Hochschulstandorts Deutschland, besonders auch für ausländische und im Ausland tätige deutsche Wissenschaftler, sollen Ausschreibungen zudem grundsätzlich international erfolgen, beispielsweise in einschlägigen internationalen Publikationsorganen oder über das Internet.

Der neue Satz 3 stellt klar, dass beim Wechsel eines Professors oder einer Professorin von einem befristeten in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis keine Ausschreibung und kein Berufungsverfahren erfolgen muss, wenn es sich um dieselbe Professur (Planstelle) handelt.

#### Absatz 2

In dem neugefassten Absatz 2 wird das bisherige grundsätzliche Hausberufungsverbot entsprechend den Empfehlungen der Expertenkommission „Reform des Hochschuldienstrechts“ weitgehend aufgelockert, gleichzeitig aber eine mindestens einmalige Mobilität verlangt.

Ein Hausberufungsverbot gilt künftig nur noch in folgenden Fällen:

- Berufung von Juniorprofessoren oder Juniorprofessorinnen auf eine Professur, wenn diese nach der Promotion die Hochschule nicht gewechselt hatten oder nicht mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig waren.
- Berufung von wissenschaftlichen Mitarbeitern oder Mitarbeiterinnen auf eine Professur, wenn kein begründeter Ausnahmefall (z. B. Ruf einer anderen Hochschule oder Aufnahme in eine Berufungsliste) gegeben ist oder wenn sie nach der Promotion die Hochschule nicht gewechselt hatten oder nicht mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig waren.

Dagegen gilt das Hausberufungsverbot künftig in folgenden Fällen nicht:

- Berufung auf eine Juniorprofessur.
- Berufung auf eine Professur nach einer Juniorprofessur, wenn Juniorprofessoren oder Juniorprofessorinnen nach der Promotion (z. B. bei Antritt einer Postdoc-Stelle oder der Juniorprofessur an der berufenden Hochschule) die Hochschule gewechselt hatten oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule (an der schon die Promotion durchgeführt und die Juniorprofessur absolviert wurde) wissenschaftlich tätig waren.

- Berufung von wissenschaftlichen Mitarbeitern oder Mitarbeiterinnen auf eine Professur, wenn ein begründeter Ausnahmefall gegeben ist (z. B. Ruf einer anderen Hochschule oder Aufnahme in eine Berufungsliste liegen vor) und wenn sie nach der Promotion die Hochschule gewechselt hatten oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig waren.
- Berufung von einer Professur auf eine andere Professur (z. B. von W 2 nach W 3).

#### Absätze 3 und 4

Die Änderungen dienen der sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern.

#### **Zu Nummer 26 (§ 46)**

Die Änderungen dienen der sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern.

#### **Zu Nummer 27 (§ 47)**

Der neugefasste § 47 regelt die Einstellungsvoraussetzungen für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren.

#### Satz 1

Die Einstellungsvoraussetzungen für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sind im Wesentlichen identisch mit den in § 44 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 geregelten Einstellungsvoraussetzungen für Professorinnen und Professoren.

Der Unterschied zu den Einstellungsvoraussetzungen für Professorinnen und Professoren besteht darin, dass für die Berufung auf eine Juniorprofessur, also die erste, noch zeitlich begrenzte Berufung zum Hochschullehrer, eine herausragende Promotion, nicht jedoch zusätzliche wissenschaftliche Leistungen (§ 44 Abs. 1 Nr. 4 Buchstabe a) gefordert werden. Die zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen werden – entsprechend dem internationalen Standard – erst für die Übertragung eines Hochschullehreramtes auf Dauer zur Voraussetzung gemacht.

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 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 beinhalten 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 wenig überzeugend.

Hochschulstudium im Sinne von Nr. 1 ist auch ein Studium an einer Fachhochschule, Kunsthochschule oder Pädagogischen Hochschule.

Über die Einstellungs Voraussetzungen für Professorinnen und Professoren hinaus wird bei Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren eine Promotion verlangt, die sich nicht nur durch ihre Qualität, sondern sogar durch eine herausragende Qualität auszeichnen muss. Hierdurch wird deutlich gemacht, dass die Personalkategorie Juniorprofessur und das mit ihr verbundene Recht zu selbständiger Forschung und Lehre als Hochschullehrer für diejenigen gedacht ist, die sich bereits mit Anfang 30 als Spitzenkräfte unter den promovierten Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen herausgestellt haben.

Im Unterschied zu den bisherigen Einstellungs Voraussetzungen wissenschaftlicher Assistenten und Assistentinnen werden neben der Promotion keine alternativen Qualifikations Voraussetzungen mehr ausdrücklich erwähnt. Auch für Juristinnen und Juristen, Lehrerinnen und Lehrer und – sofern diese ausnahmsweise eine Juniorprofessur anstreben – Ingenieurinnen und Ingenieure gilt daher im Grundsatz, dass sie sich durch eine hervorragende Promotion für eine Hochschullehrtätigkeit im Rahmen einer Juniorprofessur qualifizieren müssen. Die Wörter „in der Regel“ lassen jedoch in begründeten Fällen auch weiterhin Ausnahmen zu.

### Satz 2

Soweit Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren im Bereich der Medizin heilkundliche Tätigkeiten ausüben, setzt die selbständige Vertretung des Faches eine abgeschlossene Facharztausbildung voraus. Im Unterschied zur Professur (§ 44 Abs. 5) wird die Anerkennung als Facharzt oder Fachärztin bei Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen jedoch nicht ausnahmslos, sondern im Rahmen einer Soll-Regelung zur Einstellungs Voraussetzung gemacht. Hierdurch wird eine gewisse zeitliche Überlappung von Facharztausbildung und Juniorprofessur ermöglicht, wenn etwa die Facharztausbildung sich im Zeitpunkt des Berufungsverfahrens in der Endphase befindet, aber formal noch nicht abgeschlossen ist.

### Satz 3

Wenn Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren Aufgaben in der Lehrerbildung wahrnehmen, ist auch bei ihnen als Einstellungs Voraussetzung eine Schulpraxis zu verlangen. Im Anschluss an die Juniorprofessur wäre dieses Erfordernis nur schwer durchzusetzen.

#### Satz 4

Die zeitliche Begrenzung von Promotions- und Beschäftigungsphase vor Beginn der Juniorprofessur auf grundsätzlich sechs Jahre ist durch das Ziel der früheren Selbständigkeit des wissenschaftlichen Nachwuchses in Forschung und Lehre gerechtfertigt. Verlängerungen sind bei Vorliegen besonderer Gründe sowie in den in dem neugefassten § 57b Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 und Nr. 3 bis 5 geregelten Fällen möglich (vgl. Satz 5).

Ein besonderer Grund kann beispielsweise dann angenommen werden, wenn in der Postdoktorandenphase ein Auslandsaufenthalt absolviert wurde und wenn dieser in dem betreffenden Fach üblicherweise mehr als 3 Jahre dauert. Nach der Studie des BMBF „Deutsche Nachwuchswissenschaftler in den USA“ waren 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 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. Die Frage einer Anrechnung einer sechs bzw. im Bereich der Medizin neun Jahre überschreitenden Postdoktorandenzeit auf die Dienstzeit als Juniorprofessor sowie die Frage einer rechtzeitigen Zwischenevaluation in diesen Fällen sind landesrechtlich zu regeln.

Für den Bereich der Medizin ist eine Höchstfrist von neun Jahren erforderlich, da ein zeitlicher Rahmen von sechs Jahren für die Promotions- und Postdoktorandenphase hier nicht ausreichend ist: Eine selbständige Vertretung des Faches Medizin in der Lehre erfordert – wie zu Satz 2 ausgeführt wurde – eine abgeschlossene Facharztausbildung, die nach den geltenden landesrechtlichen Weiterbildungsregelungen je nach Fachrichtung zur Zeit etwa fünf bis sechs Jahre dauert. Hinzu kommt, dass der Professorennachwuchs auch im Bereich der Medizin in Zukunft erst nach Abschluss des Studiums und auf einem anderen Fachrichtungen vergleichbaren Niveau promovieren soll. Da diese Promotionsphase auch an außeruniversitären Forschungseinrichtungen oder ausländischen Einrichtungen absolviert werden können soll, kann die Promotionsphase jedenfalls in diesen Fällen nicht gleichzeitig zur Facharztausbildung genutzt werden.

Bei der Berechnung der zulässigen Dauer der Promotions- und Beschäftigungsphase vor Beginn der Juniorprofessur werden auch Zeiten einer befristeten Beschäftigung vor dem Beginn eines Promotionsvorhabens berücksichtigt. Dies entspricht dem mit der Einführung der Juniorprofessur verfolgten Ziel der Expertenkommission „Reform des Hochschuldienstrechts“, die Qualifikationsphase zu verkürzen und in diesem Zusammenhang die Promotions- und Postdoktorandenphase auf insgesamt maximal sechs Jahre zu begrenzen.

Die Expertenkommission ging dabei davon aus, dass mit der Promotion unmittelbar nach dem Studienabschluss begonnen wird. Es besteht jedoch auch die Möglichkeit, dass nach dem Studium und vor Beginn der Promotionsphase zunächst eine befristete Beschäftigung als wissenschaftlicher Mitarbeiter oder wissenschaftliche Mitarbeiterin oder als wissenschaftliche Hilfskraft erfolgt (Beispiel 1: 3 Jahre Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft ohne Promotionsvorhaben, anschließend 3 Jahre Promotion im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses oder auf Stipendienbasis; Beispiel 2: 6 Jahre Beschäftigung als wissenschaftlicher Mitarbeiter, Beginn der Promotion erst zu Beginn des 4. Jahres).

Satz 4 stellt deshalb sicher, dass solche Beschäftigungsverhältnisse nicht zu einer Verlängerung der auf insgesamt maximal zwölf Jahre angelegten Qualifizierungs- und Bewährungsphase zwischen Studium und Berufung auf eine Lebenszeitprofessur führen.

