

## **Gesetzentwurf**

### **der Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN**

#### **Entwurf eines Gesetzes zur Änderung dienst- und arbeitsrechtlicher Vorschriften im Hochschulbereich (HdaVÄndG)**

##### **A. Problem und Ziel**

Das Bundesverfassungsgericht hat mit Urteil vom 27. Juli 2004 das Fünfte Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes und anderer Vorschriften vom 16. Februar 2002 (BGBl. I S. 693) aufgehoben.

Damit ist zum einen die bundesrahmenrechtliche Grundlage für die Personalkategorie der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors entfallen. Den 10 Landeshochschulgesetzen, die an das HRG in der Fassung des 5. Änderungsgesetzes bereits angepasst wurden, ist damit hinsichtlich der neu gestalteten Personalstruktur die Grundlage entzogen. Die übrigen Bundesländer, die ebenfalls die Juniorprofessur einführen wollen, sind an dem Erlass entsprechender Landeshochschulgesetze gehindert.

Zum anderen ist mit der Nichtigerklärung des Fünften Gesetzes zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes durch das Bundesverfassungsgericht das neu gestaltete Zeitvertragsrecht aufgehoben worden. Damit ist für Verträge, die seit dem 23. Februar 2002 geschlossen wurden und die sich auf das neu gestaltete Zeitvertragsrecht gestützt haben, der Sachgrund für die Befristung entfallen.

Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf soll die Juniorprofessur wieder bundesrechtlich abgesichert und die für befristet beschäftigte wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie wissenschaftliche Hilfskräfte entstandene Rechtsunsicherheit beseitigt werden.

##### **B. Lösung**

Die im Fünften Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes enthaltenen Regelungen zur Personalstruktur und zum Zeitvertragsrecht werden im Lichte der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 27. Juli 2004 modifiziert. Die Befristungsregelungen sollen rückwirkend auf das ursprüngliche Inkrafttrittsdatum wieder in Kraft gesetzt werden.

##### **C. Alternativen**

Keine. Die vom Bundesrat mit dem von ihm eingebrachten Entwurf eines Gesetzes zur Freigabe der Personalstruktur an Hochschulen vorgeschlagene Übertragung der Regelungsbefugnis für das wissenschaftliche und künstlerische Personal der Hochschulen würde die in der Kommission von Bundestag und Bundesrat zur Modernisierung der bundesstaatlichen Ordnung nach wie vor

offene Frage der Kompetenzzuweisung einseitig aus Sicht der Länder präjudizieren. Die Bundesregierung lehnt eine solche Vorwegnahme ab.

#### **D. Finanzielle Auswirkungen**

##### 1. Haushaltsausgaben ohne Vollzugaufwand

Für die Länderhaushalte können Kosten für 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 bereitgestellt werden können.

Der Bund unterstützt die Länder bei der Einrichtung von Juniorprofessuren mit einer Bezuschussung der sächlichen Erstausrüstung. Bund und Länder haben sich hierzu in der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung auf ein Förderprogramm verständigt (Juniorprofessurenprogramm). Der Bund stellt für die sächliche Erstausrüstung der ersten 3 000 Juniorprofessuren insgesamt rd. 180 Mio. Euro zur Verfügung.

##### 2. Vollzugaufwand

Keiner

#### **E. Sonstige Kosten**

Keine

## Entwurf eines Gesetzes zur Änderung dienst- und arbeitsrechtlicher Vorschriften im Hochschulbereich (HdaVÄndG)

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

### Artikel 1

#### Änderung des Hochschulrahmengesetzes

Das Hochschulrahmengesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Januar 1999 (BGBl. I S. 18), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 28. August 2004 (BGBl. I S. 2298), wird wie folgt geändert:

1. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:

a) Die Angaben zu den §§ 43 bis 48d werden wie folgt gefasst:

„§ 43 Dienstliche Aufgaben der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer

§ 44 Einstellungsvoraussetzungen für Professorinnen und Professoren

§ 45 Ausschreibung von Stellen für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer

§ 46 Dienstrechtliche Stellung der Professorinnen und Professoren

§ 47 Einstellungsvoraussetzungen für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren

§ 48 Dienstrechtliche Stellung der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren

§§ 48a bis 48d (weggefallen)“.

b) Die Angaben zu den §§ 52 bis 54 werden wie folgt gefasst:

„§ 52 (weggefallen)

§ 53 Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

§ 54 (weggefallen)“.

c) Die Angaben zu den §§ 57b bis 57e werden wie folgt gefasst:

„§ 57b Befristungsdauer

§ 57c Privatdienstvertrag

§ 57d Wissenschaftliches Personal an Forschungseinrichtungen

§ 57e Studentische Hilfskräfte“.

d) Die Angaben zu den §§ 74 bis 75a werden wie folgt gefasst:

„§ 74 Bisherige Dienstverhältnisse und Berufsvereinbarungen

§§ 75,

75a (weggefallen)“.

2. § 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 sonstigen an der Hochschule tätigen Personen.“

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.

3. § 42 Satz 1 wird wie folgt gefasst:

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

4. § 43 wird wie folgt gefasst:

„§ 43

Dienstliche Aufgaben der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer

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.“

5. Die §§ 44 und 45 werden wie folgt gefasst:

„§ 44

Einstellungsvoraussetzungen für Professorinnen und Professoren

Einstellungsvoraussetzungen für Professorinnen und Professoren sind neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen grundsätzlich

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,
  - b) zusätzliche künstlerische Leistungen oder
  - c) besondere Leistungen bei der Anwendung oder Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden in einer mehrjährigen beruflichen Praxis.

#### § 45

#### Ausschreibung von Stellen für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer

Die Stellen für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer sind öffentlich und im Regelfall international auszuscriben. Das Landesrecht kann Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht vorsehen, insbesondere wenn eine Juniorprofessorin oder ein Juniorprofessor auf eine Professur berufen werden soll.“

6. Die §§ 47 und 48 werden wie folgt gefasst:

#### „§ 47

#### Einstellungsvoraussetzungen für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren

Einstellungsvoraussetzungen für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sind neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen grundsätzlich

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

Sofern vor oder nach der Promotion eine Beschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder wissenschaftlicher Mitarbeiter erfolgt ist, sollen Promotions- und Beschäftigungsphase zusammen nicht mehr als sechs Jahre, im Bereich der Medizin nicht mehr als neun Jahre betragen haben. Verlängerungen nach § 57b Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 und 3 bis 5 bleiben hierbei außer Betracht. § 57b Abs. 2 Satz 1 gilt entsprechend.

#### § 48

#### Dienstrechtliche Stellung der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren

(1) Für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren ist ein zweiphasiges Dienstverhältnis vorzusehen, das insgesamt nicht mehr als sechs Jahre betragen soll. Eine Verlängerung für die zweite Phase soll erfolgen, wenn die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor sich als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer bewährt hat; andernfalls kann das Dienstverhältnis um bis zu einem Jahr verlängert werden.

(2) Werden Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren zu Beamten auf Zeit ernannt, so gelten, soweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt, die Vorschriften für Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit entsprechend.“

7. Die §§ 48a bis 48d werden aufgehoben.
8. In § 49 wird die Angabe „Professoren, Hochschuldozenten, Oberassistenten, Obergeringenieure 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.
9. § 50 wird wie folgt geändert:
  - a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
    - aa) In Satz 1 wird die Angabe „Professoren, Hochschuldozenten, Oberassistenten, Obergeringenieure 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 gefasst:
 

„(3) 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 nach näherer Maßgabe des Landesrechts zu verlängern, insbesondere im Falle eines mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbots, bei Inanspruchnahme von Elternzeit sowie bei Beurlaubung oder Herabsetzung der Arbeitszeit wegen Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen.“
  - d) In Absatz 4 wird die Angabe „Professoren, Hochschuldozenten, Oberassistenten, Obergeringenieure oder für wissenschaftliche und künstlerische Assistenten“ durch die Wörter „Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer“ ersetzt.

10. § 52 wird aufgehoben.

11. § 53 wird wie folgt gefasst:

„§ 53

Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

(1) Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die Beamtinnen, Beamten und Angestellten, denen wissenschaftliche Dienstleistungen obliegen. Im Bereich der Medizin gehören zu den wissenschaftlichen Dienstleistungen auch Tätigkeiten in der Krankenversorgung. In begründeten Fällen kann wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch die selbständige Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung und Lehre übertragen werden.

(2) Soweit befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Aufgaben übertragen werden, die auch der Vorbereitung einer Promotion oder der Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen förderlich sind, soll ihnen 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 grundsätzlich ein abgeschlossenes Hochschulstudium.

