



## **Bericht**

der Landesregierung

**Bericht zur Personalstruktur- und Dienstrechtsreform im Hochschulbereich  
und zum Professorenbesoldungsreformgesetz**

Drucksache 15/ 1344

**Federführend ist das Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und  
Kultur.**

## Einleitung

Das Bundeskabinett hat am 20.05.2001 ein neues Dienstrecht für Professorinnen und Professoren beschlossen. Das Reformpaket besteht aus zwei Gesetzentwürfen:

- 5. Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes und anderer Vorschriften (5. HRGAndG) und
- Professorenbesoldungsreformgesetz (ProfBesReformG)

Ziel des Entwurfes eines **5. Gesetzes zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes und anderer Vorschriften** ist es, den Qualifikationsweg für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu verkürzen und den wissenschaftlichen Nachwuchs früher als gegenwärtig zur selbständigen Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung und Lehre zu führen, um dadurch die Leistungs- und Innovationfähigkeit des deutschen Wissenschafts- und Forschungssystem zu stärken und dessen Wettbewerbsfähigkeit auch im internationalen Vergleich zu sichern. Der Gesetzentwurf sieht die Einführung einer befristeten Juniorprofessur mit dem Recht zu selbständiger Forschung und Lehre in möglichst zeitnahe Anschluss an die Promotion vor. Die Juniorprofessur ist im Regelfall die Einstellungs Voraussetzung für eine Universitätsprofessur. Die bei der Berufung auf eine Professur nachzuweisenden wissenschaftlichen Leistungen sollen, auch soweit sie nicht im Rahmen einer Juniorprofessur erbracht werden, nicht Gegenstand eines Prüfungsverfahrens sein. Die bisherigen Personalkategorien wissenschaftliche und künstlerische Assistentin, Oberassistentin, Oberingenieurin oder Hochschuldozentin sowie wissenschaftlicher und künstlerischer Assistent, Oberassistent, Oberingenieur und Hochschuldozent entfallen.

Neben dieser personalrechtlichen Änderung wird durch das 5. Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes der Doktorandenstatus als Mitgliederstatus neu eingeführt und die Regelung über die Befristungsdauer von Arbeitsverträgen vollständig neu gefasst.

Ziel des Entwurfs des **Professorenbesoldungsreformgesetzes** ist es, die Besoldung an Hochschulen zu modernisieren und zur Verbesserung der Effektivität und Qualität von Forschung und Lehre eine stärker leistungsorientierte Professorenbesoldung mit einer wettbewerbsfähigen, flexiblen Besoldungsstruktur einzuführen. Die bisherigen altersabhängigen Stufen bei den Grundgehältern sowie die Zuschüsse anlässlich von Berufungs- und Bleibeverhandlungen entfallen. Der Gesetzentwurf sieht eine neue Besoldungsordnung W für den Bereich der Wissenschaft vor, wobei für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren an den Universitäten die Besoldungsgruppe W 1 geschaffen wird und im Übrigen zwei Professorenämter (W 2 und W 3) zur Verfügung stehen, die nach Entscheidung des Landesgesetzgebers sowohl an Universitäten als auch an Fachhochschulen eingerichtet werden können. Der Gesetzentwurf sieht für die Professorenämter W 2 und W 3 jeweils einen festen Grundgehaltssatz vor. Das feste Grundgehalt wird im Regelfall durch variable Besoldungsbestandteile ergänzt. Zur Sicherung der personalrechtlichen Kostenneutralität wird bundesrechtlich ein Vergaberahmen (Personalbudget) getrennt nach Fachhochschulen einerseits und Universitäten sowie gleichgestellten Hochschulen andererseits festgelegt. Es ist eine Ermächtigung für die Länder vorgesehen, bei der Besoldung von Professorinnen und Professoren den bundesrechtlich festgelegten Vergaberahmen um jährlich durchschnittlich 2 % zu erhöhen.