Bei der Feststellung der Dauer der Promotion sind folgende drei Fallgruppen zu unterscheiden:

- Studierende (insb. in medizinischen Studiengängen): Hier muss nachgewiesen werden, wann das Promotionsthema und -vorhaben vereinbart wurde und wann die Prüfung abgelegt wurde.
  - Mitglieder der Hochschule aufgrund eines Beschäftigungsverhältnisses: Die genaue Dauer der Promotionszeit ist hier irrelevant, da gleichzeitig ein zeitlich anzurechnendes Beschäftigungsverhältnis bestand.
  - sonstige Promovierende: Als Promotionszeit ist hier zukünftig die Zeit der Einschreibung als Doktorand oder Doktorandin nach § 21 Abs. 1 zu berücksichtigen.
- Einzelheiten hierzu sind soweit erforderlich im Landesrecht zu regeln.

#### Satz 5

Die Vorschrift regelt, in welchen Fällen es zu einer Verlängerung der Qualifizierungsphase vor Antritt der Juniorprofessur kommen kann.

#### Satz 6

Die Regelung verhindert die Anrechnung von Beschäftigungsverhältnissen mit geringem Zeitumfang bei der Berechnung der zulässigen Dauer der Promotions- und Beschäftigungsphase vor Beginn der Juniorprofessur.

#### **Zu Nummer 28 (§ 48)**

Die Vorschrift regelt die dienstrechtliche Stellung der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren.

Die Juniorprofessur kann maximal auf zwei mal drei Jahre befristet sein. Die zuständige Organisationseinheit soll im Laufe des dritten Jahres eine Zwischenevaluation durchführen, die aus einer internen Lehr- und einer externen Forschungsevaluation besteht. Bei positiver Bewertung wird die Juniorprofessur um weitere 3 Jahre verlängert. In dieser zweiten Dreijahresphase sollen sich Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen intensiv um eine Lebenszeitprofessur bewerben können und es besteht ausreichend Zeit, das Ergebnis von Berufungsverfahren abzuwarten. Die Verlängerung der Juniorprofessur um drei Jahre bedeutet, dass das Dienstverhältnis sich dann auf sechs Jahre verlängert.

Bei negativer Evaluation scheiden Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen am Ende des dritten Jahres, spätestens aber nach einem Auslaufjahr aus. Das Auslaufjahr dient als Übergangsphase insbesondere dem Abschluss laufender Arbeiten sowie der Suche nach einem Arbeitsplatz außerhalb der Hochschule.

Sofern Nachwuchswissenschaftler im Vorgriff auf eine Juniorprofessur zum Leiter einer Forschernachwuchsgruppe bestellt werden, ergeben sich im Hinblick auf § 48 zwei Fragen: Wenn ihre Promotions- und Postdoktorandenphase sechs Jahre bzw. im Bereich der Medizin neun Jahre überschreitet, wird die Zeit als Leiter einer Forschernachwuchsgruppe auf die Dienstzeit als Juniorprofessor angerechnet? Ferner stellt sich die Frage einer rechtzeitigen Zwischenevaluation in diesen Fällen. Das Rahmenrecht des Bundes enthält sich insofern einer Regelung, so dass diese Fragen gegebenenfalls landesrechtlich zu regeln wären. Vgl. insoweit auch die Begründung zu Nummer 27 (§ 47 Satz 4).

#### **Zu Nummer 29 (§§ 48a bis 48d)**

Die §§ 48a bis 48d enthalten bislang die Regelungen über „Oberassistenten, Oberingenieure“ und „Hochschuldozenten“. Aufgrund der Einführung der Juniorprofessur und der Umgestaltung des Profils der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entfallen diese Personalkategorien künftig ebenso wie die bisher in §§ 47 und 48 geregelte Personalkategorie „Wissenschaftliche und künstlerische Assistenten“ (vgl. auch Nummer 22).

Heutige wissenschaftliche und künstlerische Assistenten, die zukünftig nach dem Ablauf ihrer Beschäftigungszeit nicht mehr zu Oberassistenten, Oberingenieuren oder Hochschuldozenten berufen werden können, können von der Hochschule als wissenschaftliche oder künstlerische Mitarbeiter befristet weiterbeschäftigt werden. Die Befristung erfolgt nach dem allgemeinen Arbeitsrecht für die notwendige Zeit zur Bewerbung auf ausgeschriebene Professuren und Durchführung von Berufungsverfahren. Gemäß § 53 Abs. 1 Satz 4 ist 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 Rechtes vorgesehen ist.

#### **Zu Nummer 30 (§ 49)**

In die klarstellende Anwendungsregelung werden auch die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einbezogen. Auch für diese können Beamtenverhältnisse begründet werden und trifft in diesem Fall § 50 Abs. 3 dienstrechtliche Sonderregelungen.

Im übrigen handelt es sich um eine Folgeänderung zum Wegfall der Personalkategorien „Wissenschaftliche und künstlerische Assistenten“, „Oberassistenten, Oberingenieure“ und „Hochschuldozenten“ und zur Einführung der Personalkategorie „Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren“.

#### **Zu Nummer 31 (§ 50)**

##### Buchstabe a (§ 50 Abs. 1)

##### Doppelbuchstabe aa (§ 50 Abs. 1 Satz 1)

Es handelt sich um eine Folgeänderung zum Wegfall der Personalkategorien „Wissenschaftliche und künstlerische Assistenten“, „Oberassistenten, Oberingenieure“ und „Hochschuldozenten“ und zur Einführung der Personalkategorie „Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren“.

##### Doppelbuchstabe bb (§ 50 Abs. 1 Satz 3)

Die Änderungen dienen der sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern.

Buchstabe b (§ 50 Abs. 2)Doppelbuchstaben aa und bb (§ 50 Abs. 2 Satz 1 und 2)

Der personelle Geltungsbereich der Bestimmungen über die Abordnung und Versetzung von beamteten Professorinnen und Professoren wird durch die Änderungen auf die Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, die ebenso wie die Professoren und Professorinnen ihre Aufgaben in Forschung und Lehre selbständig wahrnehmen, ausgeweitet.

Buchstabe c (§ 50 Abs. 3)Doppelbuchstabe aa (§ 50 Abs. 3 Satz 1)

Es handelt sich um eine Folgeänderung zum Wegfall der Personalkategorien „Wissenschaftliche und künstlerische Assistenten“, „Oberassistenten, Oberingenieure“ und „Hochschuldozenten“ und zur Einführung der Personalkategorie „Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren“.

Doppelbuchstabe bb (§ 50 Abs. 3 Satz 2)Dreifachbuchstabe aaa (§ 50 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2)

Die Änderung dient der sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern.

Dreifachbuchstabe bbb (§ 50 Abs. 3 Satz 2 Nr. 3)

Da § 50 Abs. 3 auch für künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gilt, werden in die Verlängerungsregelung auch Beurlaubungen für künstlerische Zwecke einbezogen.

Dreifachbuchstabe ccc (§ 50 Abs. 3 Satz 2 Nr. 4 alt)

Die Regelung ermöglichte eine Verlängerung des Dienstverhältnisses von wissenschaftlichem Personal in einem Beamtenverhältnis auf Zeit wegen Beurlaubung bis zum 3. Oktober 1994 zur Wahrnehmung von Aufgaben nach § 2 Abs. 6. Sie ist künftig entbehrlich, da es Anwendungsfälle nicht mehr gibt.

Dreifachbuchstabe ddd (§ 50 Abs. 3 Satz 2 Nr. 5 und 6 alt)

Redaktionelle Folgeänderung zu Dreifachbuchstabe ccc.

Dreifachbuchstabe eee (§ 50 Abs. 3 Satz 2 Nr. 5 neu)

Mit der 4. HRG-Novelle erfolgte in der Nichtanrechnungsregelung von Erziehungsurlaubszeiten in § 50 Abs. 3 Satz 2 eine Klarstellung dahingehend, dass eine Verlängerung des Dienstverhältnisses auch dann zulässig ist, wenn während des Erziehungsurlaubs eine nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz zulässige Teilzeitbeschäftigung wahrgenommen wird.

Mit der jüngsten Reform des Bundeserziehungsgeldgesetzes ist der Umfang der erziehungsgeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit von der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit (19,25 Std./Woche) auf 30 Std./Woche erhöht worden. Danach kann jetzt eine Verlängerung wegen Inanspruchnahme von Elternzeit auch dann erfolgen, wenn während der Elternzeit mit fast der vollen Stundenzahl gearbeitet wird. Dies erscheint nicht sachgerecht. Die Änderung bewirkt, dass eine Verlängerung nur in dem Umfang erfolgen kann, wie elternzeitbedingt eine Erwerbstätigkeit tatsächlich nicht erfolgt.



Doppelbuchstabe cc (§ 50 Abs. 3 Satz 4 bis 7)

Redaktionelle Folgeänderung zu Doppelbuchstabe bb Dreifachbuchstaben ccc und ddd sowie sprachliche Überarbeitung.

Buchstabe d (§ 50 Abs. 4)

Es handelt sich um eine Folgeänderung zum Wegfall der Personalkategorien „Wissenschaftliche und künstlerische Assistenten“, „Oberassistenten, Oberingenieure“ und „Hochschuldozenten“ und zur Einführung der Personalkategorie „Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren“.

**Zu Nummer 32** (§ 52)

Die Änderung weitet die Anzeigepflicht für Nebentätigkeiten auf alle Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer aus.

**Zu Nummer 33** (§ 53)Absatz 1

In Absatz 1 werden die Regelungen über die Aufgaben der wissenschaftlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zusammengefasst, die sowohl für befristet wie für unbefristet Beschäftigte gelten.

Zu den „wissenschaftliche Dienstleistungen“ zählen auch die in dem bisherigen § 53 Abs. 2 Satz 1 ausdrücklich genannten Tätigkeiten (Vermittlung von Fachwissen und praktischen Fertigkeiten, Unterweisung in der Anwendung wissenschaftlicher Methoden).