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

12. § 54 wird aufgehoben.

13. In § 56 wird das Wort „Professoren“ durch die Wörter „Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer“ ersetzt.

14. Die §§ 57a bis 57f werden wie folgt gefasst:

„§ 57a

Befristung von Arbeitsverträgen

(1) 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. Von diesen Vorschriften kann durch Vereinbarung nicht abgewichen werden. 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. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Vertragsparteien die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren. 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) Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 57a Abs. 1 Satz 1 genannten Personals, das nicht promo-

viert ist, ist bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig. Nach abgeschlossener Promotion ist eine Befristung bis zu einer Dauer von sechs Jahren, im Bereich der Medizin bis zu einer Dauer von neun 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. Ein befristeter Arbeitsvertrag nach den Sätzen 1 und 2 mit einer wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfskraft kann bis zu einer Dauer von insgesamt vier Jahren abgeschlossen werden. Innerhalb der jeweils zulässigen Befristungsdauer sind auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages möglich.

(2) 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. Angerechnet werden auch befristete Arbeitsverhältnisse, die nach anderen Rechtsvorschriften abgeschlossen wurden. Nach Ausschöpfung der nach diesem Gesetz zulässigen Befristungsdauer kann die weitere Befristung eines Arbeitsverhältnisses nur nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes gerechtfertigt sein.

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

(4) 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.

Eine Verlängerung nach Satz 1 wird nicht auf die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer angerechnet. 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

Die Befristung von Arbeitsverhältnissen mit Hilfskräften, die als Studierende an einer deutschen Hochschule eingeschrieben sind (studentische Hilfskräfte), ist bis zur Dauer von vier Jahren zulässig. Die Beschäftigung als studentische Hilfskraft wird nicht auf die zulässige Befristungsdauer des § 57b Abs. 1 angerechnet.

#### § 57f Erstmalige Anwendung

(1) Die §§ 57a bis 57e in der ab ... [einsetzen: Datum des Inkrafttretens des Änderungsgesetzes] geltenden Fassung sind auf Arbeitsverträge anzuwenden, die seit dem 23. Februar 2002 abgeschlossen wurden. Für vor dem 23. Februar 2002 an staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen sowie an Forschungseinrichtungen im Sinne des § 57d abgeschlossene Arbeitsverträge gelten die §§ 57a bis 57e in der vor dem 23. Februar 2002 geltenden Fassung fort. Satz 2 gilt entsprechend für Arbeitsverträge, die zwischen dem 27. Juli 2004 und dem ... [einsetzen: Datum des Inkrafttretens des Änderungsgesetzes] abgeschlossen wurden.

(2) Der Abschluss befristeter Arbeitsverträge nach § 57b Abs. 1 Satz 1 und 2 mit Personen, die bereits vor dem 23. Februar 2002 in einem befristeten Arbeitsverhältnis zu einer Hochschule, einem Hochschulmitglied im Sinne von § 57c oder einer Forschungseinrichtung im Sinne von § 57d standen, ist auch nach Ablauf der in § 57b Abs. 1 Satz 1 und 2 geregelten jeweils zulässigen Befristungsdauer mit einer Laufzeit bis zum 29. Februar 2008 zulässig. Satz 1 gilt entsprechend für Personen, die vor dem 23. Februar 2002 in einem Dienstver-

hältnis als wissenschaftlicher oder künstlerischer Assistent standen. § 57b Abs. 4 gilt entsprechend.“

15. In § 72 Abs. 1 wird nach Satz 8 folgender Satz eingefügt:

„Innerhalb von zwei Jahren nach Inkrafttreten des Gesetzes zur Änderung dienst- und arbeitsrechtlicher Vorschriften im Hochschulbereich vom ... [einsetzen: Ausfertigungsdatum und Fundstelle des Änderungsgesetzes] sind den Vorschriften des Artikels 1 dieses Gesetzes entsprechende Landesgesetze zu erlassen.“

16. Nach § 73 wird folgender § 74 eingefügt:

#### „§ 74 Bisherige Dienstverhältnisse und Berufungsvereinbarungen

(1) Die bei Inkrafttreten des jeweiligen nach § 72 Abs. 1 Satz 9 zu erlassenden Landesgesetzes vorhandenen wissenschaftlichen und künstlerischen Assistentinnen und Assistenten, Oberassistentinnen und Oberassistenten, Oberingenieurinnen und Oberingenieure sowie Hochschuldozentinnen und Hochschuldozenten verbleiben in ihren bisherigen Dienstverhältnissen. 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 1 des Gesetzes vom 25. März 2004 (BGBl. I S. 459) 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 Beamtenrechtsrahmengesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 31. März 1999 (BGBl. I S. 654), zuletzt geändert durch Artikel 8 des Gesetzes vom 21. August 2002 (BGBl. I S. 3322), 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 Obergeringenieure, 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, Obergeringenieur, wissenschaftlicher oder künstlerischer Assistent“ durch die Angabe „Juniorprofessor, wissenschaftlicher oder künstlerischer Mitarbeiter“ ersetzt.

### Artikel 6

#### Anpassung des Bundesbeamtengesetzes

Das Bundesbeamtengesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 31. März 1999 (BGBl. I S. 675), zuletzt geändert durch Artikel 9 des Gesetzes vom 21. August 2002 (BGBl. I S. 3322), 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 Obergeringenieure 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, 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 17. Juli 2001 (BGBl. I S. 1671) wird wie folgt gefasst:

„Für Professorinnen und Professoren sowie Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren an Hochschulen und für Leh-

rerinnen und Lehrer an Bundeswehrfachschulen 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 auf Grund 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.

Berlin, den 9. November 2004

**Franz Müntefering und Fraktion**  
**Katrin Göring-Eckardt, Krista Sager und Fraktion**

## Begründung

### A. Allgemeiner Teil

Das Bundesverfassungsgericht hat mit Urteil vom 27. Juli 2004 das Fünfte Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes aufgehoben. Damit gilt § 42 des Hochschulrahmengesetzes, der die Personalstruktur des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals regelt, wieder in der vor dem 23. Februar 2002 geltenden Fassung. Diese sieht die neu geschaffene Personalkategorie der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors nicht vor. Den 10 neuen Landeshochschulgesetzen, die an das HRG in der Fassung des 5. Änderungsgesetzes bereits angepasst wurden, ist damit hinsichtlich der neu gestalteten Personalstruktur die Grundlage entzogen. Die übrigen Bundesländer, die ebenfalls die Juniorprofessur einführen wollen, sind an dem Erlass entsprechender Landeshochschulgesetze nunmehr gehindert.

Mit der Nichtigerklärung des Fünften Gesetzes zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes durch das Bundesverfassungsgericht wurde ebenfalls das neu gestaltete Zeitvertragsrecht aufgehoben. Damit ist für Verträge, die seit dem 23. Februar 2002 geschlossen wurden und die sich auf das neu gestaltete Zeitvertragsrecht gestützt haben, der Sachgrund für die Befristung entfallen. Das nunmehr wieder in Kraft befindliche vor dem 23. Februar 2002 geltende Zeitvertragsrecht des Hochschulrahmengesetzes ist auf diese Verträge nicht anwendbar, da das in § 57b Abs. 5 HRG in der bis zum 22. Februar 2002 geltenden Fassung enthaltene Zitiergebot nicht erfüllt wird. Das Bundesverfassungsgericht hatte in seiner Entscheidung vom 24. April 1996 (BVerfGE 94, 268) die Notwendigkeit eines spezifischen Befristungsrechtes für die Wissenschaft anerkannt.

Angesichts der geschilderten Sachlage ist schnelles Handeln des Gesetzgebers gefordert. Mit dem vorliegenden Entwurf eines Gesetzes zur Änderung dienst- und arbeitsrechtlicher Vorschriften im Hochschulbereich werden die im Fünften Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes enthaltenen Regelungen im Lichte der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 27. Juli 2004 modifiziert und sollen in dieser, der Verfassungsrechtsprechung entsprechenden Form, wieder in Kraft gesetzt werden. Der Gesetzentwurf enthält bewusst keine weitergehenden Änderungen des Hochschulrahmengesetzes. Unbeschadet der Bereitschaft des Bundes, das Hochschulrahmengesetz insgesamt auf den Prüfstand zu stellen, soll insofern zunächst das Ergebnis der zurzeit laufenden Föderalismusreform abgewartet werden.

#### 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 (§§ 37, 42 bis 45, 47, 48, 49 bis 53, 56 und 74). Die Regelungskompetenz des Bundesgesetzgebers ergibt sich insoweit aus Artikel 75 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a des Grundgesetzes.