Beide Gesetzentwürfe befinden sich nach Beschlussfassung durch den Bundestag im zweiten Durchgang im Bundesratsverfahren. Der Bundesrat hat über die Gesetzesvorhaben am 30. November 2001 befunden und beschlossen, der 5. Novelle zum HRG nicht zuzustimmen und zum Professorenbesoldungsreformgesetz den Vermittlungsausschuss anzurufen. Eine Mehrheit der Länder ist der Ansicht, dass die Regelung zum Vergaberahmen der Überarbeitung bedarf und insbesondere die gesetzlich eingeräumte Möglichkeit, den festgelegten Personalkostenrahmen um jährlich 2% zu erhöhen, der Korrektur bedarf. Der Vermittlungsausschuss wird am 6. Dezember 2001 über das Professorenbesoldungsreformgesetz beraten. Es ist zu erwarten, dass der Bundestag ebenfalls den Vermittlungsausschuss bezogen auf die 5. Novelle zum HRG anrufen wird. Dies hat zur Folge, dass voraussichtlich beide Gesetze erst nach dem 01.01.2002 in Kraft treten werden.

Die Landesregierung beabsichtigt, die Gesetze zügig landesgesetzlich umzusetzen, dies insbesondere, da nur bis einschließlich 2006 Möglichkeiten bestehen, auf Antrag Bundeszuschüsse zur Sachausstattung der Juniorprofessuren zu erhalten. Das der HRG-Novelle angepasste schleswig-holsteinische Hochschulgesetz soll nicht zuletzt aus diesem Grunde bereits Anfang des Jahres 2003 in Kraft treten. Vorbereitungen zur Umsetzung und Änderung des Landeshochschulgesetzes haben begonnen, sie stehen allerdings unter dem Vorbehalt des endgültigen In-Kraft-Tretens bei der Bundesgesetze. Im übrigen beabsichtigt die Landesregierung, sich bei der Umsetzung auch an den Regelungen anderer Länder zu orientieren und soweit es sinnvoll und möglich ist abzustimmen. Schleswig-Holstein ist als kleines Land in besonderem Maße zur Sicherung der Konkurrenzfähigkeit darauf angewiesen, im Länderverbund zu agieren. Da weder die umzusetzenden Bundesgesetze in Kraft getreten sind, noch Entscheidungen in den anderen Ländern zur Umsetzung vorliegen und zudem Überlegungen der Landesregierung in vielen Punkten erst begonnen haben, können die folgenden Ausführungen nur den derzeitigen Stand der Überlegungen widerspiegeln. Eine abschließende Antwort der aufgeführten Fragen ist daher zum derzeitigen Zeitpunkt nicht möglich.

### **Zur Umsetzung der 5. Novelle zum Hochschulrahmengesetz - zu den Fragen 1, 2, 4 und 5 -**

Die Landesregierung wird bei der Umsetzung der 5. Novelle zum Hochschulrahmengesetz zum einen die in diesem Gesetz gegebenen Vorgaben umsetzen und wird sich dann, wenn den Ländern ein entsprechender Spielraum bei der Umsetzung eröffnet ist, auch an den geplanten Regelungen der anderen Länder orientieren. Die Hochschul- und -Forschungssituation Schleswig-Holsteins ist immer auch in Konkurrenz zu den anderen Ländern zu sehen, so dass schon aus diesem Grunde zur Wahrung der Wettbewerbsfähigkeit ein Abgleich mit den Regelungen anderer Länder kontinuierlich erfolgt. Die Landesregierung wird sich im übrigen immer dann, wenn das Hochschulrahmengesetz den Ländern eine Option zur Regelung eröffnet, daran orientieren, dass die für Schleswig-Holstein bestmögliche Regelung gewählt wird.