Heutige wissenschaftliche und künstlerische Assistenten, die zukünftig nach dem Ablauf ihrer Beschäftigungszeit nicht mehr zu Oberassistenten, Oberingenieuren oder Hochschuldozenten berufen werden können, können von der Hochschule als wissenschaftliche oder künstlerische Mitarbeiter befristet weiterbeschäftigt werden. Die Befristung erfolgt nach dem allgemeinen Arbeitsrecht für die notwendige Zeit zur Bewerbung auf ausgeschriebene Professuren und Durchführung von Berufungsverfahren. Gemäß Satz 4 ist 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 Rechtes vorgesehen ist.

Absatz 2

Die Möglichkeiten befristet beschäftigter wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, im Rahmen ihrer Dienstaufgaben Arbeiten durchzuführen, die der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung dienen, waren bisher auf den Bereich der Vorbereitung einer Promotion begrenzt. Zukünftig wird auch die Erbringung von über die Promotion hinausgehenden, zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen einbezogen und damit zugleich ein neben der Juniorprofessur bestehender Weg zur Professur verankert.

Satz 1 ist als Kann-Regelung, Satz 2 als Soll-Regelung ausgestaltet, da es auch befristet beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gibt, denen ausschließlich Dienstleistungen in Forschung und Lehre obliegen und die nicht auch zu ihrer eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung beschäftigt werden. Auf der Basis von Satz 2 können die Länder beispielsweise auch Beschäftigungsverhältnisse mit Doktorandinnen und Doktoranden vorsehen, in denen diese weitgehend von Dienstleistungsverpflichtungen freigestellt sind.

#### Absätze 3 und 4

Die Änderungen dienen der sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern.

#### **Zu Nummer 34 (§ 54)**

Im Hinblick auf die rechtliche Verselbständigung und Auslagerung zahlreicher Hochschulkliniken aus den Hochschulen kann im Rahmen der Deregulierung des HRG auf eine Regelung zur dienst- und mitgliedschaftsrechtlichen Gleichstellung von Personal mit ärztlichen Aufgaben im Bundesrecht verzichtet werden (vgl. Nummer 20).

#### **Zu Nummer 35 und 36 (§ 55 Satz 4, § 56)**

Die Änderungen dienen der sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern.

#### **Zu Nummer 37 (§§ 57a bis 57f)**

##### § 57a

##### Satz 1

Die Sonderregelungen für befristete Arbeitsverhältnisse im Hochschulbereich beschränken sich künftig auf Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen (§ 53 HRG) sowie mit wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräften. Bei diesen Mitarbeitergruppen wird 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.

Zwar sind die von den entsprechenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wahrgenommenen wissenschaftlichen Dienstleistungen (§ 53 Abs. 1 HRG) Daueraufgaben der Hochschule. Die Befristungsmöglichkeit wird aber bei diesen Mitarbeitergruppen ausnahmslos im Interesse der Nachwuchs- und Qualifikationsförderung eröffnet. Die Abgrenzung des personellen Geltungsbereichs beschränkt sich auf das unumgängliche Maß zur Sicherung der Funktionsfähigkeit der Forschung und Lehre an den Hochschulen. Weitergehende Sonderbefristungsmöglichkeiten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Daueraufgaben werden nicht vorgesehen. Für andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Hochschulbereich ist vielmehr die Anwendung der allgemeinen Regelungen zur Befristung von Arbeitsverträgen hinreichend.

Um die Qualifikationsphase mit befristeten Verträgen nicht über das gebotene Maß hinaus zu verlängern, werden die wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte in die Regelung vollwertig einbezogen; auch die Beschäftigung als wissenschaftliche oder künstlerische Hilfskraft wird daher in die Höchstgrenzen eingerechnet.

Die Einbeziehung ist gerechtfertigt, weil auch wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte Dienstleistungen in Forschung und Lehre erbringen und typischerweise (auch) zur eigenen Qualifizierung beschäftigt werden. Sie unterscheiden sich von den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bislang nur darin, dass sie ihre Dienstleistungen zu weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit der im öffentlichen Dienst Beschäftigten zu erbringen haben. Arbeitsrechtlich wäre es nicht gerechtfertigt, diese Beschäftigung gegenüber wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ungleich zu behandeln. Da die Beschäftigung auch ihrer eigenen Qualifizierung dient, ist sie in vollem Umfang in die §§ 57a ff. HRG einzubeziehen.

Nur solche Beschäftigungsverhältnisse dürfen nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit nicht in die Berechnung der Befristungshöchstdauer eingerechnet werden, die realistischerweise nicht zur wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung genutzt werden können, was bei Arbeitsverhältnissen bis zu einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit angenommen wird (vgl. § 57b Abs. 2 Satz 1). Insbesondere Nebenbeschäftigungen – etwa als Referendar oder Korrekturassistentin – bleiben damit anrechnungsfrei. Nach dem Grundprinzip des § 57b Abs. 1 Satz 2 ist aber auch diese Zeit anzurechnen, wenn diese Beschäftigungsphase zum Zwecke der Anfertigung einer Doktorschrift genutzt wird.

Nicht übernommen in den personellen Geltungsbereich der Sonderbefristungstatbestände wurde das bislang in § 54 HRG bezeichnete Personal mit ärztlichen Aufgaben. Hinsichtlich eines Sonderbefristungsrechts zur wissenschaftlichen Qualifizierung besteht bei diesem Personenkreis kein Anlass, die Qualifizierungsphase über die in der Neuregelung der §§ 57a ff. vorgesehenen Zeiträume hinaus zu erstrecken. Mit der Begrenzung des personellen Geltungsbereiches wird auch der spezifische Zweck der Sonderbefristungstatbestände unterstrichen. So besteht das Personal mit ärztlichen Aufgaben typischerweise aus Ärztinnen/Ärzten, Zahnärztinnen/Zahnärzten und Tierärztinnen/Tierärzten, die eine zusätzliche Qualifikation erwerben wollen. Die Facharztqualifikation von Ärzten oder Ärztinnen, die an einer Hochschule als wissenschaftliche Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen beschäftigt werden, kann innerhalb der in § 57b geregelten Grenzen durchaus erreicht werden. Außerhalb der Universitäten ist die Befristungsmöglichkeit im Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung geregelt. Sollten für Ärztinnen und Ärzte andere Befristungsgrenzen opportun erscheinen, besteht die Möglichkeit zur tarifvertraglichen Modifizierung der Befristungshöchstdauer.

Bei Lehrkräften für besondere Aufgaben (§ 56 HRG) kann zwar auch ein legitimes Interesse der Nachwuchsförderung und der Erneuerung der wissenschaftlichen Lehre bestehen. Das Bundesverfassungsgericht hat die bis zum 24.8.1998 geltende Vorgängerregelung, die mit der Sicherstellung eines aktualitätsbezogenen Unterrichts begründet worden war, ausdrücklich gebilligt (BVerfGE 94, 268, 288 f.). Diese Zwecksetzung kann aber auch mit den allgemeinen Regelungen und Grundsätzen für befristete Arbeitsverträge erreicht werden. Im Übrigen ist für diesen Mitarbeiterkreis, soweit keine weitere wissenschaftliche Qualifizierung vorgesehen ist, der unbefristete Arbeitsvertrag der Regelvertrag. Sofern das Interesse besteht, Lektoren und Lektorinnen auch zu ihrer eigenen Qualifizierung zu beschäftigen, steht es den Hochschulen frei, diese als wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu beschäftigen. Das HRG gibt insoweit keinen Vertragstypenzwang vor.

### Satz 2

Die Neuregelung hält wie die frühere Regelung an dem Grundprinzip des zweiseitig zwingenden Gesetzesrechts fest. Das Bundesverfassungsgericht hat die zweiseitig zwingende Tarifsperrung im Hinblick auf die vom Gesetzgeber verfolgten Ziele gebilligt (BVerfGE 94, 268, 293 f.). Nach der hier vorgesehenen Tarifvertragssperre kann von dem Grundprinzip der befristeten Arbeitsverträge für den in Satz 1 erfassten Personenkreis nicht abgewichen werden.

### Satz 3

Die bisherige Tarifsperre des HRG wird dahingehend aufgelockert, dass künftig von den in § 57b vorgesehenen Fristen für bestimmte Fachrichtungen und Forschungsbereiche durch Tarifvertrag abgewichen werden kann. Diese Regelung trägt der zum Teil in der Literatur geäußerten Kritik Rechnung, dass es unverhältnismäßig sei, durch Gesetz auch zukünftige tarifvertragliche Regelungen zu sperren (vgl. auch die abweichende Meinung des Verfassungsrichters Kühling zum Beschluss des BVerfG, BVerfGE 94, 268, 294 ff.). Der verfassungsrechtlich abgesicherte Zweck der Sonderbefristungsregelungen – die Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie die Sicherung der Innovation in Forschung und Lehre, lässt jedoch kein anderes Mittel als den befristeten Arbeitsvertrag zu. Zur Sicherstellung dieser Zwecke sind erleichterte befristete Arbeitsverträge das geeignete und erforderliche Mittel. Es kann allerdings bezogen auf einzelne Fachrichtungen oder Forschungsbereiche durchaus gerechtfertigt sein, im Einzelfall eine kürzere oder eine längere Befristungshöchstdauer zu statuieren oder die Zahl von Verlängerungen von befristeten Arbeitsverhältnissen zu beschränken. Insoweit können den Tarifvertragsparteien Regelungskompetenzen übertragen werden, die zu einer differenzierteren und sachnäheren Gestaltung in der Lage sind. Im Wege des tarifvertraglichen Kompromisses gefundene Fristenregelungen erhalten dann aus verfassungsrechtlicher Sicht eine zusätzliche Legitimation.