Die Regelungskompetenz des Bundesgesetzgebers für die in den §§ 57a bis 57f 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 letzter Satz).

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 Satz 1 Nr. 1 und für die in den Artikeln 6 und 7 des Gesetzentwurfs getroffenen Regelungen aus Artikel 73 Nr. 8 des Grundgesetzes.

##### b) Erforderlichkeit im Sinne von Artikel 75 Abs. 2 GG

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

Soweit die Regelungen in Einzelheiten gehen, handelt es sich hierbei – gemessen an der Gesamtmaterie Hochschulrecht – quantitativ um Ausnahmen. Bereits nach der Verfassungsreform von 1994 haben Bund und Länder das Hochschulrahmengesetz daraufhin überprüft, welche Vorschriften weiterhin erforderlich erschienen und auf welche Vorschriften schon aus damaliger Sicht verzichtet werden konnte. Mit dem 1998 in Kraft getretenen Vierten Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes wurde daraufhin rund ein Drittel der Regelungen des Hochschulrahmengesetzes aufgehoben. Damit wurden folgende Bereiche des Hochschulwesens ganz oder nahezu ausschließlich der Regelung durch Landesrecht überlassen:

1. Rechtsform der Hochschulen (Staatliche Einrichtungen, Körperschaften oder Stiftungen des öffentlichen Rechts)
2. Staatliche Aufsicht
3. Aufbau und Organisation der Hochschule:
  - Gliederung (zentrale Einrichtungen, Fachbereiche, Institute, Verwaltung)
  - Organe der Hochschule auf zentraler und Fachbereichsebene (Hochschulrat, Rektorat/Präsidium, Senat, Fachbereichsrat, Dekanat)
  - Zusammensetzung der Organe
  - Wahl der Organe
  - Zuständigkeit der Organe
  - Stimmverhältnisse in den Organen
4. Hochschulmedizin, insbesondere Hochschulkliniken
5. Haushaltswesen und staatliche Finanzierung der Hochschulen (kameralistischer oder Globalhaushalt, Leistungsorientierung der Hochschulfinanzierung)
6. Evaluierung der Leistungen in Forschung und Lehre

7. Hochschulbau und Bauunterhalt
8. Personal der Hochschule:
  - Wissenschaftliches Personal (Berufungsverfahren, Zuständigkeit für die Ernennungen, tenure track, Lehrverpflichtung etc.)
  - Nichtwissenschaftliches Personal
9. Hochschulzugang:
  - Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung (schulische Hochschulzulassungsberechtigungen, Hochschulzugang für beruflich Qualifizierte)
  - Zulassung in örtlich zulassungsbegrenzten Studiengängen
  - Detailregelung der Zulassung in bundesweit zulassungsbegrenzten Studiengängen
  - Immatrikulation und Exmatrikulation
  - Ordnungsrecht
10. Ausgestaltung der Rahmenregelungen über Studium und Prüfungen:
  - Genehmigung von Prüfungsordnungen
  - Akkreditierung von Studiengängen
  - Ausgestaltung von Prüfungen und Leistungspunktsystemen
  - Promotion
  - Habilitation.

Danach sind im Rahmenrecht des Bundes nur noch Regelungen zu folgenden Bereichen verblieben:

1. Allgemeine Bestimmungen:
  - Aufgaben der Hochschulen
  - Gleichberechtigung von Frauen und Männern
  - Freiheit von Forschung und Lehre
  - Leistungsorientierung der staatlichen Hochschulfinanzierung
  - Evaluation von Forschung und Lehre
2. Studium und Lehre:
  - Regelstudienzeiten
  - Prüfungen und Leistungspunktsystem
  - Hochschulgrade
3. Forschung
4. Hochschulzulassung in bundesweit zulassungsbegrenzten Studiengängen
5. Allgemeine Grundsätze der Mitgliedschaft und Mitwirkung in der Hochschule
6. Wissenschaftliches und künstlerisches Personal:
  - Personalstruktur
  - Einstellungsvoraussetzungen
  - Dienstrechtliche Stellung.

Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf werden die Regelungen über das wissenschaftliche und künstlerische Personal der Hochschulen sowohl gegenüber der vom Bundesverfas-

sungsgericht aufgehobenen 5. HRG-Novelle als auch im Vergleich mit dem zurzeit geltenden Hochschulrahmenrecht noch einmal wesentlich dereguliert:

1. Bei § 42 wird der bisherige starre Numerus clausus der Personalkategorien aufgebrochen und den Ländern die Möglichkeit eröffnet, weitere Personalkategorien vorzusehen.
2. Bei § 43 werden Absatz 1 Satz 2 und 3 sowie die Absätze 2 und 3 ersatzlos gestrichen.
3. Bei § 44 werden die Absätze 2 bis 5 ersatzlos gestrichen.
4. Bei § 45 werden die Absätze 2 bis 4 ersatzlos gestrichen.
5. Die bisherigen Regelungen über wissenschaftliche und künstlerische Assistenten, Oberassistenten, Oberingenieure, Hochschuldozenten und Personal mit ärztlichen Aufgaben in den §§ 47, 48, 48a, 48b, 48c, 48d und 54 entfallen.
6. § 50 Abs. 3 wird erheblich dereguliert.
7. § 52 wird ersatzlos gestrichen.

Soweit die jetzt vorgesehenen Regelungen der Einstellungsvoraussetzungen für Professorinnen und Professoren, Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sowie für wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (§§ 44, 47 und 53) in Einzelheiten gehen, sind sie zur Charakterisierung der jeweiligen Personalkategorie unerlässlich:

1. Die in § 44 genannten vier Einstellungsvoraussetzungen definieren die Personalkategorie Professorin und Professor, indem sie die weltweit geltenden Qualifikationsanforderungen für Professorinnen und Professoren abstrakt benennen. Den Landesgesetzgebern bleibt es überlassen, die konkret zu einer Professur führenden Wege näher auszugestalten. Sämtliche denkbaren Zugangswege stehen nach dem Rahmenrecht offen. Im Unterschied zur 5. HRG-Novelle trifft das Rahmenrecht insbesondere keinerlei Aussage darüber, wo und wie die nach § 44 Nr. 4 Buchstabe a erforderlichen zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen erbracht werden.
2. Die in § 47 genannten drei Einstellungsvoraussetzungen definieren die Personalkategorie Juniorprofessorin und Juniorprofessor, indem sie die – von besonders gelagerten Ausnahmefällen abgesehen – einzig denkbaren Qualifikationsanforderungen für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren abstrakt benennen.

Die als Soll-Regelung ausgestaltete zeitliche Begrenzung von Promotions- und Beschäftigungsphase vor Beginn der Juniorprofessur auf grundsätzlich sechs Jahre und neun Jahre im Bereich der Medizin ist im Hinblick auf das prioritäre Ziel der Hochschuldienstrechtreform, die frühere Selbständigkeit des wissenschaftlichen Nachwuchses in Forschung und Lehre, unverzichtbar. Es handelt sich hierbei im Übrigen um eine minder strikte Regelung im Vergleich zu einer Regelaltergrenze, wie sie das Bundesverfassungsgericht im Hinblick auf Erstberufungen für zulässig erachtet hat.

3. Die in § 53 genannte Einstellungsvoraussetzung definiert die Personalkategorie wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, indem sie die ent-

scheidende Qualifikationsanforderung für diese Personalkategorie abstrakt benennt.

Diese Bestimmungen sind ausnahmslos nicht abschließend, sondern ermöglichen den Ländern abweichende und ergänzende Regelungen. Sie beschreiben einen Normalfall wie er auch nach Auffassung der Länder verständigerweise nicht anders zu regeln ist. Sie belassen den Landesgesetzgebern insgesamt einen weiten Spielraum für eine prägende Ausfüllung.

Auch die konkrete Ausformung der Mitwirkung an der hochschulinternen Willensbildung (§ 37), die Personalstruktur (§ 42), die nähere Ausgestaltung der dienstrechtlichen Verhältnisse des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals der Hochschulen (§§ 43, 48, 53 und 56) sowie die Modalitäten der Ausschreibung von Hochschullehrerstellen (§ 45) wird in dem vorliegenden Gesetzentwurf auf diejenigen Regelungen beschränkt, die für eine Rahmenregelung des Bundes über das wissenschaftliche und künstlerische Personal unerlässlich sind. Auch hier besteht innerhalb des durch Bundesgesetz gezogenen Rahmens eine weit reichende Gestaltungsfreiheit für die Landesgesetzgeber.