In der Diskussion unter den Ländern zum Thema "Beibehaltung der Habilitation" zeichnet sich so z.B. eine weitgehend einheitliche Vorgehensweise der Länder ab. Die Novelle zum Hochschulrahmengesetz verbietet künftig Habilitationsverfahren nicht, sondern stellt vielmehr lediglich klar, dass aus Sicht des Hochschulrahmengesetzes künftig die Bewährung im Rahmen einer Juniorprofessur der in der Regel einzuhaltende Qualifikationsweg auf eine Professur ist. Das erfolgreich abgeschlossene Habilitationsverfahren ist als solches kein Kriterium zur Bewertung der Forschungs- und Lehrleistung. Denkbar ist aber weiterhin, dass das wissenschaftliche Ergebnis eines Habilitationsverfahrens - die Habilitationsschrift - als wissenschaftliches Werk bei der Bewerbung auf eine Professur von Bedeutung sein kann.

Da bereits das Hochschulrahmengesetz Habilitationsverfahren lediglich in der Bedeutung zurückdrängt, jedoch nicht verbietet, wird auch die Landesregierung im Einklang mit der Mehrheit der Länder Habilitationsverfahren auch weiterhin rechtlich zulassen. Habilitierte müssen sich zusammen mit anderen Bewerberinnen und Bewerbern in einem Berufungsverfahren hinsichtlich ihrer Qualifikation in Forschung und Lehre bewerten lassen. Die wissenschaftlichen Leistungen aus dem Habilitationsverfahren können dabei eingebracht werden. Im Unterschied zur bisherigen gesetzlichen Regelung werden sie aber in Konkurrenz mit Bewerberinnen und Bewerbern stehen, die einen anderen Qualifikationsweg, insbesondere über eine Juniorprofessur durchlaufen haben. Darauf hinzuweisen ist, dass künftige Habilitationsverfahren im Rahmen des vorhandenen Stellenkontingents durchgeführt werden müssen. Es wird nicht zulässig sein, Habilitationsverfahren zu Lasten von Stellen für Juniorprofessuren durchzuführen.

Da mithin die Landesregierung eine weitgehend einheitliche Umsetzung der Hochschuldienstrechtsreform in Landesrecht anstrebt, ist nicht davon auszugehen, dass sich die Perspektiven der Hochschulen des Landes durch die Umsetzung der Dienstrechtsreform nachhaltig verändern werden. Es ist bereits heute so, dass die Perspektiven der Hochschulen der Länder davon abhängen, welche fachliche Ausrichtung

mit welcher Qualität in Personal und Sachausstattung jeweils angeboten wird. Dieses rein fachlich orientierte Kriterium wird auch weiterhin der maßgebliche Gesichtspunkt für die Perspektiven der Hochschulen sein.

Allerdings ist die Landesregierung der Ansicht, dass die geänderte Personalstruktur an den Universitäten insgesamt dazu beitragen wird, die Attraktivität der Wissenschaftslandschaft in der Bundesrepublik Deutschland zu erhöhen. Vor allem mit der frühen Selbstständigkeit der Juniorprofessur in Lehre und Forschung wird es gelingen, hoch qualifizierte junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für den Weg der Wissenschaftslaufbahn zu gewinnen und Wettbewerbsnachteile im internationalen Vergleich abzumildern.

Die Landesregierung wird sich daher besonders dafür einsetzen, dass entsprechende Stellen auch im erforderlichen Umfang eingerichtet werden. Das von der Expertenkommission dafür vorgeschlagene Verhältnis von einer Juniorprofessurstelle zu 3,33 Professorenstellen orientiert sich an der Anzahl der Professorenstellen, die erfahrungsgemäß nachzubeseetzen sind. Mithin ist anzunehmen, dass eine entsprechende Anzahl von Juniorprofessuren auch die Chance hat, nach Beendigung der Juniorprofessur anschließend in eine Lebenszeitprofessur übernommen zu werden oder sich erfolgreich auf eine ausgeschriebene Stelle zu bewerben. Die Landesregierung wird daher z.B. an der größten Universität des Landes ein entsprechendes Verhältnis von Juniorprofessuren zu hauptamtlichen Professuren anstreben. Dies würde bedeuten, dass ca. 112 Juniorprofessuren an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel einzurichten wären.