Ausgeschlossen bleiben andere abweichende Regelungen wie beispielsweise die Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2 y BAT, die Befristungen vom Vorliegen eines Sachgrundes abhängig macht, da Satz 3 tarifvertragliche Regelungen nur über von § 57b Abs. 1 abweichende Fristen für bestimmte Fachrichtungen und Forschungsbereiche ermöglicht. Die SR 2 y zum BAT erfüllen diese Voraussetzung nicht, weil sie für den gesamten öffentlichen Dienst allgemein gelten; sie sind weder beschränkt auf den Bereich von Wissenschaft und Forschung noch innerhalb dieses Bereiches auf bestimmte Fachrichtungen oder Forschungsbereiche.

### Satz 4

Die Bestimmung ermöglicht es nicht tarifgebundenen Arbeitsvertragsparteien, die dem Geltungsbereich eines gemäß Satz 3 abgeschlossenen Tarifvertrages unterfallen, die Anwendung der tarifvertraglichen Regelungen einzelvertraglich zu vereinbaren.

### Satz 5

Die Regelung verdeutlicht, dass die §§ 57a ff. arbeitsrechtliche Spezialregelungen sind, die den allgemeinen Regelungen vorgehen. Alternativ können aber mit dem unter den Geltungsbereich der §§ 57a ff. fallenden Personal auch befristete Verträge nach den allgemeinen arbeitsrechtlichen Regelungen abgeschlossen werden, wie sie insbesondere im Teilzeit- und Befristungsgesetz niedergelegt sind. Diese Verträge werden allerdings – wie § 57b Abs. 2 Satz 2 klarstellt – auf die Höchstbefristungsdauer des § 57b voll angerechnet. Nach Ablauf der Höchstfrist sind Befristungen nur noch nach allgemeinem Arbeitsrecht möglich.

Satz 5 stellt ferner klar, dass im Übrigen die allgemeinen Regelungen zur Kündigung von Arbeitsverträgen Anwendung finden. Im Unterschied zur derzeitigen Rechtslage bedarf es insbesondere eines Sonderkündigungsrechts bei Wegfall von Mitteln Dritter nicht. Die hierzu bislang in § 57d HRG enthaltene Bestimmung hat ohnehin keine praktische Bedeutung erlangt.

Es ist im Übrigen den Hochschulen zuzumuten, die befristeten Arbeitsverträge, die aus Drittmitteln finanziert werden, entsprechend dem Fördervolumen bzw. dem Bewilligungszeitraum auszurichten. Das Risiko, dass das zur Verfügung stehende Drittmittelvolumen nicht richtig berechnet wird oder dass Drittmittel zum Wegfall kommen, würde durch ein Sonderkündigungsrecht von den Hochschulen auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer übertragen. In Ansehung der weitgehenden Befristungsmöglichkeiten und der nach allgemeinem Kündigungsschutzrecht gegebenen Kündigungsmöglichkeiten wegen Wegfall der Drittmittel ist dies nicht erforderlich.

### Absatz 2

Die Regelung stellt klar, dass es den Hochschulen arbeitsrechtlich freisteht, in besonderen Fällen im wissenschaftlichen Mittelbau auch unbefristete Arbeitsverhältnisse zu begründen. Dieses Recht kann den Hochschulen im Hinblick auf ihre Personalhoheit ohnehin nicht genommen werden. Eine Klarstellung ist aber deshalb notwendig, weil in der Literatur vertreten worden ist, aus der zweiseitig zwingenden Natur der §§ 57a ff. HRG folge, dass die Arbeitsvertragsparteien keinen unbefristeten Arbeitsvertrag abschließen dürfen, wenn einer der Sonderbefristungstatbestände gegeben sei.

Diese Auffassung überzieht die Reichweite zweiseitig zwingenden Rechts und schränkt die Personalhoheit der Hochschulen in verfassungsrechtlicher problematischer Weise ein. Die Abschlussfreiheit der Hochschulen ist nicht eingeschränkt. Es bleibt dabei, dass die Hochschulen unter arbeitsrechtlichen Gesichtspunkten auch das in Absatz 1 Satz 1 genannte Personal unbefristet beschäftigen können.

Andererseits wurde zum Teil geltend gemacht, bei der Begründung von Arbeitsverhältnissen im Hochschulbereich sei der Gleichbehandlungsgrundsatz zu wahren. Das BAG (BAGE 71, 108, 130) hat hierzu klargestellt, dass der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz bei Einstellungen keine Anwendung findet, also auch nicht bei der Frage, ob ein Arbeitnehmer befristet und ein anderer unbefristet eingestellt wird. Insoweit hat die vertragsrechtliche Gestaltungsfreiheit Vorrang. Der Gleichbehandlungsgrundsatz verhindert eine Begünstigung einzelner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht.

Die Regelung betrifft nur die arbeitsrechtliche Befugnis der Hochschulen, unbefristete Arbeitsverträge abzuschließen. Die Landesgesetzgeber können die nach dem Arbeitsrecht bestehenden Möglichkeiten ihrer Hochschulen hochschulrechtlich begrenzen und etwa für bestimmte Personalgruppen (z. B. für wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte) nur den Abschluss befristeter Arbeitsverträge zulassen.

### § 57b

#### Absatz 1

Die Regelung der Befristungshöchstgrenzen ist der Kern der Neuregelung des Verhältnisses von befristeter und unbefristeter Beschäftigung im Hochschulbereich. Einerseits soll den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ein hinreichender Zeitraum zur Qualifizierung und den Hochschulen zur Nachwuchsförderung offen stehen; andererseits zwingt die Regelung Hochschulen und Nachwuchswissenschaftler dazu, die Qualifizierungsphase zügig voranzutreiben, wenn das Privileg der befristeten Beschäftigung genutzt werden soll.

Ferner verhindert die Regelung, dass Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen über unvertretbar lange Zeiträume in befristeten Beschäftigungsverhältnissen gehalten werden. Das gilt insbesondere für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne abgeschlossene Promotion, für die der Hochschulbereich ohne entsprechenden akademischen Abschluss in der Regel keine dauerhafte Perspektive sein kann. Dies gilt aber auch für promovierte hochqualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Für sie muss in absehbarer Zeit klar werden, ob sie ihre wissenschaftliche Karriere im Rahmen einer Professur fortsetzen können, ob sie von der Hochschule im bisherigen Status unbefristet weiterbeschäftigt werden oder ob sie aus dem Hochschuldienst ausscheiden müssen, um den Platz für neuen wissenschaftlichen Nachwuchs frei zu machen und sich selbst rechtzeitig eine alternative berufliche Perspektive aufzubauen.

### Satz 1

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Promotion können für maximal sechs Jahre befristet beschäftigt werden. Eine befristete Beschäftigung von bis zu sechs Jahren von nicht promovierten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist aber auch dann möglich, wenn diese keine Promotion anstreben. Die sechsjährige Frist berücksichtigt dabei auch, dass wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einzelnen Bereichen erst einmal an die wissenschaftliche Arbeit herangeführt werden müssen, bevor sie eine hinreichend qualifizierte Promotion zu erstellen in der Lage sind. Dieser Zeitraum beträgt etwa ein bis zwei Jahre, wie auch die im geltenden § 57b Abs. 2 Nr. 5 HRG geregelte Erprobungsbefristung von zwei Jahren deutlich macht. Als Richtschnur für die Anfertigung der Doktorschrift und Abschluss des Promotionsverfahrens sind im Regelfall drei bis vier Jahre anzusetzen. Um hinreichenden Spielraum sowohl für die Hinführung zur Promotion als auch für den Abschluss des Verfahrens zu ermöglichen, ohne ein vorzeitiges Ausscheiden zu erzwingen, ist deshalb der Zeitraum von sechs Jahren angemessen.

In die Befristungshöchstdauer sind – anders als im gegenwärtigen Recht (vgl. § 57c Abs. 5 Satz 1 HRG) – auch die Beschäftigungszeiten als wissenschaftliche oder künstlerische Hilfskraft einzurechnen. Um das Ziel einer zügigen Promotion zu erreichen, entfällt künftig die derzeitige Nichtanrechnung von Zeiten zur Vorbereitung der Promotion (§ 57c Abs. 3 HRG, der praktisch eine unbegrenzte befristete Beschäftigung zum Zwecke der Promotion ermöglichte). Vor diesem Hintergrund erweist sich die sechsjährige Befristungshöchstdauer bis zum Abschluss der Promotion als knappe, aber im Allgemeinen hinreichende Frist.

Im Unterschied zum früheren Recht wird keine Einstellungsgrenze für die erstmalige Begründung eines befristeten Arbeitsverhältnisses vorgesehen. Diese wäre zwar sinnvoll, um eine Überalterung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu verhindern, weil angestrebt wird, dass die wissenschaftliche Qualifizierungsphase zwischen dem 30. und dem 40. Lebensjahr zum Abschluss kommt. Eine bloße Sollvorschrift würde indes das Gesetz überfrachten; eine zwingende Einstellungsgrenze hingegen stieße an verfassungsrechtliche Grenzen. Durch altersbezogene Einstellungsgrenzen könnten zudem besondere Erwerbsbiographien, insbesondere von Frauen, nicht zureichend erfasst werden. Auch könnte die erstmalige Begründung eines befristeten Arbeitsverhältnisses mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern behindert werden, die besondere Kenntnisse und Erfahrungen in Forschung oder Lehre von außerhalb der Hochschule einbringen können. Hier ist an Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen in der Industrie zu denken, die die Hochschullaufbahn nach ihrer praktischen Erfahrung einschlagen wollen. Auch wissenschaftlich Hochqualifizierte aus dem Bereich der Wirtschaft sollen die Hochschullaufbahn einschlagen können.

## Satz 2

Satz 2 gilt für den Abschluss befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit promovierten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und wissenschaftlichen Hilfskräften. Die Regelung entspricht dem bisherigen Befristungsvolumen für wissenschaftliche Assistenten und Assistentinnen und den künftig für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren geltenden Befristungshöchstgrenzen. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit abgeschlossener Promotion können sich innerhalb von sechs Jahren durch Erbringung weiterer wissenschaftlicher Leistungen und Tätigkeiten in der Lehre für die Übernahme eines Professorenamtes qualifizieren.