1. Die korporationsrechtliche Zuordnung der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren zur Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer ist, wie im besonderen Teil der Begründung unter Nummer 2 näher ausgeführt wird, durch die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zum Homogenitätsgebot vorgegeben. Im Übrigen erlaubt die für § 37 vorgesehene Regelung den Landesgesetzgebern in mehrfacher Weise Differenzierungsmöglichkeiten bei der konkreten Ausformung der Mitwirkung an der hochschulinternen Willensbildung. Ferner regelt das Hochschulrahmengesetz weder, welche Organe der Hochschule auf zentraler und Fachbereichsebene nach Gruppen zusammengesetzt sind, noch wie diese Organe gewählt werden oder wofür sie zuständig sind.
2. Mit der Einfügung des Wortes „insbesondere“ wird der bisher in § 42 geregelte Numerus clausus der Personalkategorien aufgebrochen. Das Landesrecht kann künftig weitere Kategorien für das hauptberufliche wissenschaftliche Personal der Hochschulen vorsehen, wenn es dies für erforderlich hält. Als verbindliche Detailregelung sieht § 42 Satz 1 lediglich eine Legaldefinition der Hochschullehrerin und des Hochschullehrers vor. Im Sinne des Hochschulrahmengesetzes sind dies Professorinnen und Professoren sowie Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren. Diese Zusammenfassung ist im Hinblick auf die beiden Personalkategorien übertragene selbständige Vertretung ihres Faches in Forschung und Lehre sowie im Hinblick auf die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zum Homogenitätsgebot geboten.
3. Die für § 43 vorgesehene Regelung stellt Professorinnen und Professoren sowie Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren hinsichtlich der ihnen obliegenden dienstlichen Aufgaben grundsätzlich gleich. Dies ist für die Charakterisierung der neuen Personalkategorie Juniorprofessorin und Juniorprofessor unerlässlich. § 43 enthält keine abschließende Regelung der dienstlichen Aufgaben. Die insoweit bislang in § 43 enthaltenen näheren Bestimmungen bleiben in Zukunft dem Landesgesetzgeber überlassen.

4. § 45 enthält nur noch die nach Auffassung von Bund und Ländern zur Gewährleistung der Bestenauswahl im Sinne des Artikels 33 Abs. 2 GG erforderliche Verpflichtung zur Ausschreibung von Stellen für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer. Im Unterschied zum geltenden Recht wird den Ländern die Möglichkeit eingeräumt, Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht vorzusehen.
5. Die Ausgestaltung des Dienstverhältnisses der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren in § 48 beschränkt sich auf das zur Charakterisierung der neuen Personalkategorie unverzichtbare Minimum, nämlich die Zweiphasigkeit des Dienstverhältnisses, die Dauer der Juniorprofessur insgesamt und die Abhängigkeit des Eintritts in die zweite Phase von einer positiven Zwischenevaluation. Im Bundesrecht wird, anders als noch in der 5. HRG-Novelle, keine Regelung bez. weiterer Verlängerungstatbestände, etwa in Bezug auf Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, die nach regulärer Beendigung der Juniorprofessur noch keinen Ruf erhalten haben, getroffen. Entsprechende Entscheidungen bleiben den Landesgesetzgebern überlassen.
6. Die zur Personalkategorie der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in § 53 vorgesehenen Regelungen beschränken sich auf die zur allgemeinen Charakterisierung dieser Personalkategorie unerlässlichen Merkmale. Diese belassen den Landesgesetzgebern einen großen Gestaltungsspielraum zur näheren Ausgestaltung und Differenzierung dieser Personalkategorie.
7. Die zur Personalkategorie der Lehrkräfte für besondere Aufgaben in § 56 vorgesehenen Regelungen beschränken sich auf die zur allgemeinen Charakterisierung dieser Personalkategorie unerlässlichen Merkmale. Diese belassen den Landesgesetzgebern einen großen Gestaltungsspielraum zur näheren Ausgestaltung dieser Personalkategorie.

#### c) Erforderlichkeit im Sinne von Artikel 72 Abs. 2 GG

Die Regelungen des Hochschulrahmengesetzes über das wissenschaftliche und künstlerische Personal der Hochschulen (§§ 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). Eine Regelung der Personalkategorien und der wesentlichen Einstellungs Voraussetzungen zur Definition dieser Personalkategorien war und ist deshalb im Sinne des Artikels 72 Abs. 2 Grundgesetz unter dem Gesichtspunkt der „Wahrung der Wirtschaftseinheit“ im gesamtstaatlichen Interesse unverändert erforderlich. Kein Bereich der Berufstätigkeit weist eine so hohe Mobilität auf wie der Wissenschaftsbereich. Daher kommt gerade im Hochschulbereich einem Mindestmaß an Einheitlichkeit der Beschäftigungsverhältnisse, insbesondere bei Beamten, eine besondere Bedeutung zu. Bundeseinheitliche Regelungen über das Hochschulpersonal, insbesondere über die Personalkategorien des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals der Hochschulen, bleiben deshalb im Interesse der Mobilität der Wissenschaftler über Landesgrenzen hinweg auch in Zukunft unbedingt notwendig.

Die Situation vor Inkrafttreten des Hochschulrahmengesetzes war durch eine verwirrende Ämtervielfalt gekennzeichnet

net (Bericht der Expertenkommission zur Untersuchung der Auswirkungen des Hochschulrahmengesetzes, 1984, S. 54). Das Hochschulrahmengesetz ordnete 1976 „die kaum mehr überschaubare herkömmliche Personalstruktur der Hochschulen von Grund auf neu“ (Begründung des Regierungsentwurfes, Bundestagsdrucksache 7/1328, S. 30). Bei einem Verzicht auf eine bundeseinheitliche Grundsatzregelung der Personalstruktur bestünde zumindest mittel- und langfristig die konkrete Gefahr einer erneuten Auseinanderentwicklung der Struktur des Hochschulpersonals.

Ziel der Reform des Hochschuldienstrechts ist es, die notwendige bundeseinheitliche Grundsatzregelung der Personalstruktur so auszugestalten, dass dadurch die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Hochschulen auch im internationalen Vergleich gesichert wird.

Die Hochschuldienstrechtsreform basiert vor allem auf den folgenden Empfehlungen, die unter Beteiligung von renommierten in- und ausländischer Experten erarbeitet wurden:

- Empfehlungen der Expertenkommission „Reform des Hochschuldienstrechts“ vom April 2000,
- Empfehlungen der Deutschen Forschungsgemeinschaft zur zukünftigen Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses vom Dezember 2000 sowie
- Empfehlungen des Wissenschaftsrates zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses vom Januar 2001.

Diese Empfehlungen legten der Politik übereinstimmend nahe, sich an den Standards der international führenden Hochschul- und Wissenschaftssysteme zu orientieren. Um die Qualifizierungswege für den wissenschaftlichen Nachwuchs attraktiver und international anschlussfähig zu gestalten, empfahl der Wissenschaftsrat insbesondere die frühere Selbstständigkeit des wissenschaftlichen Nachwuchses in Forschung und Lehre.

Die ebenfalls international besetzte Brooks-Kommission zur Systemevaluation der Deutschen Forschungsgemeinschaft und der Max-Planck-Gesellschaft hatte schon in ihrem im Juni 1999 veröffentlichten Abschlussbericht folgende klare Feststellung getroffen:

„Im internationalen Vergleich werden die Qualifizierungswege und Karrierestrukturen für den wissenschaftlichen Nachwuchs im deutschen Wissenschaftssystem durch lang andauernde Phasen persönlicher und wissenschaftlicher Abhängigkeit bestimmt. Die spiegelbildliche Folge ist eine späte wissenschaftliche Selbstständigkeit von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern, die sich auch in einem vergleichsweise hohen Altersdurchschnitt auf den einzelnen Stufen einer wissenschaftlichen Ausbildung und Qualifizierung dokumentiert.“

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 Beschäfti-

gungsbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses und ermöglicht ihm die gewünschte Mobilität über Landesgrenzen hinweg. Auch die in den §§ 57a bis 57f getroffenen Regelungen sind sonach im Sinne des Artikels 72 Abs. 2 Grundgesetz unter dem Gesichtspunkt der „Wahrung der Wirtschaftseinheit“ im gesamtstaatlichen Interesse unverändert erforderlich.