Neben dieser rein rechnerischen Komponente wird für den Erfolg der Juniorprofessuren nicht zuletzt die Qualität der gezeigten wissenschaftlichen Leistung und die Qualität der gezeigten Lehre ausschlaggebend sein. Damit hier gute Ergebnisse erzielt werden können, setzt sich die Landesregierung vor allem im Vorwege dafür ein, dass die Universitäten zusätzliche Mittel zur Ausstattung der Stellen für Juniorprofessuren einwerben. Bereits heute sind beim Bundesministerium Anträge zur Ausstattungsfiananzierung von 25 Stellen für Juniorprofessuren gestellt worden. Mit einer entsprechend attraktiven Ausstattung wird es unmittelbar gelingen, qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler für die Besetzung der Juniorprofessuren zu gewinnen und ihnen die Atmosphäre und Rahmenbedingungen zu ermöglichen, die für eine erfolgreiche Arbeit erforderlich sind.

Vorbehaltlich der Genehmigung der Anträge werden die Stellen noch dieses Jahr ausgeschrieben und im Jahre 2002 besetzt. Die ersten Stelleninhaber werden demzufolge die Juniorprofessur im Jahre 2008 beenden.

Bis dahin werden sich auf ausgeschriebene Professuren weiterhin Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bewerben, die ihre Qualifikation zumeist über ein Habilitationsverfahren im Rahmen einer wissenschaftlichen Assistentur erworben haben.

Wissenschaftlichen Assistentinnen und Assistenten, die nach In-Kraft-Treten des geänderten Hochschulgesetzes keine Möglichkeit mehr haben, auf eine Stelle als Oberassistentin oder Oberassistent zu wechseln, wird ggf. die Möglichkeit eingeräumt werden, ein weiteres befristetes Arbeitsverhältnis als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder wissenschaftlicher Mitarbeiter abzuschließen, um sich aus diesem Verhältnis heraus um eine Daueranstellung bemühen zu können. Es wird mithin möglich sein, den wissenschaftlichen Assistentinnen und Assistenten ebenfalls eine Übergangsmöglichkeit befristeter Art - vergleichbar der einer Oberassistentin oder eines Oberassistenten - einzuräumen. Sollten die künftigen Regelung, dass wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach dem neuen Hochschulrahmengesetz nur für insgesamt 12 Jahre beschäftigt werden können, diesem Bestreben entgegenstehen, wird eine Übergangslösung für ein befristetes Arbeitsverhältnis nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz zu prüfen sein.

## **Zum Professorenbesoldungsreformgesetz**

### **- zur Frage 3 a bis d -**

Die Einführung der Juniorprofessur zur Verbesserung der Qualifikation und Verkürzung des Qualifikationsweges ist das wesentliche Instrumente der 5. Novelle des Hochschulrahmengesetzes. Das Professorenbesoldungsreformgesetz enthält neben der Einführung neuer Ämter an Fachhochschulen und Universitäten mit der Einführung variabler Leistungsbezüge eine Veränderung des bisherigen Besoldungssystems von großer Bedeutung. Es ist zu erwarten, dass die Hochschul- und Wissenschaftslandschaft vor allem für jüngere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die nun frühzeitig die Möglichkeit erhalten, auf Grund ihrer Leistung vergütet zu werden, erheblich attraktiver wird und sich diese Veränderung insgesamt für die Wissenschaft förderlich auswirken wird.

Variable Leistungsbezüge können anlässlich von Berufungs- und Bleibeverhandlungen, für besondere individuelle Leistung in den Bereichen Forschung, Lehre, Weiterbildung und Nachwuchsförderung sowie für die Wahrnehmung von Funktionen oder besonderen Aufgaben im Rahmen der Selbstverwaltung oder der Hochschulleitung vergeben werden.