Wesentlich ist die Verlängerungsregel im zweiten Halbsatz. Sie honoriert eine zügige Promotionsphase, gleichgültig ob sie innerhalb oder außerhalb eines Beschäftigungsverhältnisses nach Absatz 1 Satz 1 in Verbindung mit Absatz 2 Satz 1 absolviert wurde. Wer innerhalb oder außerhalb eines solchen Beschäftigungsverhältnisses schneller als in sechs Jahren zum Abschluss einer Promotion gelangt, der kann die eingesparte Zeit in der Postdocphase entsprechend anhängen. Die Anrechnungsregelung stellt sicher, dass die insgesamt zulässige Höchstdauer von zwölf Jahren nicht überschritten wird, andererseits aber auch ausgeschöpft werden kann.

Die Regelung stellt außerdem sicher, dass auch Zeiten einer befristeten Beschäftigung vor dem Beginn eines Promotionsvorhabens bei der Berechnung der zulässigen Befristungsdauer berücksichtigt werden. Dies entspricht der Berechnung der zulässigen Dauer der Promotions- und Beschäftigungsphase vor Beginn der Juniorprofessur in § 47 Satz 3 (vgl. Nummer 27) und damit dem Zeitrahmen für die Neugestaltung des Weges zur Professur, an dem das Konzept für die Neuregelung der Befristungsregelungen des HRG orientiert ist.

Auch Promotionszeiten, die vor dem Abschluss der Erstausbildung lagen, werden berücksichtigt. Dies betrifft insbesondere Promovierende im Bereich der Medizin, die bislang in der Regel bereits während ihres Studiums promovieren, ferner Lehrer und Lehrerinnen sowie Juristinnen und Juristen, sofern sie während der Referendarzeit promovieren.

Bei der Feststellung der Dauer der Promotion sind folgende drei Fallgruppen zu unterscheiden:

- Studierende (insb. in medizinischen Studiengängen): Hier muss nachgewiesen werden, wann das Promotionsthema und -vorhaben vereinbart wurde und wann die Prüfung abgelegt wurde.
- Mitglieder der Hochschule aufgrund eines Beschäftigungsverhältnisses: Die genaue Dauer der Promotionszeit ist hier irrelevant, da gleichzeitig ein zeitlich anzurechnendes Beschäftigungsverhältnis bestand.
- sonstige Promovierende: Als Promotionszeit ist hier zukünftig die Zeit der Einschreibung als Doktorand oder Doktorandin nach § 21 Abs. 1 zu berücksichtigen.

Die bisherigen Sonderregelungen für Mediziner und Medizinerinnen in § 57c Abs. 4 sahen eine Verlängerung der Grundbefristungszeit von 5 Jahren um weitere drei Jahre für den Erwerb der Anerkennung als Facharzt sowie um nochmals drei Jahre für den Erwerb einer Zusatzbezeichnung vor. Der Gesamtbefristungszeitraum betrug damit für diesen Personenkreis maximal elf Jahre. Nach der vorgesehenen Regelung können die während des medizinischen Studiums Promovierenden maximal zwölf Jahre abzüglich ihrer Promotionszeit beschäftigt werden. Da die Promotionszeiten in der Medizin üblicherweise rund ein Jahr betragen, ergibt sich sonach keine Änderung gegenüber dem geltenden Recht.

Im Unterschied zur Sonderregelung für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren im Bereich der Medizin (§ 47 Satz 3) ist keine entsprechende Regelung für wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Bereich der Medizin vorgesehen, da bei ihnen nicht die Einstellungsvoraussetzung einer abgeschlossenen Facharztausbildung besteht und sie die Facharztausbildung deshalb während ihrer Tätigkeit als wissenschaftliche Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen absolvieren können.

### Satz 3

Die zulässige Befristungsdauer für wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte wird gegenüber dem geltenden Recht nicht verändert. Die Tätigkeit als wissenschaftliche oder künstlerische Hilfskraft wird auf die nach Satz 1 und 2 zulässige Beschäftigungsdauer angerechnet, sofern die Voraussetzung des Absatz 2 Satz 1 (Arbeitsverhältnis mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit) erfüllt ist.

Hilfskräfte sind Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, deren Arbeitszeit weniger als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit beträgt. Wissenschaftliche Hilfskräfte verfügen über einen ersten berufsqualifizierenden Hochschulabschluss. Studentische Hilfskräfte (vgl. § 57e) haben noch keinen ersten berufsqualifizierenden Hochschulabschluss.

### Satz 4

Die Regelung stellt klar, dass befristete Arbeitsverträge auch mit kürzeren Fristen abgeschlossen und dann bis zum Erreichen der jeweils vorgesehenen Höchstfristen verlängert werden können.

### Absatz 2

Die Regelung schließt einen funktionswidrigen Wechsel der Befristungstatbestände durch Kombination unterschiedlicher gesetzlicher Grundlagen ebenso aus wie eine immer wieder erneute Inanspruchnahme der Befristungshöchstgrenzen bei jedem Wechsel der Hochschule oder Forschungseinrichtung. Die Möglichkeit einer mehrfachen Ausschöpfung der Befristungshöchstgrenzen steht dem Ziel der zügigen wissenschaftlichen Qualifizierung entgegen.

Angerechnet werden alle befristeten Beschäftigungsverhältnisse mit einer Hochschule oder Forschungseinrichtung im Sinne des § 57d, entsprechende Beamtenverhältnisse auf Zeit sowie Privatdienstverträge. In die Anrechnung einbezogen werden damit insbesondere auch Zeiten einer Juniorprofessur, sei es im Angestellten- oder Beamtenverhältnis, um eine dem Normzweck nicht entsprechende Weiterbeschäftigung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren als wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu verhindern. Andererseits sollen auch Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, die seit erstmaliger Beschäftigung im Hochschulbereich bzw. Beginn der Promotion weniger als zwölf Jahre benötigt haben, diesen Höchstbefristungszeitraum ausschöpfen können.

Die Formulierung „mit einer deutschen Hochschule“ in Satz 1 erfasst sowohl Hochschulen mit wie ohne Dienstherrnfähigkeit. Bei letzteren steht das Personal zwar im Landesdienst, faktisch werden die Arbeitsverträge aber von den Hochschulen abgeschlossen.



### Absatz 3

Die Regelung enthält in Satz 1 und 2 eine modifizierte Fortschreibung des bereits im geltenden § 57b Abs. 5 HRG enthaltenen Zitiergebots. Die Auswirkungen des Zitiergebots sind allerdings gegenüber der bisherigen Fassung wesentlich entschärft, weil es der Angabe eines Sachgrundes nach der hier vorgeschlagenen Neuregelung nicht mehr bedarf. Es genügt, in der schriftlichen Vereinbarung festzuhalten, dass der Vertrag auf der Befristungsregelung des HRG beruht. Wird dieses Zitiergebot verletzt, folgt hieraus nicht automatisch die Entfristung des Arbeitsverhältnisses. Vielmehr kann die Befristung in diesen Fällen nur nicht auf den Sondertatbestand des neuen § 57b Abs. 1 gestützt werden. Die Befristung kann jedoch nach allgemeinen Grundsätzen, also nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes gerechtfertigt sein. Der Hochschule bleibt es ferner überlassen, befristete Arbeitsverhältnisse von vornherein auch auf andere Befristungstatbestände zu stützen. Allerdings werden auch solche Arbeitsverträge in die Berechnung der Befristungshöchstgrenze einberechnet.

Satz 3 entspricht der bislang in § 57c Abs. 1 HRG enthaltenen Regelung, die im Rahmen der Befristungshöchstgrenzen zum Schutze der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Zweckbefristungen und auflösende Bedingungen ausschließt. Diese Typisierung der Befristungsarten geht den allgemeinen Möglichkeiten des Abschlusses befristeter Arbeitsverträge vor.

### Absatz 4

Die bislang in § 57c Abs. 6 HRG enthaltenen Regelungen zur Nichtanrechnung von Unterbrechungszeiten mit Einverständnis des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin werden im Wesentlichen fortgeschrieben. Es entfällt lediglich die in § 57c Abs. 6 Nr. 2 dritte Alternative geregelte Nichtanrechnungsmöglichkeit von Zeiten einer Beurlaubung bis zum 3. Oktober 1994 zur Wahrnehmung von Aufgaben nach § 2 Abs. 6. Diese ist künftig entbehrlich, da es Anwendungsfälle nicht mehr gibt. Wie bei § 50 Abs. 3 Satz 2 Nr. 3 werden in Satz 1 Nr. 2 auch Beurlaubungen für künstlerische Zwecke einbezogen (vgl. Begründung zu Nummer 31 Buchstabe c Doppelbuchstabe bb Dreifachbuchstabe bbb). In Satz 1 Nr. 5 wird der Verweis auf die Mandatsregelung für Beamte durch eine für Angestellte adäquatere Formulierung ersetzt.

Entsprechend der vom Gesetzgeber mit Erlass der bisherigen Nichtanrechnungsbestimmungen verfolgten Zielsetzung, dass die Beendigung des Arbeitsvertrages um die nichtanzurechnende Zeit hinausgeschoben wird (vgl. Entwurf eines Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen, BT-Drs. 10/2283, S. 12) stellt die Neufassung nunmehr ausdrücklich klar, dass das befristete Arbeitsverhältnis sich um die Nichtanrechnungszeiträume verlängert.

Die Verlängerungsregelungen sind mit dem Grundprinzip einer zügigen Qualifizierung vereinbar bzw. aus sozialen Gründen gefordert. So würde es eine nicht zu rechtfertigende Benachteiligung insbesondere von Frauen darstellen, wenn Zeiten des Mutterschutzes oder der Elternzeit auf die Vertragslaufzeit angerechnet würden. Vergleichbare Erwägungen gelten für die Unterbrechungszeiten in Nr. 1 und Nr. 4. Die Nichtanrechnung einer Beurlaubung für eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit oder eine außerhalb des Hochschulbereichs oder im Ausland durchgeführte wissenschaftliche, künstlerische oder berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung ist mit dem Zweck der zügigen Qualifikation vereinbar, weil sie insbesondere den Wissenstransfer fördert. Diese Nichtanrechnungsmöglichkeit ist geradezu eine Aufforderung für junge Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen, Erkenntnisse in der Praxis und im Ausland zu sammeln und diese wieder in ihre Tätigkeit im Hochschulbereich einfließen zu lassen. Beibehalten wird auch die Nichtanrechnung von Zeiten einer Freistellung zur Wahrnehmung von Aufgaben in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung (Nr. 5).