Mit der Nichtigerklärung des Fünften Gesetzes zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes durch das Bundesverfassungsgericht wurde das neu gestaltete Zeitvertragsrecht aufgehoben. Damit ist für Verträge, die seit dem 23. Februar 2002 geschlossen wurden und die sich auf das neu gestaltete Zeitvertragsrecht gestützt haben, der Sachgrund für die Befristung entfallen. Das jetzt wieder in Kraft befindliche vor dem 23. Februar 2002 geltende Zeitvertragsrecht des Hochschulrahmengesetzes ist auf diese Verträge nicht anwendbar, da das in § 57b Abs. 5 HRG in der bis zum 22. Februar 2002 geltenden Fassung enthaltene Zitiergebot nicht erfüllt wird. Aus diesem Grunde ist auch nicht möglich, es bei dem zur Zeit wieder geltenden Zeitvertragsrecht zu belassen.

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

## 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 (§ 37 Abs. 1)

##### Zu 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.

##### Zu Buchstabe b (§ 37 Abs. 1 Satz 3)

Die Regelung stellt in Verbindung mit der in § 42 Satz 1 (vgl. Nummer 3) erfolgten Klammerdefinition des Begriffspaares „Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer“ klar, dass Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren korporationsrechtlich zur Gruppe der Hochschullehrerinnen 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 in der Regel 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 Hochschulzugehörigkeit 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 Hochschuldozentinnen und Hochschuldozenten nach § 48c HRG in der geltenden Fassung zu verweisen. Hochschuldozentinnen und Hochschuldozenten zählen zur Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, obwohl sie im Regelfall nur auf Zeit ernannt werden, nämlich für die Dauer von 6 Jahren, bei vorangegangener Tätigkeit als Oberassistentin und Oberassistent oder Obergeringenieurin und Obergeringenieur sogar nur für die Dauer von 2 Jahren.

Zum anderen ist auf die Praxis der Länder hinzuweisen, bestimmte Professorinnen und 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.

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

Die Regelung der mitgliedschaftsrechtlichen Stellung derjenigen Hochschulmitglieder, die nicht ausdrücklich in Satz 3 erwähnt werden, ist ausschließlich Sache des Landesgesetzgebers. Dies betrifft etwa Doktorandinnen und Doktoranden oder die bislang in § 54 den wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen dienst- und mitgliedschaftsrechtlich gleichgestellten hauptberuflich an der Hochschule tätigen Personen mit ärztlichen, zahnärztlichen oder tierärztlichen Aufgaben, die allein oder überwiegend in der Krankenversorgung tätig sind und die deshalb in der Regel weder zur Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer

noch zu der der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zählen.

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

Die Änderungen tragen dem Umstand Rechnung, dass entsprechend der Klammerdefinition in § 42 Satz 1 (vgl. Nummer 3) 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.

#### **Zu Nummer 3** (§ 42 Satz 1)

Mit Einführung der Juniorprofessur können die bisherigen Personalkategorien „wissenschaftlicher und künstlerischer Assistent“, „Oberassistent, Obergeringenieur“ 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 Begriffspaars „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.

Einzelne Länder haben den Wunsch geäußert, neben den in § 42 genannten Personalkategorien für die Qualifizierung des promovierten wissenschaftlichen Nachwuchses eine zusätzliche Personalkategorie schaffen zu können. Mit der Einfügung des Wortes „insbesondere“ wird dem entsprochen und der bisher in § 42 geregelte Numerus clausus der Personalkategorien aufgebrochen. Das Landesrecht kann künftig weitere Kategorien für das hauptberufliche wissenschaftliche Personal der Hochschulen vorsehen, wenn es dies zur Ergänzung der im Hochschulrahmengesetz geregelten Personalkategorien für erforderlich hält. Dabei ist landesrechtlich zugleich sicherzustellen, dass es nicht zu Beeinträchtigungen der Mobilität des wissenschaftlichen Personals der Hochschulen kommt.

#### **Zu Nummer 4** (§ 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 16) 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 2).

Die Regelung 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 der in der Regelung genannten Aufgabebereiche erfolgt in Anpassung an die Erweiterung der Aufgaben der Hochschulen in § 2 Abs. 1 Satz 1 durch die 4. HRG-Novelle von 1998.

§ 43 enthält keine abschließende Regelung der dienstlichen Aufgaben der Hochschullehrer. Die insoweit bislang in § 43 enthaltenen näheren Bestimmungen, die zur Verdeutlichung des Rahmencharakters des HRG entfallen, bleiben in Zukunft dem Landesgesetzgeber überlassen.

#### **Zu Nummer 5 (§§ 44 und 45)**

##### **Zu § 44**

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.

Mit dem Wort „grundsätzlich“ statt „mindestens“ wird der Leitbildcharakter der Regelung unterstrichen. Die bislang in § 44 Abs. 2 bis 5 HRG enthaltenen näheren Regelungen zu den Einstellungsvoraussetzungen entfallen künftig zur Verdeutlichung des Rahmencharakters des HRG im Sinne der Entscheidung des BVerfG vom 27. Juli 2004. Der Erlass ergänzender und soweit erforderlich auch abweichender Einstellungsvoraussetzungen bleibt allein Sache des Landesgesetzgebers. Er kann hierbei Abweichungen von den grundsätzlich zu erfüllenden Einstellungsvoraussetzungen sowohl nach „oben“ wie nach „unten“ vorsehen. Das geltende Recht, das die Einstellungsvoraussetzungen von Professoren in § 44 Abs. 1 zwar als Mindestvoraussetzungen definiert, in § 44 Abs. 4 aber auch heute schon Ausnahmen davon zulässt, wird damit gestrafft und dereguliert.

Für die nach Buchstabe a erforderlichen zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen, insbesondere zu der Frage, wo und wie diese erbracht werden sollen, wird keine nähere Regelung im Bundesrecht vorgesehen. Die zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen können künftig sowohl im Rahmen einer Tätigkeit als Juniorprofessorin oder Juniorprofessor als auch als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder wissenschaftlicher Mitarbeiter, im Rahmen einer sonstigen Tätigkeit oder außerhalb jeglichen Beschäftigungsverhältnisses erbracht werden. Sie können Gegenstand eines Habilitationsverfahrens sein, ohne dies jedoch zu müssen. Den Wünschen derjenigen Länder, die die Einführung der Juniorprofessur zwar begrüßt, sich aber gegen § 44 Abs. 2 HRG i. d. F. des 5. HRGÄndG ausgesprochen hatten, wird hiermit vollständig Rechnung getragen.

##### **Zu § 45**

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

Satz 1 bestimmt, dass Stellen für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren in gleicher Weise öffentlich auszuschreiben sind wie Stellen für Professorinnen und Professoren. Zudem ist bei solchen Stellen künftig im Regelfall eine internationale Ausschreibung vorzusehen, beispielsweise in ein-

schlägigen internationalen Publikationsorganen oder über das Internet. Dies dient der mit der Dienstrechtsreform insgesamt angestrebten Verbesserung der Attraktivität des Hochschulstandorts Deutschland, besonders auch für ausländische und im Ausland tätige deutsche Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.

Nach Satz 2 kann das Landesrecht Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht insbesondere für den Fall vorsehen, wenn eine Juniorprofessorin oder ein Juniorprofessor auf eine Professur berufen werden soll (tenure track). Eine weitere Ausnahme könnte etwa vorgesehen werden für den Wechsel eines Hochschullehrers oder einer Hochschullehrerin von einem befristeten in ein weiteres befristetes oder ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis.

Die bislang in den Absätzen 2 bis 4 enthaltenen Regelungen entfallen zur Verdeutlichung des Rahmencharakters des Hochschulrahmengesetzes. Damit ist künftig insbesondere die Frage eines Hausberufungsverbotes ausschließlich vom Landesgesetzgeber zu regeln.

#### **Zu Nummer 6 (§§ 47 und 48)**

##### **Zu § 47**

Der neu gefasste § 47 regelt die Einstellungsvoraussetzungen für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren.

##### **Zu 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 zur Hochschullehrerin oder 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 40. Lebensjahres erfolgt, die Möglichkeit zu selbständiger Tätigkeit in Forschung und Lehre eingeräumt wird. Dies hat zu einem erheblichen Verlust von hochqualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern geführt.

Die Expertenkommission „Reform des Hochschuldienstrechts“, die Deutsche Forschungsgemeinschaft und der Wissenschaftsrat haben daher nachdrücklich eine grundlegende Veränderung des deutschen Hochschuldienstrechtes zur Wiederherstellung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit des deutschen Wissenschaftssystems gefordert. 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.