In § 33 Abs. 4 des künftigen Professorenbesoldungsreformgesetzes heißt es: "Das Nähere zur Gewährung der Leistungsbezüge regelt das Landesrecht".

Entsprechend dem Votum der Expertenkommission ist den Ländern damit ein weiterer Handlungsspielraum hinsichtlich der Ausgestaltung der Zuständigkeit, des Vergabeverfahrens sowie der Aufstellung von Kriterienkatalogen für die Vergabe von Leistungsbestandteilen eröffnet worden.

Die Vorbereitungen zur Umsetzung des Professorenbesoldungsreformgesetz werden unmittelbar nach Inkrafttreten des Gesetzes aufgenommen. Dabei wird geprüft, ob und inwieweit es möglich und sinnvoll ist, das Vergabeverfahren, die Zuständigkeit für die Vergabe sowie die Voraussetzungen und Kriterien der Vergabe (§ 33 Abs. 3 Nr. 1 ProfBesReformG) im Rahmen einer Verordnung zu regeln. Für eine entsprechende Verordnung bedürfte es einer im Landesbesoldungsgesetz zu verankernden Verordnungsermächtigung.

Entscheidungen über die Ausgestaltung einer eventuellen Verordnung gibt es noch nicht. Die Landesregierung beabsichtigt, bei der Erarbeitung der Verordnung die geplanten Regelungen in anderen Ländern in die eigenen Überlegungen einzubeziehen und zu prüfen, welches Verfahren und welche Kriterien für die schleswig-holsteinischen Hochschulen sinnvoll sind. In die Beratungen werden die Hochschulen einbezogen.

Befürchtungen, dass eine Bewertung wissenschaftlicher Leistung nicht möglich oder jedenfalls nicht gerichtsfest möglich sei, werden von der Landesregierung nicht geteilt. Bei Professorinnen und Professoren erfolgt eine Leistungsbewertung schon heute im Rahmen von Berufungsverfahren, bei der Erneuerung befristeter Ausstattungszulagen, bei der Lehrevaluation durch Studierende sowie vielfach bei der Bewilligung von Drittmitteln im Bereich der Forschung. Bewertung von Leistung ist mit hin bereits heute innerhalb der Hochschulen eine Aufgabe, die bekannt ist und stetig praktiziert wird. Es steht zu erwarten, dass auch das neue Verfahren schnell eingeübt wird und den Anschein des Ungewöhnlichen verliert. Die Einführung wird dabei erleichtert werden, wenn Verfahren und Kriterien in der Verordnung so festgelegt werden, dass eine praktikable Handreichung entsteht und sich die Vergabe von Leistungszulagen an möglichst objektiven und messbaren Kriterien orientiert, so dass die darauf beruhenden Entscheidungen gerichtlichen Überprüfungen standhalten.

Gleichwohl betreten die Hochschulen mit dem Professorenbesoldungsreformgesetz Neuland. Es wird nicht möglich sein, im Vorwege bereits alle Eventualitäten vollständig und abschließend zu regeln. Es wird daher zu prüfen sein, in die Verordnung eine Klausel aufzunehmen, die z.B. nach einer bestimmten Zeit eine Evaluation der Vergabepaxis von Leistungszulagen vorsieht. Dabei wird insbesondere zu überprüfen sein, ob bei der Vergabe von Leistungszulagen alle Möglichkeiten genutzt werden.

Ggf. wird nach Auswertung der Evaluation zu entscheiden sein, ob korrigierend eingegriffen werden muss.

Die Landesregierung nimmt jedoch an, dass die Hochschulen in einem hohen Maße an der Sache orientiert sind und bereit sind, individuelle Leistungen zu honorieren, dabei die Gesamtsituation der Hochschule zu berücksichtigen und so zu ausgewogenen Entscheidungen zu gelangen.