Die weiteren Änderungen dienen der leichteren Verständlichkeit der Regelung. Sie machen deutlich, dass es für die Anwendbarkeit der Regelung nicht darauf ankommt, dass die Beurlaubung oder sonstige Freistellung nicht länger als 2 Jahre gedauert hat. Wie bei § 50 Abs. 3 Satz 4 wird allein geregelt, dass der Umfang der Verlängerung auf jeweils zwei Jahre begrenzt wird. So führen eine Beurlaubung für drei Jahre oder eine Reduzierung der Arbeitszeit auf die Hälfte in einem Zeitraum von vier Jahren gleichermaßen zu einer Verlängerung von zwei Jahren.

#### § 57c

Die Vorschrift entspricht der bislang in § 57e HRG enthaltenen Regelung. Die Gleichstellung für die Befristungshöchstgrenzen in Privatdienstverträgen hat sich als sinnvoll erwiesen. Die Einbeziehung hat ferner zur Folge, dass auch Befristungen in Privatdienstverträgen in die Höchstgrenzenberechnung einfließen. Durch Wechsel der Arbeitgeber (Hochschule, Forschungseinrichtung und Privatdienstverträge mit Professoren) soll keine mehrfache Ausschöpfung der Befristungshöchstgrenzen möglich sein.

#### § 57d

Die Regelung tritt an die Stelle des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Forschungseinrichtungen vom 14.6.1985 (BGBl. I S. 1065), das in Artikel 2 aufgehoben wird. Der Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit dem wissenschaftlichen Personal von Forschungseinrichtungen richtet sich künftig unmittelbar nach § 57d HRG. Eine sondergesetzliche Regelung für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen ist damit nicht mehr erforderlich.

Die Definition der in die Regelung einbezogenen Forschungseinrichtungen erfasst die in § 1 des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Forschungseinrichtungen genannten Einrichtungen. Dies sind wie bisher staatliche Forschungseinrichtungen des Bundes und der Länder. Die Regelung gilt ferner für überwiegend staatlich oder auf der Grundlage des Art. 91b GG von Bund und Ländern gemeinsam geförderte Einrichtungen. Bei den auf der Grundlage des Art. 91b GG geförderten Forschungseinrichtungen kommt es auf die Höhe des Anteils der staatlichen Finanzierung nicht an. Forschungseinrichtungen i. S. d. § 57d sind damit insbesondere die Institute der Max-Planck-Gesellschaft und der Fraunhofer-Gesellschaft, die in der Hermann von Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren zusammengeschlossenen Einrichtungen und die Institute der sog. „Blauen Liste“.

Darüber hinaus werden in die Regelung auch institutionell überwiegend staatlich finanzierte Forschungseinrichtungen einbezogen. Hierunter fallen Institutionen, die hinsichtlich ihrer Gesamtfinanzierung zwar überwiegend private Drittmittel einwerben, deren Grundfinanzierung jedoch überwiegend vom Staat stammt.

Die Regelung stellt sicher, dass auch die außeruniversitären Forschungseinrichtungen in gleichem Umfang Qualifizierungsstellen einrichten können wie die Hochschulen. Der Umstand, dass auch die außeruniversitären Forschungseinrichtungen freie Befristungsmöglichkeiten mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von sechs bzw. bis zu zwölf Jahren haben, erübrigt auch eine Sonderregelung für eine Befristung wegen Drittmittelfinanzierung. Werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an außeruniversitären Forschungseinrichtungen mehr als sechs (ohne abgeschlossene Promotion) bzw. mehr als zwölf Jahre (mit abgeschlossener Promotion) beschäftigt, kann auch deren Weiterbeschäftigung nur nach allgemeinen arbeitsrechtlichen Regelungen gerechtfertigt werden.

Die einheitliche Regelung der Befristungsmöglichkeiten für Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen hat ferner zur Folge, dass die Befristungshöchstgrenzen für die Beschäftigung im Bereich der Hochschulen und der außeruniversitären Forschungseinrichtungen zusammengerechnet werden. Die Befristungshöchstgrenzen können daher nach einem Wechsel zwischen Hochschule und Forschungseinrichtung nicht erneut in Anspruch genommen werden.

Im personellen Geltungsbereich ist die Regelung weitergehend als § 57a Abs. 1 Satz 1, da der Begriff des wissenschaftlichen Personals nicht nur wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie wissenschaftliche Hilfskräfte erfasst, sondern auch Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen in Leitungspositionen. Das entspricht bisherigem Recht und trägt der gegenüber Hochschulen abweichenden Personalstruktur der außeruniversitären Forschungseinrichtungen Rechnung.

#### § 57e

Die Vorschrift regelt, dass Beschäftigungszeiten von Hilfskräften, die als Studierende an der Hochschule eingeschrieben sind und noch nicht über einen ersten berufsqualifizierenden Hochschulabschluss verfügen, auf die nach § 57b Abs. 1 zulässigen Befristungsgrenzen auch künftig nicht angerechnet werden. Sie entspricht inhaltlich der bislang in § 57c Abs. 5 Satz 3 getroffenen Regelung.

#### § 57f

Die Vorschrift bestimmt, dass die neugefassten §§ 57a ff. nur für Verträge gelten, die nach Inkrafttreten des Änderungsgesetzes abgeschlossen werden. Auf zuvor abgeschlossene Verträge bleibt das bis zum Inkrafttreten des Änderungsgesetzes geltende Recht weiter anwendbar.

#### **Zu Nummer 38 (§ 70)**

##### Buchstabe a (§ 70 Abs. 1 Nr. 3)

Die Änderung dient der sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern.

##### Buchstabe b (§ 70 Abs. 5)

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung zur Neufassung der §§ 57a bis 57f.

#### **Zu Nummer 39 (§ 72)**

##### Buchstabe a (§ 72 Abs. 1 Satz 7 neu)

Gemäß Artikel 75 Abs. 3 Grundgesetz werden die Länder mit dem neuen Satz 7 zur Anpassung ihrer Hochschulgesetze an die geänderten Vorschriften des Hochschulrahmengesetzes innerhalb einer Frist von drei Jahren nach Inkrafttreten des Änderungsgesetzes verpflichtet. Diese Frist erscheint angemessen und ausreichend.

Die Maßgaberegulation im ersten Halbsatz suspendiert zum einen bis zum 31.12.2009 von der Einhaltung des in § 44 Abs. 2 Satz 1 normierten Regelerfordernisses der Juniorprofessur, da in den ersten Jahren nach Inkrafttreten des Gesetzes Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen noch nicht oder noch 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.

Zum anderen legt sie fest, dass die Regelung des § 44 Abs. 2 Satz 3 nicht für Prüfungsverfahren gilt, die vor dem 1.1.2010 beendet worden sind.

Der letzter Halbsatz der Regelung sieht jedoch vor, dass § 44 Abs. 2 Satz 3 bei Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen von vorneherein anzuwenden ist, da die Durchführung eines Prüfungsverfahrens mit deren Selbständigkeit in Forschung und Lehre unvereinbar ist.

#### Buchstabe b (§ 72 Abs. 2 Satz 6)

Die Vorschrift wird an die veränderte Behördenbezeichnung des fachlich zuständigen Bundesministeriums angepasst.

#### **Zu Nummer 40** (§ 73 Abs. 1)

Die Änderung dient der sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern.

#### **Zu Nummer 41** (§ 74)

##### Absatz 1

Eine Überleitung des vorhandenen Personals in die neue Personalstruktur findet nicht statt. Die in ihren bisherigen Ämtern verbleibenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter scheidend entsprechend den bisherigen gesetzlichen Regelungen aus ihren Dienstverhältnissen aus, in der Regel mit Ablauf der jeweiligen Befristung.

##### Absatz 2

Der Gesetzgeber kann vorsehen, dass bei einer Änderung der Personalstruktur auch vorbehaltlos und unbefristet abgeschlossene Berufsvereinbarungen einer neuen Rechtslage angemessen angepasst werden. Durch das Wort „soweit“ wird auch erfasst, dass eine Anpassung ggf. erst nach mehreren Jahren, nämlich bei Ausscheiden des bisherigen Inhabers einer Mitarbeiterstelle, erfolgen muss. Zu den zu berücksichtigenden Interessen zählen insb. der Wegfall von Dienstleistungskapazitäten in bisherigen Instituten durch Einrichtung selbständiger Juniorprofessuren sowie auf der anderen Seite die Notwendigkeit, diese Juniorprofessuren mit einer angemessenen Ausstattung zu versehen.

#### **Zu Artikel 2** (Aufhebung bisherigen Rechts)

Der Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit dem wissenschaftlichen Personal von Forschungseinrichtungen richtet sich künftig unmittelbar nach § 57d HRG (vgl. Artikel 1 Nummer 37). Das Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Forschungseinrichtungen vom 14.6.1985 (BGBl. I S. 1065) kann daher aufgehoben werden.

**Zu Artikel 3** (Anpassung des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung)

§ 1 Abs. 6 des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung enthält eine Verweisung auf das Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Forschungseinrichtungen, das mit Artikel 2 aufgehoben wird. Die Neufassung der Vorschrift trägt dem Rechnung und passt den Verweis auf das Hochschulrahmengesetz mit der durch dieses Änderungsgesetz geschaffenen Rechtslage an.