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

Über die Einstellungsvoraussetzungen 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 Hochschullehrerin oder 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 Einstellungsvoraussetzungen wissenschaftlicher Assistenten und Assistentinnen werden neben der Promotion keine alternativen Qualifikationsvoraussetzungen mehr ausdrücklich erwähnt. Auch für Juristinnen und Juristen, Lehrerinnen und Lehrer sowie Ingenieurinnen und Ingenieure gilt daher im Grundsatz, dass sie sich durch eine hervorragende Promotion für eine Hochschul-lehrtätigkeit im Rahmen einer Juniorprofessur qualifizieren müssen. Das Wort „grundsätzlich“, das der Regelung im Sinne der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 27. Juli 2004 einen Leitbildcharakter gibt, lässt jedoch in begründeten Fällen auch weiterhin Ausnahmen zu. Der Erlass ergänzender und soweit erforderlich auch abweichender Einstellungsvoraussetzungen bleibt allein Sache des Landesgesetzgebers. Er kann hierbei Abweichungen von den grundsätzlich zu erfüllenden Einstellungsvoraussetzungen sowohl nach „oben“ wie nach „unten“ vorsehen.

Zu Satz 2

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 neu gefassten § 57b Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 und Nr. 3 bis 5 geregelten Fällen möglich (vgl. Satz 3).

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 oder im Bereich der Medizin neun Jahre überschreitenden Postdoktorandenzeit auf die Dienstzeit als Juniorprofessorin oder 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 eine abgeschlossene Facharztausbildung, die nach den geltenden landesrechtlichen Weiterbildungsregelungen je nach Fachrichtung zurzeit etwa fünf bis sechs Jahre dauert. Hinzu kommt, dass der Professorenachwuchs 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 Facharzt-ausbildung 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 Hochschul-dienstrechts“, 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 erfolgt. Satz 2 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.

§ 47 Satz 4 in der Fassung der 5. HRG-Novelle hatte bei der Berechnung der zulässigen Dauer der Promotions- und Beschäftigungsphase vor Beginn der Juniorprofessur auch Tätigkeiten als wissenschaftliche Hilfskraft mit einbezogen. Auf Länderwunsch wird dies jetzt nicht mehr im HRG geregelt. Dem Landesrecht bleibt es künftig überlassen, für wissenschaftliche Hilfskräfte und andere Fallgruppen wie z. B. Stipendiaten eigene Regelungen zu treffen.

Insgesamt stellt Satz 2 im Sinne des Leitbildes der Juniorprofessur sicher, dass das wesentliche Ziel der Reform, die Vorverlagerung des Beginns eigenverantwortlicher Tätigkeit in Forschung und Lehre von Anfang bis Mitte 40 auf Anfang bis Mitte 30, erreicht wird.

Zu Satz 3

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

Zu Satz 4

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 § 48**

Die Vorschrift regelt die dienstrechtliche Stellung der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren. Im Sinne der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 27. Juli 2004

wurde sie jedoch offener formuliert als in der 5. HRG-Novelle und als Leitbild ausgestaltet.

Die rahmenrechtlichen Regelungen werden auf ein Minimum reduziert (Zweiphasigkeit des Dienstverhältnisses, Dauer der Juniorprofessur insgesamt, Eintritt in die zweite Phase nach positiver Zwischenevaluation, anderenfalls längstens ein Auslaufjahr).

Die Juniorprofessur ist in zwei Phasen unterteilt und kann auf insgesamt sechs Jahre befristet sein. Die Dauer der einzelnen Phase regelt das Landesrecht. Die zuständige Organisationseinheit soll gegen Ende der ersten Phase eine Zwischenevaluation durchführen, die aus einer internen Lehr- und einer externen Forschungsevaluation besteht. Bei positiver Bewertung wird die Juniorprofessur in die zweite Phase verlängert. In dieser zweiten Phase sollen sich Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen intensiv um eine Lebenszeitprofessur bewerben können und es besteht ausreichend Zeit, das Ergebnis von Berufungsverfahren abzuwarten.

Bei negativer Evaluation scheidet Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen mit Ende der ersten Phase, 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.

Im Bundesrecht wird, anders als noch in der 5. HRG-Novelle, keine Regelung bez. weiterer Verlängerungstatbestände, etwa in Bezug auf Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, die nach regulärer Beendigung der Juniorprofessur noch keinen Ruf erhalten haben, getroffen. Entsprechende (positive oder negative) Entscheidungen bleiben den Landesgesetzgebern überlassen.

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 Leiterin oder Leiter einer Forschernachwuchsgruppe auf die Dienstzeit als Juniorprofessorin oder 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. Vergleiche insoweit auch die Begründung zu § 47 Satz 2.

#### **Zu Nummer 7 (§§ 48a bis 48d)**

Die §§ 48a bis 48d enthalten bislang die Regelungen über „Oberassistenten, Obergeringenieure“ und „Hochschuldozenten“. Aufgrund der Einführung der Juniorprofessur und der Umgestaltung des Profils der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entfallen diese Personalkategorien im Rahmenrecht künftig ebenso wie die bisher in den §§ 47 und 48 geregelte Personalkategorie „Wissenschaftliche und künstlerische Assistenten“ (vgl. auch Nummer 3).

Heutige wissenschaftliche und künstlerische Assistenten, die zukünftig nach dem Ablauf ihrer Beschäftigungszeit nicht mehr zu Oberassistenten, Obergeringenieuren 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 3 kann diesen wissenschaftlichen oder künstlerischen Mitarbeitern die selbständige Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung und Lehre in dem Rahmen übertragen werden, der in § 48a des bisher geltenden Rechtes vorgesehen ist.

#### **Zu Nummer 8 (§ 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, Obergeringenieure“ und „Hochschuldozenten“ und zur Einführung der Personalkategorie „Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren“.

#### **Zu Nummer 9 (§ 50)**

##### **Zu Buchstabe a (§ 50 Abs. 1)**

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

##### **Zu Buchstabe b (§ 50 Abs. 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.

##### **Zu Buchstabe c (§ 50 Abs. 3)**

Nach der Neufassung erfolgt eine Verlängerung von auf Zeit verbeamteten Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern sowie wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern künftig nach näherer Maßgabe des Landesrechts. Bundesrechtlich wird insoweit nur eine Verlängerung im Falle von familienpolitischen Beurlaubungen oder Arbeitszeitermäßigungen (Mutterschutz, Elternzeit, Pflegetätigkeit) vorgegeben.

##### **Zu Buchstabe d (§ 50 Abs. 4)**

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

#### **Zu Nummer 10 (§ 52)**

Die Frage einer Anzeigepflicht für genehmigungsfreie Nebentätigkeiten bedarf keiner bundesrechtlichen Regelung.

**Zu Nummer 11 (§ 53)****Zu 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, Obergeringenieuren 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 kann diesen wissenschaftlichen oder künstlerischen Mitarbeitern die selbständige Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung und Lehre in dem Rahmen übertragen werden, der in § 48a des bisher geltenden Rechtes vorgesehen ist.

**Zu Absatz 2**

Die Neufassung geht davon aus, dass Regelungen über Art und Umfang der Aufgaben befristet beschäftigter wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Landesrecht getroffen werden. Soweit diesem Personenkreis nach Maßgabe des Landesrechts Aufgaben übertragen werden, die auch der Vorbereitung einer Promotion oder der Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen förderlich sind, soll ihnen jedoch auch im Rahmen ihrer Dienstaufgaben ausreichende Gelegenheit für die eigene wissenschaftliche Arbeit gegeben werden.

**Zu Absatz 3**

Entsprechend den Änderungen bei den Einstellungs Voraussetzungen für Professorinnen und Professoren (§ 44) und für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren (§ 47) gelten künftig auch die Qualifikationsanforderungen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nur grundsätzlich. Der Erlass ergänzender und soweit erforderlich auch abweichender Einstellungs Voraussetzungen bleibt allein Sache des Landesgesetzgebers. Er kann hierbei Abweichungen von den grundsätzlich zu erfüllenden Einstellungs Voraussetzungen sowohl nach „oben“ wie nach „unten“ vorsehen.

**Zu Absatz 4**

Die Änderung dienen der sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern.

**Zu Nummer 12 (§ 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 2 Buchstabe c).

**Zu Nummer 13 (§ 56)**

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

**Zu Nummer 14 (§§ 57a bis 57f)**

Die Neuregelung des Befristungsrechts in den §§ 57a bis 57e ist identisch mit den durch das Fünfte Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes und anderer Vorschriften vom 16. Februar 2002 (BGBl. I S. 693) geschaffenen Regelungen. Diese waren am 23. Februar 2002 in Kraft getreten. Die Nichtigerklärung des Gesetzes durch das Bundesverfassungsgericht mit Urteil vom 27. Juli 2004 hat dazu geführt, dass die Befristungsregelungen rückwirkend wieder entfallen sind. Damit wurde den seit 23. Februar 2002 auf Basis des Hochschulrahmengesetzes abgeschlossenen befristeten Arbeitsverträgen nachträglich die Rechtsgrundlage entzogen. Die in Bezug auf diese Arbeitsverträge hierdurch entstandene Rechtsunsicherheit wird durch die vorgesehene Wiederinkraftsetzung der Befristungsregelungen mit Rückwirkung auf das ursprüngliche Inkrafttretensdatum beseitigt. Die hierzu in § 57f getroffenen Regelungen werden ergänzt um eine Übergangsregelung für diejenigen befristeten Arbeitsverträge, die seit der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 27. Juli 2004 auf Basis des wiederaufgelebten „alten“ Befristungsrechts abgeschlossen worden sind.