**Zu Artikel 4** (Anpassung des Abgeordnetengesetzes)

Im Hinblick auf das Recht der Juniorprofessoren zur selbständigen Forschung und Lehre sowie zur Betreuung von Promotionen und im Hinblick auf ihre korporationsrechtliche Zuordnung zur Gruppe der Hochschullehrer ist es sachgerecht, Juniorprofessoren und Professoren auch in § 9 des Abgeordnetengesetzes gleich zu behandeln.

**Zu Artikel 5** (Anpassung des Beamtenrechtsrahmengesetzes)

Die auf die Personalstruktur des bisherigen § 42 HRG abstellenden Regelungen werden an die neue Personalstruktur des HRG angepasst. Diese sieht den Wegfall der Personalkategorien „Wissenschaftliche und künstlerische Assistenten“, „Oberassistenten, Oberingenieure“ und „Hochschuldozenten“ sowie die Einführung der Personalkategorie „Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren“ vor.

Das wissenschaftliche und künstlerische Personal entsprechend § 42 des Hochschulrahmengesetzes umfasst zukünftig auch die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter im Sinne des § 53 des Hochschulrahmengesetzes. Weder in § 49 HRG noch in §§ 4, 105 und 125 BRRG noch in § 176a BBG waren die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter bislang erwähnt, obwohl auch für Angehörige dieser Personalkategorie Beamtenverhältnisse (akademische Räte etc.) begründet werden können und in § 50 Abs. 3 HRG dienstrechtliche Sonderregelungen vorgesehen sind. Die Einbeziehung der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter in die Regelungen erfolgt auch im Hinblick darauf, dass das Aufgabenprofil der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter durch Änderung des § 53 HRG erweitert wird um Dienstaufgaben, die bisher wissenschaftlichen und künstlerischen Assistenten obliegen.

**Zu Artikel 6** (Anpassung des Bundesbeamtengesetzes)

Der auf die Personalstruktur des bisherigen § 42 HRG abstellende § 176a BBG wird an die neue Personalstruktur des HRG angepasst. Diese sieht den Wegfall der Personalkategorien „Wissenschaftliche und künstlerische Assistenten“, „Oberassistenten, Oberingenieure“ und „Hochschuldozenten“ sowie die Einführung der Personalkategorie „Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren“ vor. Die Einbeziehung der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter in die Regelung erfolgt aus den zu Artikel 5 genannten Gründen.

Die jeweils erfassten Personalkategorien werden in § 176a Abs. 1 und Abs. 5 Satz 1 BBG nicht mehr im einzelnen genannt. Vielmehr wird insofern auf § 42 HRG Bezug genommen. Aus diesem Grund wird in Absatz 2 für das weiterhin vorhandene Personal der künftig fortfallenden Personalkategorien zusätzlich zu den bisherigen Regelungen des Hochschulrahmengesetzes jeweils auch § 42 HRG in der bis zur Neuregelung geltenden Fassung in die Bezugnahme aufgenommen.

Die in § 176a Abs. 1, 2 und 5 BBG enthaltenen Verweisungen auf Vorschriften des HRG enthalten nur deshalb den Zusatz „entsprechend“, weil die in Bezug genommenen Vorschriften nach § 1 HRG nur die Hochschulen der Länder und deren Personal betreffen, in § 176a BBG jedoch Regelungen für Hochschulen des Bundes und dessen Personal getroffen werden. Die in Bezug genommenen Vorschriften des HRG sind jedoch im Rahmen des § 176a BBG inhaltlich in vollem Umfang anzuwenden.

#### **Zu Artikel 7** (Änderung der Erholungsurlaubsverordnung)

§ 5 der Verordnung regelt die Urlaubsdauer der Bundesbeamten und Richter im Bundesdienst. Der bisherige Absatz 7 Satz 1 enthält die Fiktion, dass der Anspruch auf Erholungsurlaub für Professoren an Hochschulen und Hochschulassistenten durch die vorlesungs- oder unterrichtsfreie Zeit abgegolten wird.

Im Hinblick auf das Recht der Juniorprofessoren zur selbständigen Forschung und Lehre sowie im Hinblick auf ihre korporationsrechtliche Zuordnung zur Gruppe der Hochschullehrer werden Juniorprofessoren und Professoren in § 50 Abs. 1 Satz 3 HRG zukünftig gleichgestellt. Entsprechend ist es sachgerecht, sie auch in § 5 Abs. 7 Satz 1 der Erholungsurlaubsverordnung gleich zu behandeln.

Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter sowie Lehrkräfte für besondere Aufgaben werden – wie im geltenden Recht – nicht in die Regelung einbezogen, da sie den beamtenrechtlichen Regelungen über die Arbeitszeit und der daraus resultierenden grundsätzlichen Anwesenheitsverpflichtung voll unterliegen.

#### **Zu Artikel 8** (Rückkehr zum einheitlichen Verordnungsrang)

Durch die Regelung ermächtigt der Gesetzgeber den Verordnungsgeber, die durch das Gesetz in Artikel 7 geänderte Erholungsurlaubsverordnung zukünftig wieder als Verordnungsgeber zu ändern.

#### **Zu Artikel 9** (Neufassung des Hochschulrahmengesetzes)

Die Bestimmung enthält die übliche Bekanntmachungserlaubnis.

#### **Zu Artikel 10** (Inkrafttreten)

Die Bestimmung regelt das Inkrafttreten des Änderungsgesetzes.

### **C. Stellungnahme der Gewerkschaften im Beteiligungsverfahren**

Der Deutsche Beamtenbund (DBB) und der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) haben sich im Rahmen des Beteiligungsverfahrens im Wesentlichen wie folgt zu den in Artikel 1 für das Hochschulrahmengesetz vorgesehenen dienstrechtlichen Regelungen geäußert:

1. Der Deutsche Beamtenbund begrüßt die Absicht der Bundesregierung, in Anknüpfung an die Vorschläge der Expertenkommission „Reform des Hochschuldienstrechts“ Wege zu eröffnen
  - um die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen auch auf dem „internationalen Markt“ zu verbessern,
  - gleichzeitig die hochschulinternen Qualifikationswege des wissenschaftlichen Nachwuchses konzeptionell zu straffen und
  - für den wissenschaftlichen Nachwuchs auch mit Blick auf die persönliche Entwicklung eine verlässliche und planbare Grundlage zu schaffen, insbesondere auch die problematische „Kaskade“ befristeter Beschäftigungsverhältnisse zurückzuführen.

Er begrüßt das Modell der Juniorprofessur mit frühzeitiger Selbständigkeit und Eigenverantwortung als Vorbereitungsphase für eine Lebenszeitprofessur, mit dem eine Reihe von Problemen aufgegriffen wird, die sich bisher auf dem Weg zu einer Professur ergeben haben. Insoweit verweist er insbesondere auf das hohe durchschnittliche Eintrittsalter in die Professur, die starke Orientierung an einer formalen Qualifikation sowie nicht zuletzt die hohe Abhängigkeit vom „Lehrstuhlinhaber“.

Besonders wichtig ist für den DBB, dass im Rahmen der Juniorprofessur der Lehrtätigkeit ein höherer Stellenwert zukommt, als im herkömmlichen Habilitationsverfahren.

Mit der Strukturierung des Juniorprofessors beschreitet die Bundesregierung nach Ansicht des DBB einen richtigen Weg. Er betont in diesem Zusammenhang vor allem, dass über die wissenschaftliche Bewährung künftig die aufnehmende und nicht mehr die abgebende Stelle entscheiden soll, die für Juniorprofessoren gegebene Berechtigung, ihr Fach in Forschung und Lehre selbstständig zu vertreten, das ihnen zukommende Promotionsrecht, die Bereitstellung eines eigenen Budgets und einer drittmitelfähigen Ausstattung sowie die vorgesehene Auswahl der Juniorprofessoren in einem berufungsähnlichem Verfahren.

Hinzu komme, dass sich durch die Befristung der Juniorprofessur und die Zwischen-evaluation nach drei Jahren ein planbarer Qualifikationsweg ergebe, der dem Betroffenen auch im Falle einer negativen Zwischenbewertung vom Alter her noch eine berufliche Umorientierung leichter ermöglicht. Der Juniorprofessor sei damit in seiner Gesamterscheinung deutlich attraktiver als der frühere Hochschulassistent.

Der DBB begrüßt deshalb auch, dass Juniorprofessoren hinsichtlich der in § 43 beschriebenen dienstlichen Pflichten den Professorinnen und Professoren rechtlich gleich gestellt sind.

Unabhängig davon, dass der DBB die Juniorprofessur - und das damit verbundene Konzept, dass die aufnehmende Stelle über die Qualifikation entscheidet - für den regelmäßig sinnvollsten Weg hält, hat er Zweifel, ob die in § 44 Abs. 2 Satz 3 getroffene Entscheidung, die Habilitation künftig als Qualifikationsweg praktisch vollständig abzuschaffen, unter Verhältnismäßigkeitsgesichtspunkten bedenkenfrei ist.

Dass das Habilitationsverfahren als Instrument zur Feststellung der Qualifikation objektiv ungeeignet sei, könne ernstlich nicht behauptet werden. Zu beanstanden - und deshalb regelungsbedürftig - seien allerdings die bisher häufig mit dem Habilitationsverfahren verbundenen Begleitumstände. Hier biete sich durch die Juniorprofessur jetzt eine Alternative an. Ein „Verbot“ der Habilitation ohne Evaluation, ob dieser Weg als Alternative geeignet ist, die Missstände zu beheben, begegne deshalb unter dem Gesichtspunkt des Übermaßverbots Bedenken.

Dem DBB erscheint es als vermittelnde Lösung deshalb sinnvoll, zwar die Juniorprofessur als Regelfall zu verankern, die Habilitation jedoch – zunächst – nicht auszuschießen, sondern beide Formen „in den Wettbewerb“ zu geben, gleichzeitig für das Jahr 2010 – d. h. zum Ablauf der ohnehin bestehenden Übergangsfrist – eine Erhebung über die Erfahrungen mit der Juniorprofessur durchzuführen. Anhand der dann gewonnenen Erkenntnisse und insbesondere der Zahl der dann tatsächlich vorhandenen Stellen, könnte entschieden werden, ob weiter am Nebeneinander beider Qualifikationswege festgehalten werden soll oder ob, dann aber auf einer nachprüfaren Grundlage, die Habilitation obsolet wird.