**Zu § 57a**

Zu Absatz 1

Zu 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 realistisch 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. August 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.

Zu Satz 2

Die Neuregelung hält wie die frühere Regelung an dem Grundprinzip des zweiseitig zwingenden Gesetzesrechts fest. Das Bundesverfassungsgericht hat die zweiseitig zwingende Tarifsperre 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.

Zu Satz 3

Die bisherige Tarifsperre des HRG wird dahin gehend 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 Nummer 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.

Zu Satz 4

Die Bestimmung ermöglicht es nicht tarifgebundenen Arbeitsvertragsparteien, die dem Geltungsbereich eines gemäß Satz 3 abgeschlossenen Tarifvertrages unterfallen, die An-

wendung der tarifvertraglichen Regelungen einzelvertraglich zu vereinbaren.

#### Zu 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.

#### Zu Absatz 2

Die Regelung stellt klar, dass es den Hochschulen arbeitsrechtlich freisteht, 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 Arbeitsvertragsvertragsparteien 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 verfassungsrechtlich 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 Gestaltungs-

freiheit 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.

#### Zu § 57b

##### Zu 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 hoch qualifizierte 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.

##### Zu 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. Durch altersbezogene Einstellungsgrenzen werden besondere Erwerbsbiographien, insbesondere von Frauen, nicht zureichend erfasst. 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.

#### Zu 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 6) 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.

Die Berücksichtigung von Promotionszeiten ohne Beschäftigungsverhältnis bei der Berechnung des nach der Promotion zur Verfügung stehenden Befristungsrahmens folgt aus dem Verständnis der nach den §§ 57a ff. HRG eröffneten Möglichkeiten zum Abschluss befristeter Arbeitsverhältnisse als typisierte Qualifizierungsphase. Auch wenn demnach für einzelne Befristungen innerhalb des danach eröffneten Befristungsrahmens kein Sachgrund erforderlich ist, dienen die Befristungsmöglichkeiten nach ihrer Zwecksetzung ausschließlich der Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Dementsprechend bemisst sich der Umfang des Befristungsrahmens an dem typischerweise für die Nachwuchsqualifizierung erforderlichen Zeitbedarf, den der Gesetzgeber mit maximal sechs Jahren bis zur Promotion und weiteren sechs bzw. im Bereich der Medizin neun Jahren nach der Promotion angesetzt hat.

Die Möglichkeit einer befristeten Beschäftigung von nicht promoviertem Personal nach § 57b Abs. 1 Satz 1 HRG endet mit Abschluss der Promotion. Dabei ist es unbeachtlich, ob die Promotion tatsächlich im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses oder außerhalb eines solchen, oder ob sie vor, mit oder nach Abschluss eines Studiums absolviert wurde. Entscheidend ist vielmehr, dass es für einen Qualifikationsabschnitt, der absolviert wurde, nicht der Ermöglichung eines befristeten Beschäftigungsverhältnisses bedarf.

Ebenso ist es bei der Bemessung des für die wissenschaftliche Qualifizierung im Anschluss an die Promotion erforderlichen Zeitbedarfs grundsätzlich unbeachtlich, ob die Promotion im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses oder außerhalb eines solchen absolviert wurde.

§ 57b Abs. 1 Satz 2 zweiter Halbsatz HRG will nun zusätzlich ein zügiges Promovieren honorieren. Die Regelung erweitert deshalb den nach der Promotion zur Verfügung stehenden Befristungsrahmen um die Zeiten, die für die Promotion weniger als sechs Jahre benötigt wurden. Zielsetzung der Regelung ist demgegenüber nicht, den „Nichtverbrauch“ von befristeten Beschäftigungsmöglichkeiten vor Abschluss der Promotion zu honorieren. Dementsprechend kann es auch hier nicht darauf ankommen, ob die Promotion im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses oder außerhalb eines solchen, ob sie im Inland oder im Ausland absolviert wurde. Ebenso wenig kann es maßgeblich sein, ob Zeiten einer Promotion vor oder nach Abschluss eines Studiums liegen.

Aus der Zielsetzung des § 57b Abs. 1 Satz 2 zweiter Halbsatz HRG ergibt sich zugleich, dass es bei der Berechnung der Promotionszeiten ohne Beschäftigungsverhältnis auf eine formale Betrachtung dann nicht ankommen kann, wo diese zu offensichtlich sinnwidrigen Ergebnissen führen würde. Während bei einem Promotionsstipendium (formale) Brutto- und (tatsächliche) Nettopromotionszeit im Zweifel identisch sind, ist dies etwa bei Promotionen im Bereich der Medizin regelmäßig nicht der Fall. Hier liegt es deshalb nahe, bei der Berechnung der Promotionszeiten ohne Beschäftigungsverhältnis solche Zeiten der medizinischen Ausbildung nicht zu berücksichtigen, die typischerweise

nicht für die Promotion genutzt werden (können). Der Gesetzeswortlaut steht dem Abstellen auf eine Nettopromotionszeit, wenn diese aufgrund nachvollziehbarer Kriterien ermittelt wird, nicht entgegen.

#### Zu 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 den Sätzen 1 und 2 zulässige Beschäftigungsdauer angerechnet, sofern die Voraussetzung des Absatzes 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 zumindest über einen ersten berufsqualifizierenden Hochschulabschluss. Studentische Hilfskräfte (vgl. § 57e) sind noch als Studierende eingeschrieben. Für Studierende in einem (postgradualen) Masterstudiengang folgt hieraus, dass sie nach Maßgabe des Landesrechts sowohl als studentische wie als wissenschaftliche Hilfskräfte beschäftigt werden können.

#### Zu 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.

#### Zu 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 Dienstherrenfähigkeit. Bei letzteren steht das Personal zwar im Landesdienst, faktisch werden die Arbeitsverträge aber von den Hochschulen abgeschlossen.

#### Zu Absatz 3

Die Regelung enthält in den Sätzen 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.

#### Zu 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. In Satz 1 Nr. 2 wird klargestellt, dass auch Beurlaubungen für künstlerische Zwecke einbezogen sind. 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 nicht anzurechnende Zeit hinausgeschoben wird (vgl. Entwurf eines Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen, Bundestagsdrucksache 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. Wenn während der Elternzeit eine Erwerbstätigkeit mit reduzierter Arbeitszeit fortgeführt wird, bemisst sich die Verlängerung nach dem Umfang der Arbeitszeitverminderung (Differenz zwischen ursprünglich vereinbarter Arbeitszeit und reduzierter Arbeitszeit). Die Erwägung der Nachteilsvermeidung gilt auch für die Berücksichtigung der Unterbrechungszeiten in den

Nummern 1 und 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 (Nummer 2) 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 (Nummer 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 zwei 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.

#### Zu § 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.

#### Zu § 57d

Die Regelung tritt an die Stelle des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Forschungseinrichtungen vom 14. Juni 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 Artikels 91b GG von Bund und Ländern gemeinsam geförderte Einrichtungen. Bei den auf der Grundlage des Artikels 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 „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 Qualifikationsstellen 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.

#### Zu § 57e

Die Vorschrift regelt, dass Beschäftigungszeiten von Hilfskräften, die als Studierende an der Hochschule eingeschrieben sind, 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. Eine Beschäftigung als studierende Hilfskraft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass der oder die Studierende bereits über einen ersten berufsqualifizierenden Hochschulabschluss verfügt. Auch Studierenden in einem Masterstudiengang wird damit eine Beschäftigung als studentische Hilfskraft ermöglicht.

#### Zu § 57f

Zu Absatz 1

Mit den Sätzen 1 und 2 wird der Rechtszustand wiederhergestellt, der bis zur Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 27. Juli 2004 über das Fünfte Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes und anderer Vorschriften

ten vom 16. Februar 2002 (BGBl. I S. 693), das am 23. Februar 2002 in Kraft getreten war, gegolten hatte. Satz 3 enthält die notwendige Übergangsregelung für diejenigen befristeten Arbeitsverträge, die seit der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 27. Juli 2004 auf Basis des wiederaufgelebten „alten“ Befristungsrechts abgeschlossen worden sind. Ohne diese Regelung würde diesen Arbeitsverträgen durch das rückwirkende Inkraftsetzen des geänderten Befristungsrechts nunmehr ihrerseits die Rechtsgrundlage entzogen.

#### Zu Absatz 2

Die bereits mit dem Sechsten Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes vom 8. August 2002 (BGBl. I S. 3138) geschaffene Übergangsregelung diene der Klarstellung, dass wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie wissenschaftliche Hilfskräfte, die ihre Tätigkeit bereits vor Inkrafttreten des 5. HRGÄndG aufgenommen hatten und die den nach diesem Gesetz jeweils maßgeblichen Befristungsrahmen vor dem 28. Februar 2005 ausgeschöpft haben, noch mit einer Laufzeit bis zum 28. Februar 2005 befristet beschäftigt werden können. Der Übergang vom alten auf das neue Befristungsrecht nach dem HRG und dem TzBfG sollte hierdurch für alle Beteiligten erleichtert werden. Die Regelung bezog auch wissenschaftliche und künstlerische Assistentinnen und Assistenten ein, die in den ersten drei Jahren nach Inkrafttreten des 5. HRGÄndG aus ihrem Amt ausscheiden.

Diese Regelung wird nunmehr dahin gehend modifiziert, dass die genannten Personengruppen auch nach Ausschöpfung des sich nach den wieder in Kraft gesetzten §§ 57a bis 57e HRG ergebenden Befristungsrahmens mit einer Laufzeit bis zum 29. Februar 2008 befristet beschäftigt werden können. Hierdurch soll zum einen der erneute Übergang auf das neue Befristungsrecht erleichtert werden. Zum anderen soll das dadurch vorhandene Zeitfenster dazu genutzt werden, die Rahmenbedingungen für die Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeitern nach der Qualifizierungsphase zu verbessern.

Den Hintergrund hierfür bilden die am 30. Januar 2004 vom Wissenschaftsrat beschlossenen „Empfehlungen zu einem Wissenschaftstarifvertrag und zur Beschäftigung wissenschaftlicher Mitarbeiter“. Diese enthalten u. a. Vorschläge für eine Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach der Qualifizierungsphase. Ziel der Vorschläge ist es, die unbefristete Beschäftigung qualifizierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler unterhalb der Professur zu erleichtern. Angesichts der veränderten Finanzierungsmodalitäten im Wissenschaftsbereich, insbesondere der stark zugenommenen Bedeutung der Drittmittelfinanzierung, einerseits und der deutlichen Rekrutierungsschwierigkeiten für Nachwuchskräfte andererseits sei es wichtig, hoch qualifizierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Anschluss an die zwölf- bzw. fünfzehnjährigen Qualifizierungsphase auf Dauer beschäftigen zu können.

Die heutige Situation wird vom Wissenschaftsrat als unbefriedigend und nicht sachgerecht angesehen. Zwar verfügten Hochschulen über die Möglichkeit, qualifizierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf Dauer zu beschäftigen. Solange jedoch eine unbefristete Beschäftigung im

öffentlichen Dienst praktisch gleichzusetzen sei mit einem unkündbaren Arbeitsverhältnis, würden Wissenschaftseinrichtungen und insbesondere die Universitäten erfahrene Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler unterhalb der Professur nur in Ausnahmefällen unbefristet beschäftigen. Das gegenwärtige Befristungs- und Kündigungsrecht erweise sich so als Hemmnis für eine dauerhafte Beschäftigung.

Das weitgehende Fehlen dauerhafter Beschäftigungsmöglichkeiten unterhalb der Professur an den Universitäten führe aber zu einem problematischen Karrieremuster. Entweder erreichten hoch qualifizierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nach jahrelanger Tätigkeit in der Wissenschaft eine Lebenszeitstellung als Professorin oder Professor oder sie müssten die Universität verlassen. Zwar sei das Vorhandensein eines Überhangs an qualifizierten Bewerbern auf eine Professur aus Gründen der Qualitätssicherung unverzichtbar. Unter den gegebenen Bedingungen sei dafür jedoch von den Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern wie von den Universitäten ein zu hoher Preis zu entrichten. Die Universitäten seien mit dem Verlust qualifizierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler konfrontiert, die einzelnen Betroffenen sähen sich einem großen beruflichen Risiko ausgesetzt. Insbesondere schrecke die Gefahr, dass eine wissenschaftliche Karriere nach zwölf und mehr Jahren in eine Sackgasse mündet, heute viele Nachwuchskräfte von einer wissenschaftlichen Karriere ab.

Bis zu einer gesetzlichen Regelung der dauerhaften Beschäftigungsmöglichkeiten nach der Qualifizierungsphase bedarf es im Interesse der derzeit beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dringend verlässlicher Perspektiven für eine Beschäftigung im Wissenschaftsbereich. Dem dient die vorgesehene Verlängerung des Übergangszeitraums für den Abschluss sachgrundlos befristeter Beschäftigungsverhältnisse auch nach Ausschöpfung des HRG-Befristungsrahmens um drei weitere Jahre.

#### Zu Nummer 15 (§ 72 Abs. 1)

Gemäß Artikel 75 Abs. 3 Grundgesetz werden die Länder mit dem neuen Satz 9 zur Anpassung ihrer Hochschulgesetze an die geänderten Vorschriften des Hochschulrahmengesetzes innerhalb einer Frist von zwei Jahren nach Inkrafttreten des Änderungsgesetzes verpflichtet. Diese Frist erscheint angemessen und ausreichend.

#### Zu Nummer 16 (§ 74)

##### Zu Absatz 1

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

##### Zu Absatz 2

Der Gesetzgeber kann vorsehen, dass bei einer Änderung der Personalstruktur auch vorbehaltlos und unbefristet abgeschlossene Berufungsvereinbarungen 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 insbesondere 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 Nr. 14). Das Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Forschungseinrichtungen vom 14. Juni 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 Hochschulrahmengesetzes 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 den §§ 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Regelungen erfolgt auch im Hinblick darauf, dass das Aufgabenprofil der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und 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 Hochschulrahmengesetzes 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Regelung erfolgt aus den zu Artikel 5 genannten Gründen.

Die jeweils erfassten Personalkategorien werden in § 176a Abs. 1 und 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** (Anpassung 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 Professorinnen und Professoren an Hochschulen und für Hochschulassistentinnen und Hochschulassistenten durch die vorlesungs- oder unterrichtsfreie Zeit abgegolten wird.

Im Hinblick auf das Recht der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren zur selbständigen Forschung und Lehre sowie im Hinblick auf ihre korporationsrechtliche Zuordnung zur Gruppe der Hochschullehrer werden Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren und Professorinnen 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 Mitarbeiterinnen und 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. Finanzielle Auswirkungen**

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

Durch die Gesetzesänderung entstehen für den Bundeshaushalt keine unmittelbaren Kosten.

Für die Landeshaushalte 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 Landeshaushalte im Hinblick auf die erforderliche Ausstattung der Juniorprofessuren entstehen. Hier wird in den ersten Jahren nach Einführung der Junior-

professur nur ein Teil der Ausstattung durch Umschichtungen innerhalb der Hochschulen bereitgestellt werden können. Mittel- und langfristig wird es aufgrund der Pensionierung von Professorinnen und Professoren und dadurch auslaufenden Berufungsvereinbarungen ausreichenden Spielraum für eine Neuverteilung der vorhandenen Ressourcen innerhalb der Hochschulen geben.

Der Bund unterstützt die Länder bei der Einrichtung von Juniorprofessuren mit einer Bezuschussung der sächlichen Erstausrüstung. Bund und Länder haben sich hierzu in der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung auf ein Förderprogramm verständigt (Juniorprofessurenprogramm). Der Bund stellt für die sächliche Erstausrüstung der ersten 3 000 Juniorprofessuren insgesamt rd. 180 Mio. Euro zur Verfügung. Die Vereinbarung über das Juniorprofessurenprogramm wurde allerdings noch nicht von allen Ländern unterzeichnet und konnte deshalb noch nicht in Kraft treten. Mit Billigung aller Länder unterstützt das Bundesministerium für Bildung und Forschung dennoch im Vorgriff auf die Einführung der Juniorprofessur und das Juniorprofessurenprogramm bereits seit dem Jahr 2001 die Ausstattung von Nachwuchswissenschaftlern.

#### **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.

### **D. Sonstige Kosten**

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