Bedenken bestehen aus Sicht des DBB dagegen, dass gem. § 44 Abs. 3 Satz 2 Juniorprofessoren für den Bereich der Fachhochschulen praktisch ausgeschlossen werden sollen.

Richtig sei zwar, dass die Fachhochschulen einen spürbar stärker anwendungsorientierten Bezug haben. Ob sich die Trennung zwischen Anwendungsorientierung und wissenschaftlicher Prägung als praktisch „absoluter Maßstab“ postulieren lasse, sei allerdings fraglich. Ohne die unterschiedlichen Schwerpunkt von Universitäten und Fachhochschulen in Frage stellen zu wollen, erscheint es dem DBB deshalb sinnvoll, über „besonders begründete Ausnahmefälle“ hinaus, auch dort, wo die „Eigenarten des Faches und die Anforderungen der Stelle“ - entsprechend der Regelung in § 44 Abs. 4 - es gebieten, Juniorprofessuren auch an Fachhochschulen zuzulassen.

Der DBB hält die in § 45 vorgesehene Erweiterung der Ausschreibungsregelungen für konsequent und begrüßt auch die weitgehende Lockerung des bisher geltenden „Hausberufungsverbotes“.

Die Befristung der Juniorprofessur sowie die vorgesehene Zwischenevaluation nach drei Jahren (§ 48) erscheint aus Sicht des DBB sinnvoll. Vergleichsweise offen gehalten sei jedoch die Frage, nach welchen Kriterien und durch wen die Zwischenevaluation stattfinden soll. Der DBB hält es deshalb - auch mit Blick auf Art. 33 Abs. 2 GG - für notwendig, dass zumindest der bislang nur in der Gesetzesbegründung angesprochene Grundsatz der internen lehr- und externen Forschungsevaluation in das Gesetz selbst aufgenommen wird.

Der DBB begrüßt es, dass für Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen ebenso wie für die Professorinnen und Professoren vom Beamtenstatus als Regelstatus ausgegangen wird.

Die Aufhebung der bisherigen Personalkategorien „wissenschaftliche und künstlerische Assistenten“, „Oberassistenten, Obergeringenieure“ und „Hochschuldozenten“ ist mit Blick auf die Einführung des Juniorprofessors für die neustrukturierte Kategorie des wissenschaftlichen Mitarbeiters aus Sicht des DBB sinnvoll, insbesondere auch mit Blick auf den Wegfall des bisher unkontrollierbaren „Befristungskaskaden“.

Der DBB hält es für zweifelhaft, ob die in § 50 Abs. 2 Satz 2 enthaltenen Abordnungs- und Versetzungsregelungen für die Fall einer grundlegenden Umstrukturierung der Hochschule auf Juniorprofessoren in gleicher Weise übertragbar sind wie auf Lebenszeitprofessoren. Er regt an, angesichts der besonderen „Bewährungssituation“, in der sich Juniorprofessoren befinden, und der damit gegebenen gesteigerten Abhängigkeit vom „Lehr- und Forschungsumfeld“ zumindest ein erweitertes Vorschlagsrecht der Betroffenen mit Blick auf die aufnehmende Einrichtung aufzunehmen.



Der DBB sieht die Neuordnung der wissenschaftlichen Assistenzverhältnisse in § 53 als einen wesentlichen Teil der Reform an. Ein wichtiger Aspekt hierbei sei, dass die teilweise zu beobachtenden „Kaskaden“ von befristeten Beschäftigungsverhältnissen zurückgeführt werden. Dies gelte aus Sicht der Hochschulen, die damit legitimer Weise Zwecke der Aus-, Fort- und Weiterbildung des Personal sowie über den notwendigen personellen Austausch Innovationen in Forschung und Lehre sichern wollen. Dies setze einen regelmäßigen personellen Austausch voraus. Das gelte mindestens in gleichem Maße aber auch im Interesse der betroffenen Beschäftigten, die immer noch in nicht wenigen Fällen vor dem Problem stehen, dass sie nach Ablauf der letzten Befristung zwar hochqualifiziert sind, auf dem Arbeitsmarkt aber kaum noch vermittelbar und damit trotz ihrer Qualifikation letztlich ohne eine angemessene berufliche und persönliche Perspektive für sich und ihre Familien bleiben. Es könne nicht angehen, dass bis in die Mitte des fünften Lebensjahrzehnts hinein, die wirtschaftliche Existenz nur auf befristete Beschäftigungsverhältnisse und damit auf dem Prinzip Hoffnung aufgebaut werde.

Die Übergangsfrist in § 72 für ein paralleles Nebeneinander von Juniorprofessur und Habilitationsverfahren bis zum 31.12.2009 erscheint dem DBB realistisch und ausreichend, um erste praxisnahe Erfahrungen mit dem neuen Qualifikationsmodell und seiner Akzeptanz sowohl bei den Betroffenen wie auch den Lehrstühlen und Fakultäten zu gewinnen.

2. Der Deutsche Gewerkschaftsbund begrüßt grundsätzlich die von der Bundesregierung angestrebte Reform des Hochschuldienstrechts. Er erneuert seine Forderung, die Ausgestaltung aller Beschäftigungsverhältnisse den Tarifvertragsparteien zu übertragen.

Die Personalstruktur an den Hochschulen muss nach Auffassung des DGB sowohl den Anforderungen der Wissenschaft, als auch den berechtigten sozialen Interessen der Beschäftigten entsprechen. Der jetzt beabsichtigte Abbau unangemessener persönlicher Abhängigkeiten und die Ausweitung von selbständiger und eigenverantwortlicher wissenschaftlicher Tätigkeit entspricht seinen langjährigen und bereits mehrfach vorgetragenen Auffassungen.

Der DGB bedauert, dass im Gesetzentwurf nicht vorgesehen ist, den Beamtenstatus an Hochschulen abzuschaffen und durch Angestelltenverhältnisse zu ersetzen. Es sei grundsätzlich fragwürdig, die Rechtsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals einschließlich der Hochschullehrer, der neu geschaffenen Juniorprofessur und der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, der einseitigen Gestaltung durch das Beamtenrecht zu unterstellen. Ein solches Vorhaben widerspreche der Zielsetzung, eine Modernisierung der Personalstruktur an den Hochschulen zu erreichen. Eine Qualifikation des wissenschaftlichen Nachwuchses auf Beamtenstellen sei nicht zeitgemäß und laufe dem Trend der europäischen Integration zuwider. Auch werde die Chance vertan, den anstehenden Generationswechsel zu einer Kurswende in der Verbeamtungspolitik zu nutzen. Das HRG werde auch nach der Novellierung den Weg für den Regeltypus der Lebenszeitprofessur ebnen. Die Bundesregierung verschließe den Hochschulen zugleich den Weg, die Ausweitung globaler Haushalte für eine den Bedürfnissen eines modernen Forschungs- und Lehrbetriebes entsprechende Personalpolitik zu nutzen.

Alternativ wären aus Sicht des DGB zumindest Formulierungen anzustreben, die das gleichberechtigte Nebeneinander von angestellten und verbeamteten (Junior-)Professorinnen und –Professoren unterstützen. Eine solche Gleichbehandlung könnte jedenfalls ein Signal sein, dass einzelne Hochschulen ermutigt, selbständige Schritte auf dem Weg zur Modernisierung von Forschung und Lehre zu gehen.

## **D. Finanzielle Auswirkungen**

### **1. Haushaltsausgaben ohne Vollzugaufwand**

Durch die Gesetzesänderung entstehen für den Bundeshaushalt keine unmittelbaren Kosten.

Für die Länderhaushalte entstehen durch die Neugestaltung der Struktur des wissenschaftlichen Personals für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren keine Personalkosten, da die erforderlichen Stellen durch Umwandlung aus den künftig wegfallenden Stellen für wissenschaftliche Assistenten, Oberassistenten/Oberingenieure und Hochschuldozenten geschaffen werden.

Kosten können für die Länderhaushalte im Hinblick auf die erforderliche Ausstattung der Juniorprofessuren entstehen. Hier wird in den ersten Jahren nach Einführung der Juniorprofessur nur ein Teil der Ausstattung durch Umschichtungen innerhalb der Hochschulen bereit gestellt werden können. Erst ab dem Jahre 2006 wird es aufgrund der bis dahin erfolgten Pensionierung von Professorinnen und Professoren und dadurch auslaufenden Berufsvereinbarungen ausreichenden Spielraum für eine Neuverteilung der vorhandenen Ressourcen innerhalb der Hochschulen geben.

Der Bund beabsichtigt daher, die Neugestaltung der Personalstruktur des Hochschulrahmengesetzes um ein Programm zur Förderung der Sachausstattung der Juniorprofessuren zu ergänzen und dadurch die Länder bei der Einrichtung von Juniorprofessuren zu unterstützen. Im Rahmen dieses Bund-Länder-Programms soll die Erstausrüstung für die Forschung von Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen mit einem Pauschalbetrag von jeweils 60.000 € gefördert werden. Als Programmstart ist der 1.1.2002 vorgesehen. Die Fördermittel sollen bis 2005 zur Verfügung stehen.

### **2. Vollzugaufwand**

Auswirkungen für den Verwaltungsvollzug sind mit dem Gesetz nicht verbunden, da es sich im wesentlichen gemäß Artikel 75 Abs. 1 Grundgesetz an die Gesetzgebung der Länder und – von den in § 72 Abs. 1 genannten Ausnahmen abgesehen – nicht unmittelbar an Verwaltungsstellen richtet.

## **E. Sonstige Kosten**

Kosten für die Wirtschaft sowie Auswirkungen auf Einzelpreise und das Preisniveau, insbesondere das Verbraucherpreisniveau, sind aufgrund dieses Änderungsgesetzes nicht zu erwarten.